

Verlag Studiedag 'LEREN EN WERKEN in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking' op 30 mei 2008.

Plaats:
Hogeschool Arnhem-Nijmegen
Kapittelweg 33
6525 EN Nijmegen
Nederland

Tagungsbericht 'Lernen und Arbeiten in der Hilfe für Menschen mit einer geistigen Behinderung' am 30. Mai 2008.

✚ Opening door dagvoorzitter Willem Cranen (tevens projectleider 'EuregioProjekt Hand in Hand').
Willem werpt de vraag op of we naast vakanties en/of uitstapjes grensoverschrijdend denken. Leren en/of werken aan de andere kant van de Grens?
Kan dat?
Kan ik dat?
Wat heb ik daarvoor nodig?
Vele vragen die we vanaf vandaag gezamenlijk proberen te onderzoeken.

✚ Het Euregioprojekt Hand in Hand wil een grensverleggende bijdrage leveren aan de verbetering van de levenskwaliteit van mensen met een verstandelijke beperking en ernstig probleemgedrag. Heinz Tietjen (Duitsland) en Willem Cranen (Nederland) vertellen als projectleiders van het 'EuregioProjekt Hand in Hand' waar het project voor staat, wat de afgelopen drie jaar is bereikt en waar we de komende drie jaren aan willen werken. Onder het Motto 'Mach mit' wordt iedereen uitgenodigd een steen(tje) bij te dragen en de

✚ Eröffnung durch den Tagesmoderator Willem Cranen (u. a. Projektleiter 'EuregioProjekt Hand in Hand').
Willem stellt die Frage, ob wir neben Urlaub und/oder Ausflügen grenzüberschreitend denken. Lernen und/oder Arbeiten auf der anderen Seite der Grenze?
Geht das?
Kann ich das?
Was benötige ich dafür?
Viele Fragen, die wir nach heute versuchen werden gemeinsam zu bearbeiten.

✚ Das Euregioprojekt Hand in Hand will einen innovativen Beitrag leisten zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit einer geistigen Behinderung und speziellem Unterstützungsbedarf. Heinz Tietjen (Deutschland) und Willem Cranen (Niederlande) berichten als Projektleiter des 'EuregioProjekt Hand in Hand' über das Projekt, was in den letzten drei Jahren erreicht wurde und woran in den kommenden drei Jahren gearbeitet wird. Unter dem Motto 'Mach mit' wird jeder eingeladen seinen Teil an der Projektrichtung beizutragen.

koers mee te bepalen.

De volgende 6 thema's zijn bepalend voor het Project:

1. Grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit voor medewerkers.
2. Competentieontwikkeling en functioneringsprofiel van medewerkers.
3. Biografieonderzoek samen met cliënten.
4. Arbeidsmarkt-ontwikkelingsperspectief voor cliënten.
5. Consultatieproces verder ontwikkelen.
6. Informatie- en communicatie-technologie in de zorg.

Vandaag geven we de aftrap voor thema 1 en 2.

Voor meer informatie is een algemene brochure beschikbaar en kunt u onze website bezoeken op www.euregioprojekt-handinhand.org. Per 1 augustus zal de site volledig geactualiseerd zijn.

✚ Willem interviewt 2 medewerkers uit de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking in Nederland en Duitsland die elkaar een aantal keer hebben bezocht en vraagt naar hun ervaringen. Wat viel op? Wat was anders? Zou je daar kunnen werken? Beide medewerkers geven aan dat het werken aan de andere kant van de grens met cliënten die eenvoudige zorgvragen hebben mogelijk moet zijn.

Die nachfolgenden 6 Themen werden im Projekt bearbeitet:

1. Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt für Mitarbeiter.
2. Kompetenzentwicklung und Anforderungsprofil von Mitarbeitern.
3. Biografiearbeit mit Klienten.
4. Arbeitsmarkt-Entwicklungsperspektive für Klienten.
5. Konsulentenarbeit wirksamer gestalten.
6. Informations- und Kommunikationstechnologie in der Behindertenhilfe.

