Zorg en ondersteuning voor ons, met ons

Handreiking voor zorgorganisaties over de inzet van medewerkers met een verstandelijke beperking in de gehandicaptenzorg



INLEIDING

Arbeidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking ligt lager dan die van mensen zonder een verstandelijke beperking. Terwijl werken juist kan helpen om jezelf te ontwikkelen, je mentaal en lichamelijk goed te voelen, een zinvol leven te leiden, en contacten met anderen op te bouwen. Tegelijkertijd hebben zorgorganisaties in de gehandicaptenzorg te maken met groeiende personeelstekorten. De praktijk biedt mensen met een verstandelijke beperking kansen door hetdaadwerkelijk uitvoeren van zorgtaken bij anderen met een verstandelijke beperking. Deze medewerkers ondersteunen bijvoorbeeld bij het uitvoeren van dagelijkse taken, zoals koffiezetten, maaltijden klaarmaken, boodschappen doen of bedden verschonen. Daarnaast gaat het om meer cliëntgerichte taken, zoals voorlezen, een spelletje doen, samen wandelen, een praatje maken, of een cliënt naar de dagbesteding brengen. De praktijk laat zien dat mensen met een licht verstandelijke beperking vaak in de zorg werken voor mensen met ernstigere niveaus van verstandelijke beperkingen.

Vanuit de Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking (AWVB, Tranzo, TSB, Tilburg University) deden we - met behulp van subsidie van de Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) - onderzoek naar de kansen van medewerkers met een verstandelijke beperking in de gehandicaptenzorg. Wat levert het op voor henzelf, voor cliënten en voor zorgprofessionals? En wat is er nodig, zodat mensen met een verstandelijke beperking goed in de zorg kunnen werken? Wat werkt en is helpend? En waar liggen de uitdagingen?

Deze handreiking biedt concrete en toepasbare tips en aanbevelingen die uit het onderzoek voortkomen. Bijvoorbeeld voor zorgorganisaties die willen starten met een dergelijk initiatief en kansen willen creëren voor mensen met een verstandelijke beperking.

Prof. Petri Embregts

Over het onderzoek

Voor het onderzoek zijn mensen met een verstandelijke beperking geïnterviewd, die werkzaam zijn in de gehandicaptenzorg. Daarnaast zijn (zorg)professionals bevraagd, die in verschillende rollen bij deze ontwikkeling betrokken zijn, zoals collega-begeleiders, coaches, coördinatoren en orthopedagogen. De onderzoeksdeelnemers waren verbonden aan drie verschillende zorgorganisaties.



WELKE KANSEN BIEDT HET INZETTEN VAN MEDEWERKERS MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING IN DE GEHANDICAPTENZORG?

Kansen voor medewerkers met een verstandelijke beperking

- Gevoel van voldoening en iets te kunnen bijdragen.
- Gevoel zorgprofessionals en cliënten te kunnen helpen. Waarbij de nadruk ligt op het kunnen helpen van cliënten en zich door hen gewaardeerd voelen.
- Leuk werk ervaren waar je vrolijk van wordt.
- Een groter netwerk en nieuwe vriendschappen ervaren.
- Meer zelfvertrouwen ervaren en een groter gevoel van eigenwaarde. De ervaring dit werk te kúnnen.
- Persoonlijke groei ervaren: vooruitkomen en mee kunnen doen.
- Zinvolle dagbesteding ervaren.
- Gevoel van meer zelfacceptatie in relatie tot de eigen verstandelijke beperking.

Kansen voor zorgprofessionals en cliënten

- Verlichting van de werkdruk van begeleiders: taken kunnen worden overgenomen.
- Het makkelijker betrekken van cliënten bij activiteiten door extra handen van medewerkers met een verstandelijke beperking.
- Het ontstaan van een persoonlijke band tussen cliënten en medewerkers met een verstandelijke beperking; zij worden het vertrouwde gezicht voor cliënten.

Colofon

Auteurs:
Anna van de Koolwijk MSc
dr. Sanne Giesbers
Mireille de Beer
prof. dr. Petri Embregts

Alles uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotografie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteurs, mits er zorgvuldig verwezen wordt naar de auteurs.

TIPS EN AANBEVELINGEN VOOR ZORGORGANISATIES

1 Passende begeleiding

- Stem begeleiding af op de behoeften van medewerkers met een verstandelijke beperking. Ben je ervan bewust dat deze behoeften per dag kunnen verschillen. Op maat afgestemde begeleiding is essentieel.
- Zorg voor een persoonlijk aanspreekpunt voor medewerkers met een verstandelijke beperking, waar zij op terug kunnen vallen en hun gevoelens bij kunnen uiten. Het is helpend om een aanspreekpunt zowel binnen als buiten de werkplek te hebben.
- Blijf nagaan bij en zoek regelmatig contact met medewerkers met een verstandelijke beperking (werkbezoeken, evaluaties).
- Zorg voor samenwerking tussen verschillende betrokken zorgprofessionals (zoals begeleider wonen, begeleider werk, gedragsdeskundige) en medewerkers met een verstandelijke beperking om de juiste begeleiding af te stemmen. Dat betekent:
  - Duidelijke communicatie tussen alle betrokkenen over afspraken.
  - Vaste aanspreekpunten voor alle betrokkenen, zowel binnen als buiten de werkplek.
- Biedt medewerkers met een verstandelijke beperking duidelijkheid en structuur, zoals een lijstje met taken.
- Creëer een positieve en open feedbackcultuur.
- Ben je ervan bewust dat:
  - Begeleiders van mensen met ernstig verstandelijke (en meervoudige) beperkingen vaak niet gewend zijn om een medewerker met een licht verstandelijke beperking te begeleiden. Zij hebben hier mogelijk wat extra ondersteuning bij nodig.
  - Voldoende en juiste begeleiding door personeelstekorten en werkdruk lastig te organiseren kan zijn, maar wel noodzakelijk is.



