

## Protokoll

Simonskall 28. & 29. Januar 2009

### Thema 01 und 02

Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und Kompetenzentwicklung für Mitarbeiter

Teilnehmer: Christian Bradl, Ingrid van Heumen, Johannes Treeck, Andrien Verhagen, Doris Friedrich-Brockhoff, Geert Meijer, Rob Wientjes, Gerd Busse, Heinz Tietjen (HiH), Frans Cordeweners (HiH)

### Hauptaussagen Tag 1:

Über welche Kompetenzen sollte ein Mitarbeiter nach Ansicht der Teilnehmer verfügen:

- ✚ Professionell empathisch sein können (Definition: sich in die Erlebniswelt des anderen hinein fühlen können, sich in die Gefühle und Gedankengänge des anderen hinein versetzen können)
- ✚ Den Klient als Auftraggeber betrachten können
- ✚ Den Klient grundsätzlich verstehen können.
- ✚ Dem Klient gegenüber als Mitmensch auftreten können anstelle als Helfer, dem Klient erst einmal Hilfe anbieten anstelle ungefragt Hilfe zu leisten
- ✚ Den Klient um Rückmeldung bitten können in Bezug auf die Arbeitsweise des Mitarbeiters
- ✚ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ✚ Sensibilität (Definition: emotionale Empfindsamkeit)
- ✚ Sensitivität (Definition: Fingerspitzengefühl)

Unter den Teilnehmern herrscht Einigkeit darüber, dass die **innere Haltung/Einstellung** eines Mitarbeiters an erster Stelle steht; Wissen und Können werden trotz ihrer Wichtigkeit als zweitrangig betrachtet. Die Teilnehmer stellen fest, dass von den Mitarbeitern hoch entwickelte und teils gegensätzliche Kompetenzen gefordert wird, z.B. empathisch sein zu können und gleichzeitig professionellen Abstand zu wahren.

Wie erkundet man, welche Kompetenzen im Umgang mit der Zielgruppe gewünscht/ erforderlich sind:

- ✚ Klienten, Eltern und Verwandte, Mitarbeiter, Arbeitgeber, Ausbildungsstätten und Experten befragen
- ✚ Fachkundigen Mitarbeitern über die Schulter schauen (was wird getan und wie funktioniert es?)
- ✚ In der Unterstützungsanfrage eines Klienten direkt mit aufnehmen, welche Kompetenzen erforderlich sind
- ✚ Den Klienten mit aufnehmen in der Mitarbeiterbeurteilung (Methode der 360 Grad Beurteilung)

Die Teilnehmer wurden auch informiert über das niederländische Profilkonzept für den Umgang mit leichter geistig behinderten Menschen und Problemverhalten. Dieses Profil wird jedoch unter Fachleuten als zu unspezifisch beschrieben und schließt darüber hinaus auch die Zielgruppe der Menschen mit

schwerer geistiger Behinderung und Problemverhalten aus und ist darum als Vergleichsmöglichkeit oder als Referenzrahmen nicht geeignet für die Arbeitsgruppe.

## **Schlusspräsentation Tag 2:**

Welche Ziele werden formuliert:

- ✚ Beschreibung von Erfolg versprechenden Kompetenzen im Umgang mit kritischen Situationen und Problemverhalten
- ✚ Erstellung praktischer Handreichungen für den Umgang mit der Zielgruppe
- ✚ Anpassung der jeweiligen Infrastruktur, Instandhaltung und langfristigen Sicherung der Ergebnisse und Erfolge

Vorgehensweise:

- ✚ Treffen am 11. Februar, wobei die Teilnehmer in Absprache mit dem wissenschaftlichen Begleiter Gerd Busse einen Zeitplan für die nächsten 2 Jahre erstellen
- ✚ Eine Übersicht darüber welche Strategien, Methoden und Instrumente bereits in Ausbildungsstätten, Einrichtungen und Organisationen sowie in ‚Hand in Hand 1‘ bereits entwickelt wurden
- ✚ Workshops organisieren in denen
  - Klienten
  - Mitarbeiter
  - Eltern und Verwandtebefragt werden, welche Kompetenzen sie für wichtig erachten (Erhebung wie und durch wen? Video?)
- ✚ Reflektieren mit beteiligten Teams und anderen beteiligten multidisziplinären Personen (Psychologen, Pädagogen, Ärzte u.a.), die ihrerseits die Zielgruppe unterstützen, Analyse „Good & bad practice“
- ✚ Unterstützung anfragen bei:
  - Linda Gerits
  - Petri Embregts
  - Hochschulen / Fachhochschulen
  - Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (Christian Bradl)

Für ‚Hand in Hand‘  
Frans Cordeweners