Heute starten wir mit den Themen 1 und 2.

Für mehr Informationen gibt es eine allgemeine Broschüre und können Sie unsere Webseite besuchen unter www.euregioprojekt-handinhand.org. Ab dem 1. August wird die Seite aktualisiert sein.

✚ Willem interviewt 2 Mitarbeiter aus der Behindertenhilfe in den Niederlanden und Deutschland, die einander besucht haben und fragt sie nach ihren Erfahrungen. Was ist aufgefallen? Was war anders? Könntest du da arbeiten? Beide Mitarbeiter geben an, dass das arbeiten mit Klienten mit einfachen Hilfefragen möglich sein müßte. Um ihre heutige Funktion (Teamleiter und Praxisanleiter) im anderen Land ausüben zu können, würden Sie mehr wissen müssen. Wichtigste Hindernisse ihrer

Voor het uitoefenen van hun huidige functie (teammanager en praktijkopleider) in het andere land hebben ze meer kennis nodig. Belangrijkste obstakels vormen naar hun mening; te weinig kennis van wet en regelgeving, onvoldoende beheersen van elkaars taal.

Hierop aansluitend vertalen Kees Meijer (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen) en Gerd Busse (dnl-projekt, Dortmund) hun onderzoek

‘Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe’.

Wetenschappelijk gezien erg interessant maar soms ook moeilijk om bij de les te blijven. Diverse uitkomsten riepen vragen op waardoor de wens ontstond onderdelen meer inhoudelijk te onderzoeken.

De presentatie is als hand-out beschikbaar.

Willem koppelt de uitkomsten terug in een tweede interview met de uitwisselingspartners die zich hier over het algemeen in kunnen vinden.

✚ Na de lunch wordt een actievere deelname van de aanwezigen gevraagd in 5 workshops:

∅ Aantrekkelijkheid van het werken over de grens.

Gastspreker Ger Essers is uitgenodigd. Ger Essers is deskundige op het gebied van grensoverschrijdend werken. Er is sprake van grensoverschrijdend werken, grenswerken of

Meinung nach sind zu wenig Wissen über Regeln und Gesetzgebung und ungenügende Sprachkenntnisse.

Im Anschluss berichten Kees Meijer (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen) und Gerd Busse (dnl-projekt, Dortmund) über ihre Untersuchung zu ‘Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe’.

Wissenschaftlich gesehen sehr interessant aber auch manchmal schwierig, um bei der Sache zu bleiben. Verschiedene Ergebnisse riefen Fragen auf, wodurch der Wunsch entstand Teilbereiche mehr auf den Inhalt bezogen zu untersuchen.

Die Präsentation ist als Ausdruck erhältlich.

Willem fasst die Ergebnisse in einem zweiten Interview mit den Austauschpartnern zusammen, die sich im Allgemeine darin wiederfinden können.

✚ Nach dem Mittagessen werden die Anwesenden um eine aktivere Teilnahme gebeten in 5 Workshops:

∅ Verlockung jenseits der Grenze zu arbeiten.

Gastredner Ger Essers ist eingeladen. Ger Essers ist Experte auf dem Gebiet grenzüberschreitendes arbeiten. Man spricht von grenzüberschreitendem arbeiten, grenzarbeiten oder grenzpendeln, wenn Einwohner aus Land A in Land B arbeitet

grenspendelend als een inwoner uit land A in land B gaat werken en dagelijks of ten minste één maal per week terugkeert naar zijn woonplaats in land A.

Ger Essers gaat in de workshop in op de sociale en fiscale aspecten waar werkgevers en werknemers mee te maken krijgen bij grensoverschrijdend werken. Aan de hand van de ervaringen en vragen van de deelnemers werden de verschillende aspecten van grenspendelen belicht. Bijvoorbeeld loonbelasting, ziekte en ziektekosten, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en gezinsbijlagen. In het algemeen geldt dat - op grond van het principe van gelijke behandeling - er geen onderscheid mag zijn tussen rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tussen grensarbeiders en de positie en voorwaarden voor de arbeiders uit het land waar de werkgever is gevestigd. De aspecten waarop er specifieke regelingen van toepassing zijn voor grenspendelaars, zijn afhankelijk van het individu en diens persoonlijke (gezins)situatie. De belangrijkste conclusie van de workshop is dat grenspendelen in het begin om wat extra aandacht van zowel de werkgever als werknemer vraagt om de sociale en fiscale aspecten goed te regelen. Er zijn echter verschillende instanties die hierbij kunnen ondersteunen en adviseren.