2 Duidelijke afspraken

- Maak duidelijke afspraken over taken en verantwoordelijkheden:
  - Leg dit schriftelijk vast.
  - Zorg dat alle betrokkenen zich aan de afspraken houden.
- Breng in kaart welke taken medewerkers met een verstandelijke beperking wel en niet mogen uitvoeren, bijvoorbeeld met het oog op richtlijnen en de veiligheid van cliënten.
- Zorg dat taken en verantwoordelijkheden passen bij de interesses en vaardigheden van medewerkers met een verstandelijke beperking. Bespreek daarnaast welke taken zij liever niet uitvoeren; houd bij de taakverdeling rekening met hun grenzen.
- Zorg dat teamleden dezelfde consistente verwachtingen hebben richting medewerkers met een verstandelijke beperking over taken en verantwoordelijkheden.
- Communiceer de taken van medewerkers met een verstandelijke beperking duidelijk naar invalkrachten en flexmedewerkers. Zodat medewerkers met een verstandelijke beperking niet het gevoel krijgen steeds opnieuw uit te moeten leggen wat hun taken en verantwoordelijkheden zijn. Duidelijke communicatie voorkomt dan bijvoorbeeld dat minder populaire taken, zoals schoonmaakwerk, bij hen terechtkomen.
- Plan regelmatige evaluaties met alle betrokkenen om te monitoren hoe het gaat.



3 Gelijkwaardige samenwerking

- Ben je ervan bewust dat medewerkers met een verstandelijke beperking een dubbele rol hebben binnen de organisatie: medewerker én cliënt. Dit kan ertoe leiden dat zij soms ‘tussen wal en schip vallen’.
- Bevorder dat medewerkers met een verstandelijke beperking zich onderdeel voelen van het team. Betrek hen bijvoorbeeld bij activiteiten, neem samen pauzes en vertrouw hen verantwoordelijkheden toe.
- Zorg voor zoveel mogelijk samenwerking met vertrouwde collega’s.
- Wees helder over de rol binnen het team. Maak duidelijke afspraken over deelname aan communicatiemiddelen (zoals een WhatsApp-groep), teamactiviteiten en (zorginhoudelijke) overlegmomenten. Zorg daarbij voor een goede balans tussen de betrokkenheid van medewerkers met een verstandelijke beperking en de bescherming van de privacy van cliënten. Door hun dubbele rol binnen de organisatie hebben medewerkers met een verstandelijke beperking vaak ook in andere situaties contact met cliënten, waardoor zorgvuldigheid extra belangrijk is.
- Weeg zorgvuldig af welke informatie over medewerkers met een verstandelijke beperking relevant is om op de werkplek te delen, en betrek daarbij altijd de wensen van henzelf. Het is doorgaans in het werk minder gebruikelijk om persoonlijke bijzonderheden te delen, maar in de praktijk blijkt het vaak prettig om te weten waar rekening mee gehouden moet worden. Deze afweging verdient daarom telkens bewuste aandacht.
- Geef waardering. Dit kan in verschillende vormen. Waar zorgprofessionals de focus vooral leggen op vergoedingen en attenties voor medewerkers met een verstandelijke beperking, benadrukken deze medewerkers zelf vooral het belang van complimenten. Houd er rekening mee dat een gelijkwaardige financiële vergoeding vaak niet mogelijk is omdat dit nadelige gevolgen kan hebben voor medewerkers met een verstandelijke beperking (in het kader van regelgeving rondom onder meer uitkeringen).
- Wees alert op de afhankelijkheid die voortkomt uit de dubbele rol van medewerkers met een verstandelijke beperking binnen de organisatie. Doordat zij tegelijkertijd ook cliënt zijn, kan het lastiger zijn om zich vrij uit te spreken over hun werk. Zorg daarom voor een veilige setting en een duidelijk aanspreekpunt waar zij met vragen of zorgen terechtkunnen.



4 Draagvlak, beleid en werving

- Zorg dat het initiatief om medewerkers met een verstandelijke beperking in te zetten breed wordt gedragen binnen alle lagen van de organisatie, en dat collega’s openstaan voor dit initiatief.
- Erken terughoudendheid bij collega’s. Sommigen zien medewerkers met een verstandelijke beperking vooral als cliënten en vrezen extra werk, wat aandacht verdient.
- Deel positieve ervaringen en succesverhalen binnen de organisatie. Dit helpt collega’s te zien wat het initiatief kan opleveren en vermindert terughoudendheid.
- Investeer in duidelijke richtlijnen en beleid. Zorg voor kaders, zodat collega’s weten wat mogelijk is en waar ze op kunnen vertrouwen.
- Begin klein en praktisch. Het inzetten van medewerkers met een verstandelijke beperking hoeft niet groot of complex te zijn. Ook kleine bijdragen, zoals een boekje voorlezen of een paar uur per week ondersteunen, kunnen waardevol zijn.
- Let bij de werving van medewerkers met een verstandelijke beperking op persoonlijke en professionele kenmerken:
  - Sterke sociale vaardigheden en betrokkenheid bij de doelgroep.
  - Zorgzaamheid, empathie en aandacht voor de gevoelens van cliënten.
  - Openstaan voor feedback, zelfreflectie en het durven stellen van vragen.
  - Zelfstandigheid, betrouwbaarheid en discipline, bijvoorbeeld op tijd komen en afspraken nakomen.

