

## Projectverslag Tarasiki 02-02-2015 t/m 06-02-2015

Wij, Agnes Straates en Marjolein Arts, zijn in de periode van 2 februari 2015 tot en met 6 februari 2015 werkzaam geweest op het Borsovskij Psychoneurological Dom Internat in Tarasiki. Vanuit Stichting ZZG hebben wij de opdracht gekregen om hulp te bieden bij het communiceren met cliënten met een laag niveau.

In de weken voorafgaand aan de reis hebben wij twee ontmoetingen gehad met de contactpersonen van Stichting ZZG. Lisette de Lepper en Willem de Jong hebben gezorgd voor het papierwerk en de tickets om naar Wit-Rusland te gaan. Daarnaast zijn wij zelf ook twee keer bij elkaar geweest om ons project op papier te zetten. Wat willen we gaan doen in Tarasiki? En hoe willen we dat voor elkaar krijgen?

De doelstelling van ons project was het verstrekken van informatie/methodieken/handvatten aan het personeel van de instelling. Stichting ZZG stelde een tolk voor ons beschikbaar, maar we vonden het belangrijk om zelf ook te communiceren met het personeel. Daarom besloten we om te laten **zien** wat we bedoelen. We hebben dus bewust niet voor een presentatie gekozen waarin we informatie verstrekken, maar 1-op-1 met personeel de essentie van contact zoeken laten zien.

Vanuit Nederland hebben we een aantal materialen meegenomen. Deze materialen hebben ondersteuning geboden in het contact zoeken met de cliënten. Hierbij hebben we gekozen voor materialen die de zintuigen prikkelen. Voorbeelden zijn o.a.: oliën en geurkaarsjes, glinsterend materiaal en lampjes.

Met deze materialen zijn we naar Wit-Rusland vertrokken.

Wat ons direct opviel, was de hartelijke manier waarop wij ontvangen werden.

Het personeel en de cliënten waren zichtbaar blij ons te zien.

Tijdens de rondleiding over het terrein viel ons verder op dat de cliënten met een laag niveau veel minder activiteiten en materialen hebben om zichzelf te vermaken. Zij zitten de hele dag binnen en kijken naar een (kapotte) tv. Omdat de woonruimtes voor deze mensen zo klein zijn en ze vrij weinig "te doen hebben", zagen wij regelmatig conflicten ontstaan. Direct wisten wij dat we met deze doelgroep aan de slag wilden gaan.

We hebben bewust gekozen om met de vrouwelijke cliënten te gaan werken omdat de mannelijke cliënten ons op een manier benaderden waarbij wij ons niet prettig voelden.

De volgende dag hebben we een bijeenkomst georganiseerd voor het personeel dat werkzaam is binnen Dom Internat Tarasiki. We hebben hen uitgelegd wat wij kwamen doen. Daarbij stond voorop dat we **samen** met hen contact wilden leren leggen met de cliënten en niet dat wij hen vertelden wat zij moesten doen. We geloven er namelijk in dat wanneer je samenwerkt en het personeel laat ervaren hoe je contact moet maken, zij het beter begrijpen en eerder zelf zullen toepassen.

Tijdens deze bijeenkomst was er voor het personeel ruimte om vragen aan ons te stellen. Aan de vragen die zij stelden, merkten we dat ze erg nieuwsgierig waren naar de werkzaamheden en werkomstandigheden in Nederland. Het personeel was moeizaam te overtuigen dat, hoewel wij meer faciliteiten hebben, wij tegen dezelfde problemen als hen aanlopen. Ook de commentaren die zij gaven als een "excuus" waarom zij bepaalde keuzes maken in hun begeleidingswijze. Daardoor ontstond er een wij/zij situatie, terwijl het doel van de bijeenkomst was om samen een bepaalde visie uit te stralen.

De dagen daarop volgend hebben we diverse activiteiten uitgevoerd op het gebied van communiceren en contact maken met de doelgroep.

De afdeling die we bezochten was de afdeling laag niveau vrouwen.

Bij binnenkomst viel ons meteen een cliënte op. Zij stond op haar sokken zonder jas (terwijl iedereen, inclusief wijzelf, een jas droegen omdat het buiten sneeuwde en het

-10 °C was. Bij navraag bleek dat deze mevrouw haar schoenen uit deed en dat ze ze niet meer aan deed als begeleiding hierop wees. Haar wangen waren rood van de kou en haar vingers opgezwollen.

Agnes is er langs gaan zitten en vrijwel meteen maakte de vrouw contact. Ze keek op, pakte de uitgestoken hand en samen ontmoetten ze elkaar.

Agnes zat een kwartier hand in hand met haar en, waar er zoveel spierspanning was zodat je haar zag trillen, nam de spanning af en ontspande ze langzaam.

Marjolein deed intussen navraag bij de begeleiding van Tarasiki. Zij vertelden dat deze mevrouw haar schoenen telkens plotseling uitdeed, agressief kon zijn en naar niemand luisterde, ook niet als ze haar vroegen haar schoenen weer aan te doen. Ze snapten het niet want het was erg koud binnen omdat de ramen voor wat ventilatie open stonden en het buiten -10 °C was.

Ook de spierspanning was hun opgevallen maar zij wisten niet waardoor dit kwam.