Voor meer informatie over dit thema:

- www.grenzpendler.nrw.de
- www.grensinfopunt.nl

und täglich oder mindestens 1 x pro Woche zurückkehrt an seinen Wohnort in Land A.

Ger Essers geht in dem Workshop auf die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte, mit denen Arbeitnehmer und –geber bei Grenzarbeit zu tun haben, ein. Auf Grund von Erfahrungen und Fragen der Teilnehmer werden verschiedene Aspekte des Grenzpendelns angesprochen. Zum Beispiel Lohnsteuer, Krankheit und Krankheitskosten, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit und Familienzulagen. Im Allgemeinen gilt, dass es auf Grund des Gleichheitsprinzipes keinen Unterschied geben darf, zwischen der Rechtslage von Grenzarbeitern und Arbeitern aus dem Land in dem der Arbeitgeber sich befindet. Es gibt natürlich auch Fälle in denen spezielle Regeln gelten, die sind abhängig vom Individuellen Fall und der persönlichen (Familien-)Situation. Das wichtigste Ergebnis aus dem Workshop ist, das grenzpendeln am Anfang etwas mehr Aufmerksamkeit erfordert, sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, um die sozialen und finanziellen Aspekte gut zu regeln. Hier gibt es verschiedenen Instanzen, die unterstützen und helfen können.

Für mehr Informationen über dieses Thema:

- www.grenzpendler.nrw.de
- www.grensinfopunt.nl

Ger Essers. (2007).
Werkgevershandboek.
Handboek Duitsland voor
Nederlandse werkgevers. Dit
handboekje is op te vragen bij
de Euregio in Kleve, of bij
Hand in Hand.

- ∅ Samenwerking tussen
opleidingen en het
werkveld.
Twee gastsprekers zijn
uitgenodigd; Doris Friedrich
Brockhoff (Mitarbeiter-
qualifizierung/Ausbildung HPH-
Netz Niederrhein Bedburg-Hau)
en Hans Leeijen (Projectleider De
Vrije Teugel ROC de Leijgraaf).
Beide gastsprekers vertellen over
bijzondere projecten
(grensoverschrijdend en in eigen
land) die een extra dimensie
geven aan het begrip "Theorie
versus Praktijk". Doris heeft
vanuit Bedburg-Hau contacten
met verschillende Berufscollèges in
Duitsland maar ook met Roc's en
de Han in Nederland. Dit heeft
geleid tot grensoverschrijdend
leren en werken/stage lopen.
Duitse HPH-Netz werknemers die
de opleiding SPH-duaal aan de
HAN volgen. Nederlandse SPW 3
en 4 studenten die stage lopen
binnen het HPH-Netz.
Hans leidt mede het project "De
Vrije Teugel". Een mix van
recreatie, zorg voor mensen met
een beperking en onderwijs. De
Fitland Groep gaat bij De Vrije
Teugel een hotel, restaurant,
zalencentrum, theaterzaal en
groepsaccommodatie bouwen,
terwijl zorgorganisatie Dichterbij
er vijf woningen en een
activiteitenboerderij realiseert.
Bovendien gaat Dichterbij
gebruikmaken van enkele

Ger Essers. (2007).
Werkgevershandboek.
Handboek Duitsland voor
Nederlandse werkgevers.
Dieses Handbuch können Sie
bei der Euregio in Kleve oder
bei Hand in Hand bestellen.

- ∅ Zusammenarbeit zwischen
Ausbildung und Praxis.
Zwei Gastredner sind eingeladen;
Doris Friedrich Brockhoff
(Mitarbeiterqualifizierung /
Ausbildung HPH-Netz Niederrhein
Bedburg-Hau) und Hans Leeijen
(Projektleiter De Vrije Teugel ROC
de Leijgraaf).
Beide erzählen über besondere
Projekte (grenzüberschreitend
und im eigenen Land), die dem
Begriff "Theorie gegen Praxis"
eine neue Dimension geben. Doris
hat aus Bedburg-Hau Kontakte
mit verschiedenen Berufscollèges
in Deutschland aber auch mit
Roc's und der HAN in den
Niederlanden. Dies hat auch
bereits zu grenzüberschreitendem
Lernen und Arbeiten/Praktika
geführt. Deutsche HPH-Netz
Arbeitnehmer, die eine Duale SPH
Ausbildung an der HAN machen.
Niederländische SPW 3 und 4
Studenten, die Praktika innerhalb
des HPH-Netzes machen.
Hans leitet mit das Projekt "De
Vrije Teugel". Ein Mix aus
Rekreation, Hilfe für Menschen
mit Behinderung und Unterricht.
Die Fitland Gruppe baut bei De
Vrije Teugel ein Hotel, Restaurant,
Konferenzzentrum, Theatersaal
und Gruppenräume, während
Dichterbij 5 Wohnungen und
einen Bauernhof realisiert.
Zusätzlich wird Dichterbij einige
Hotelzimmer für Klienten
hotelkamers voor logeren en

woontraining van cliënten. Beide partijen bieden in De Vrije Teugel praktijkleerplaatsen en stages aan leerlingen van ROC de Leijgraaf. Het ROC verzorgt bovendien opleiding en vorming van personeel, cliënten en verwanten van Dichterbij.

Waarschijnlijk geeft de locatie waarin we ons bevinden aanleiding tot de vraag wat de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking aan HBO-ers te bieden heeft. Hierover vond uitvoerige gedachten wisseling plaats.

Ø Effectieve methodieken in de praktijk.

In deze workshop werden twee methoden uit de praktijk gepresenteerd.

Ten eerste 'biografieonderzoek', een methode die met behulp van handreiking die in het kader van Hand in Hand 1 is ontwikkeld, gebruikt kan worden. De heer Tietjen lichtte kort de werkwijze en de mogelijkheden van de handreiking toe. Een gezamenlijk uitgewerkte biografie maakt het voor cliënten mogelijk zich zo voor te stellen zoals hij zich zelf ziet of zoals hij graag gezien wil worden. Een subjectief, eigen verhaal. Wanneer consulenten en begeleiders kennis nemen van dit verhaal, kan men de persoon beter begrijpen en bejegenen.

Wies Megens gaf een toelichting op de tweede methode 'Videotraining'. Na een korte introductie werd samen met de workshopdeelnemers de methode videotraining uitgeprobeerd. Nutzen, die ein Wohntraining

machen. Beide Parteien bieten De Vrije Teugel Praxislernplätze und Praktika für Lehrlinge des ROC de Leijgraaf an. Das ROC versorgt zusätzlich Ausbildung und Weiterbildung des Personals, der Klienten und Verwandten von Dichterbij.

Wahrscheinlich taucht hier die Frage auf, was die Hilfe für Menschen mit geistiger Behinderung für Hochschulabsolventen zu bieten hat. Darüber wurden viele Gedanken ausgetauscht.

Ø Effektive Methoden für die Praxis.

In diesem Workshop werden zwei Methoden aus der Praxis vorgestellt.

In der ersten geht es um 'Biografiearbeit', die mit Hilfe einer in Hand in Hand entwickelten Handreicherung gemeinsam mit dem Klienten erarbeitet werden kann. Herr Tietjen erläutert kurz die Herangehensweise und Möglichkeiten. Diese gemeinsam erarbeitete eigene Biografie ermöglicht es dem Klienten sich so darzustellen wie er sich selber sieht oder gesehen werden möchte. Eine subjektive eigene Geschichte. Wenn Konsulenten und Begleiter die Geschichte zur Kenntnis nehmen, kann man die Person besser verstehen und unterstützen.