Begeleiders van Tarasiki keken geïnteresseerd, maar wel wat onwennig, toen ze zagen dat Agnes hand in hand met haar op het bankje zat.

Op het juiste moment wees Agnes naar de schoenen en mevrouw deed ze meteen aan.

Toen beleven ze nog even zitten. De glimlach van de mevrouw brak voorzichtig door in haar gezicht. Ze zocht de warmte en het contact erg op.

Begeleiders van Tarasiki zagen dat ze de schoenen weer aan had. "Fijn" zeiden ze tegen onze tolk.

Een paar dagen later hebben we na veel gesprekken, waarin we eerst het vertrouwen moesten winnen van de begeleiders daar, een coaching traject opgezet voor drie van hen. Eerst lieten we zien hoe je contact maakt, in het moment met de tolk proberen het gevoel over te brengen en laten zien dat je dan medewerking krijgt van mensen.

Gedurende een week hebben we workshops gegeven met kleine materialen (die niks hoeven te kosten) die kunnen helpen om iemands aandacht te vangen en contact te maken. Ook dat het beleven van materialen een invulling kunnen zijn van de dag.

Ergens aan voelen of met iets meebewegen geeft een beleving waar men rustig van kan worden waardoor de stress verlaagd, de sfeer in de groep beter wordt en meer werkplezier voor de begeleiding. Omdat onze werkwijze duidelijk effect had, waren mensen bereid om ook eens te proberen om met het materiaal aan de slag te gaan.

Vaak zat er een gehaastheid in en een onwennigheid. Er werd gegiecheld maar we zagen ook zeker enthousiasme.

Maar voordat we zover waren hebben we veel gesprekken moeten voeren met de begeleiding van de afdeling voor laag niveau. Ons bekreep het gevoel dat zij hun werk geweldig vinden maar het hen maatschappelijk gezien niet veel aanzien geeft.

Wij hebben verteld dat wij in Nederland precies hetzelfde werk doen met mensen met vergelijkbare beperkingen en dat we graag kennis uit willen wisselen en niet komen om te vertellen wat ze wel of niet goed doen.

Ook hebben we de uitleg zodanig geformuleerd vanuit het perspectief om het voor de begeleiders ook makkelijker te maken. Wat zit er voor hen in als zij deze moeite in de cliënten gaan stoppen.

We hebben dit aan de hand van verkregen informatie teruggegeven met voorbeelden.

Zo kan de agressie van cliënten onderling verlaagd worden doordat zij meer gevoel van veiligheid ervaren als zij "gezien" worden.

Zo kan de ADL vergemakkelijkt worden als een cliënt meewerkt in plaats van tegenwerkt met handelingen.

Door er dus eerst iets in te stoppen (aandacht en contact) krijg je ook wat terug, en dat maakt je werk net wat makkelijker. We willen laten zien dat, als je contact maakt, je vandaar uit in harmonie met cliënten kan werken.

Natuurlijk zijn we ons er van bewust dat we iets vragen wat vreemd en Nederlands is, en ook hebben we alle tegenstrijdigheden aangehoord zoals het feit dat wij Nederlanders veel meer

tijd hebben in ons werk en meer betaald krijgen. Dat de omstandigheden beter zijn en dat we dus geen vergelijking kunnen maken.

Toch hebben we gevraagd aan de begeleiders, toen we eenmaal een “relatie” hadden opgebouwd, of ze eens aan de slag willen gaan met de kleine materialen en het contact leggen. Ook om eens naast iemand te gaan zitten en niks te zeggen maar gewoon even samen zijn.

Vooraf bij de casussen die het werk lastig maken, zouden we graag willen zien of onze ervaringen zin hebben gehad.

#### DOEL TWEEDE WEEK:

We willen ons coaching traject voortzetten. Contact leggen, samenwerken en verder gaan waar we gebleven zijn in de eerste bezoeken. Hopelijk kunnen we verder gaan waar we gebleven zijn doordat we nu voorkennis hebben en al een relatie hebben opgebouwd.

De mensen in Tarasiki waren erg nieuwsgierig naar onze werkomgeving.

Wij stellen voor om in de tweede bezoeken een presentatie mee te nemen over ons werk in Nederland. Hoe werken wij hier en hoe gaan we met mensen om. De nadruk moet liggen op de cliënten die we herkennen.

Mensen zijn in de hele wereld hetzelfde en we kunnen van elkaar leren vinden wij.

Vanuit deze presentatie willen we onze visie op het werk presenteren en waarom we die visie hebben.

De algemene uitleg over waarom mensen een visie hebben is ook essentieel.

We willen dan snel aan de slag om een visie voor hen op te zetten.

Dit willen we in groepjes per afdeling opzetten; de visie wordt ingeleid met: hoe zien wij ons werk, waar zijn we trots op, waar zijn we goed in, wat willen we nog verbeterd zien?

Natuurlijk sturen en begeleiden wij deze opdracht. Doordat zij zelf aan de slag gaan wordt het ook iets van henzelf.

Deze visie willen we op een poster zetten: tekenen, inspireren en het vastleggen.

Kernwoorden, waarden en normen. Iets waar iedereen achter staat.

Deze poster komt in de ontspanningsruimten te hangen van de afdelingen zodat men er aan herinnerd wordt.

Onze motivatie is vooral om vanuit het beginsel een basis te leggen.

Alles begint immers met een doel en een visie.