Die zweite Methode Videotraining wird von Frau Megens vorgestellt. Nach einer kurzen Einleitung wird gemeinsam mit den Deelnemern kregen de

opdracht om een kort video-fragment over een jongeman te bekijken en daarna aan te geven wat ze gezien hadden.

Antwoorden als 'ik kan hier eigenlijk niet veel over zeggen, omdat ik deze persoon niet ken' zijn dan te gering. Immers bij de methode videofeedback gaat het niet om de interpretatie van de beelden, maar juist om datgene dat waargenomen kan worden. Wat ik zie is afhankelijk van mijn eigen stemming en van de dingen waar ik op let.

Wies Megens leert bij videotraining drie dingen:

- ∅ Beeldvorming. Hierbij gaat het er om, zich ervan bewust te worden dat het beeld dat je van anderen hebt, de wijze van handelen beïnvloedt. Ook gevoelens en emoties, die de beelden oproepen, spelen een rol.
- ∅ Reflecteren op het eigen handelen. Hierbij gaat het er om nauwgezet te letten op de signalen van anderen. Zich zelf in de relatie met anderen waar te nemen. Actie en reactie. Thema's uitkiezen, die in de relatie met anderen van belang zijn.
- ∅ Trainen om bewust anders te handelen en vastleggen van de keuzemomenten waarop ik de verandering in handelen uitprobeer. En zich daarvan dan bewust zijn, als ik dat op videobeelden terug zie.

Juist door een praktisch voorbeeld werd duidelijk, hoe behulpzaam videotraining in de dagelijkse praktijk kan zijn.

Workshopteilmernern die Methode ausprobiert. Die Teilnehmer bekommen den Auftrag sich ein kurzes Filmfragment über einen jungen Mann anzusehen und dann zu sagen was sie gesehen haben. Antworten wie "Ich kann dazu nichts sagen, denn ich kenne den Mann nicht" sind zu wenig. Denn bei dieser Methode geht es nicht um Interpretationen, sondern um das was zu sehen ist. Was ich sehe ist natürlich davon abhängig wie ich mich selber fühle und worauf ich achte.

Frau Megens arbeitet im Videotraining an drei Dingen:

- ∅ Sich ein Bild machen vom anderen. Hierbei geht es darum, sich bewußt zu machen wie mein Bild, das ich vom anderen habe, die Art und Weise wie ich handele beeinflusst. Auch Gefühle und Emotionen, die dieses Bild hervorruft, spielen eine Rolle.
- ∅ Das eigene Handeln reflektieren. Das bedeutet genau auf die Signale des anderen achten. Genau sich selber in der Beziehung mit dem anderen beobachten. Aktion und Reaktion. Themen auswählen, die in der Beziehung mit dem anderen wichtig sind.
- ∅ Trainieren bewußt anders zu handeln und festlegen von Wahlmomenten in denen ich die Veränderung ausprobiere. Und dann sich davon bewußt werden, indem ich mir Videobilder davon ansehe.

Gerade durch dieses praktische Beispiel wird deutlich, welche

Juist in vastgelopen situaties kunnen videobeelden helpen om gezamenlijk nieuwe handelwijzen te ontdekken en toe te passen.

De handreiking voor het werken met levensverhalen en het rapport van een studie naar videofeedback kunt u gratis via de website van Hand in Hand downloaden. De beide rapporten zijn in het Nederlands en in het Duits beschikbaar. Zie www.euregioprojekt-handinhand.org

Ø Duitsland-Nederland: cultuurverschillen en overeenkomsten.

Gastprekers zijn Gerd Busse en Kees Meijer die door middel van een verhaal typische kenmerken (of zijn het vooroordelen?) van elke bevolkingsgroep aan bod laten komen.

Vervolgens wordt een film vertoond van een sollicitatiegesprek in Duitsland en een sollicitatiegesprek in Nederland. In Duitsland ziet het geheel er formeler uit dan in Nederland wat leidt tot een dialoog bij de, overwegend Duitse, deelnemers over de hiërarchie binnen hun sector. De hiërarchie zoals die vroeger was wordt als beperkend ervaren. Door veranderingsprocessen in de zorg aan mensen met een verstandelijke beperking veranderen organisaties mee. Dat gaat op de ene plek sneller dan op de andere. Er moet een goed evenwicht gevonden worden tussen de economische en menselijke maat.

Hilfestellung ein Videotraining in der Alltagspraxis bietet. Auch in festgefahrenen Situationen können Videobilder helfen gemeinsam neue Handlungsweisen zu entdecken und umzusetzen.

Die Handreichung und eine in Hand in Hand durchgeführte Studie zum Thema Videofeedback können sie sich über die Webseite von Hand in Hand sowohl als deutsche als auch niederländische Version kostenfrei unter www.euregioprojekt-handinhand.org downloaden.

Ø Deutschland-Niederlande: Kulturelle Unterschiede und Übereinstimmungen.

Gastredner sind Gerd Busse und Kees Meijer, die mit Hilfe einer Geschichte typische Merkmale (oder sind es Vorurteile?) von beiden Bevölkerungsgruppen ansprechen.

Anschließend wird ein Film gezeigt von Bewerbungsgesprächen in Deutschland und den Niederlanden. In Deutschland scheint alles etwas formaler zu sein, als in den Niederlanden, wodurch es zu einem Dialog über die verschiedenen Hierarchien kommt. Die Hierarchie, so wie sie früher war, wird als einschränkend erfahren. Durch Veränderungsprozesse in der Hilfe für Menschen mit Behinderung verändern sich auch Organisationen. Dies geht unterschiedlich schnell. Es muss ein Gleichgewicht gefunden werden zwischen wirtschaftlich und menschlich. Auch in den Niederlanden kennt man ähnliche Veränderungsprozesse,

Ook Nederland kent vergelijkbare veranderingsprocessen die hebben geleid tot vergelijkbare dialogen.
Met elkaar in gesprek blijven (wat helaas niet altijd lukt) lijkt erg belangrijk.

∅ Verwachtingen van cliënten en/of hun vertegenwoordigers.

Met ongeveer 15 deelnemers van deze workshop hebben we gesproken over wat cliënten in eerste instantie en vervolgens ouders/verwanten verwachten van medewerkers in de zorg. De andere aanwezigen, zoals medewerkers uit de zorg of studenten uit Nederland en Duitsland, werden uitgenodigd tot het stellen van vragen; niet meer dan dat. Dus geen discussie of debat.

Het resultaat was een dialoog waarbij de 'zorgvragers' open en vrij hun verwachtingen konden uitspreken ten aanzien van hun hulpverleners.

De dag voorafgaand aan deze workshop was er een gesprek geweest met de aanwezige cliënten, waarbij de bedoeling van deze ontmoeting is uitgelegd.

Een korte impressie

Uit de gesprekken met en de verhalen van cliënten en vertegenwoordigers bleek dat ze een heel duidelijk beeld hebben van wat voor competenties zij verwachten van de hulpverleners. Op de eerste plaats geen half werk. Dat wil zeggen, dat men tijd en aandacht moet geven aan de persoon, die hulp vraagt. Te

die zu vergleichbaren Dialogen geführt haben,
Mit einander im Gespräch bleiben (was leider nicht immer klappt) scheint sehr wichtig zu sein.

∅ Erwartungen von Klienten und /oder ihren Vertretern.

Mit ungefähr 15 Teilnehmern in diesem Workshop haben wir darüber gesprochen was Klienten in erster Linie und danach Eltern / Verwandte von Mitarbeitern in der Behindertenhilfe erwarten. Die anderen Anwesenden, wie Mitarbeiter aus der Behindertenhilfe oder Studenten aus den Niederlanden und Deutschland, wurden eingeladen Fragen zu stellen; nicht mehr nicht weniger. Also keine Diskussion oder Debatte.

Das Ergebnis war ein Dialog, wobei die 'Hilfefrager' offen und frei über ihre Erwartungen an ihre Hilfeleister sprechen konnten. ch mit den anwesenden Klienten stattgefunden, wobei die Anforderungen an den heutigen Tag besprochen worden waren.

Ein kurzer Eindruck

Aus den Gesprächen mit und den Geschichten der Klienten und Vertreter wurde deutlich, dass sie ein deutliches Bild davon haben welchen Kompetenzen sie von ihren Hilfeleistern erwarten. Als erstes keine halben Sachen. Das heißt, dass man Zeit und Aufmerksamkeit für Person die Hilfe benötigt haben soll. Zu häufig, so wurde ausgesprochen, nimmt man sich nicht wirklich die Zeit für den anderen.

vaak, zo werd uitgesproken, neemt men niet echt de tijd om bij die ander te zijn. Men zegt een ontmoeting af, men kan maar heel even, men kijkt op de klok, men neemt dus de ander niet serieus. Met als gevolg: miscommunicatie, onbegrip, frustratie en een herhaling van zetten...

Een andere uitgesproken verwachting is het nakomen van wat er met de client(vertegenwoordiger) is afgesproken. Men neemt vaak geen persoonlijke verantwoordelijkheid voor het vervolg. Er komen andere medewerkers, er is geen goede overdracht, geen transparantie en de persoon met wie face to face afspraken zijn gemaakt verdwijnt in het systeem. Deze voelt zich uiteindelijk niet persoonlijk verbonden met of betrokken op de hulpvrager. Of maar heel even en is dan weer onzichtbaar, onbereikbaar ook. Opgelost in het complexe systeem van de organisatie. En van een systeem valt blijkbaar geen goede zorg te verwachten, dat moet toch echt van mensen komen!

- ✚ Na een korte plenaire terugkoppeling en heel veel dank aan de deelnemers is het tijd voor een drankje. De goede opkomst en het feit dat er werd deelgenomen vanuit veel verschillende werkvelden stemde tevreden.

Inmiddels wordt er hard gewerkt aan het vervolg van de thema's;

Man sagt eine Treffen ab, man kommt nur kurz, man schaut auf die Uhr, man nimmt den anderen nicht ernst. Mit als Folge: Misskommunikation, Unverständnis, Frustration und einer Wiederholung von Abfolgen...

Eine andere ausgesprochene Erwartung ist es das was mit den Klienten (Vertretern) besprochen wurde auch auszuführen. Man nimmt häufig keine persönliche Verantwortung für die Zukunft. Es kommen andere Mitarbeiter, es gibt keine gute Übergabe, keine Transparenz und die Person mit der Absprachen gemacht wurde verschwindet aus dem System. Diese fühlt sich letztendlich nicht persönlich verbunden oder mit einbezogen als Hilfefrager. Oder nur ganz kurz und dann wieder unsichtbar und unerreichbar. Aufgelöst in dem komplexen System der Organisation. Und in einem System kann man anscheinend keine gute Hilfe erwarten, die muss doch wirklich von Menschen kommen!

- ✚ Nach einer kurzen Rückkopplung im Plenum wurde den Teilnehmern gedankt und war es Zeit gemeinsam anzustossen. Die gute Beteiligung und das aus vielen verschiedenen Arbeitsfeldern teilgenommen wurde, war sehr zufriedenstellend.

Mittlerweile wurde an der Fortsetzung der Themen gearbeitet;

1. Grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit voor medewerkers.
- en
2. Competentie ontwikkeling en functioneringsprofiel van medewerkers.

Na de vakantie zullen we een bijeenkomst organiseren waarin we gezamenlijk richting bepalen en de eerste stappen uitzetten.

We vragen jou / u

1. Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt für Mitarbeiter .
- und
2. Kompetenzentwicklung und Anforderungsprofile von Mitarbeitern.

Nach den Ferien werden wir ein Treffen organisieren, wo wir gemeinsam die weitere Richtung und erste Schritte planen.

Wir fragen Dich / Sie

Mach mit !

Namens EuregioProjekt Hand in Hand

Frans Cordeweners

Im Namen von EuregioProjekt Hand in Hand

Frans Cordeweners