

SAMENSPEL DOEN KLINKEN

VANUIT JE ORGANISATIE
VERSCHILLEN INTEGREREN

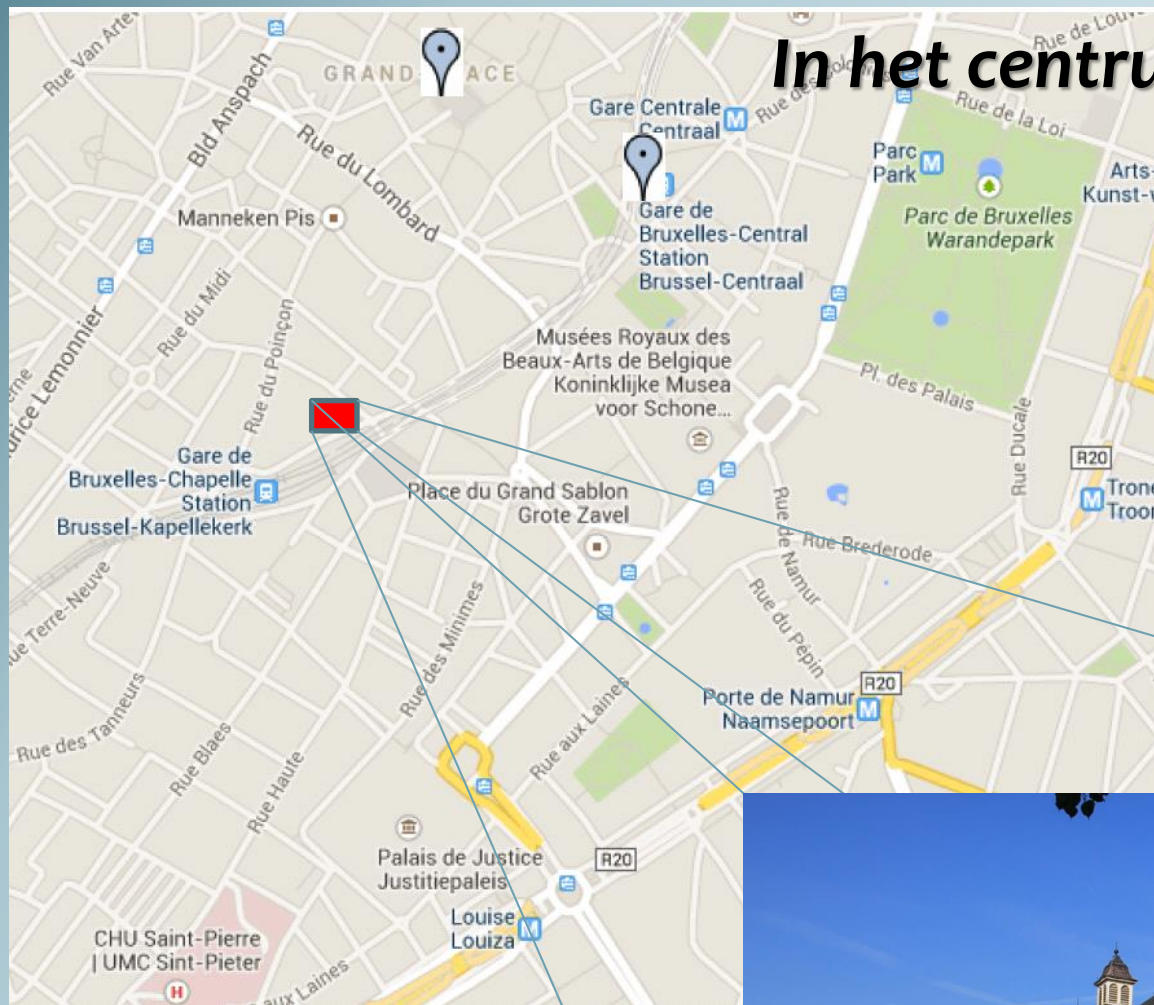


Dhr. Arne KENIS
Directeur
RVT « Ter Ursulinen »
OCMW Brussel



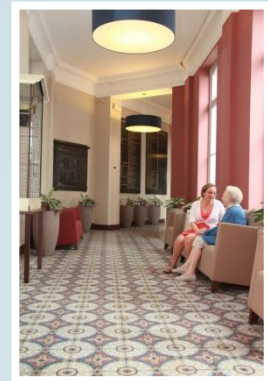
In het centrum van de stad...

OCMW Stad Brussel
5 RVT's



- *Sinds 1805*
- *119 (168) bewoners*
- *80 RVT/39 ROB*
- *Uit de buurt*
- *Van 50 tot 108 jaar*





Ter URSULINEN & DE BUURT





1. Diversiteit = Divers (1)



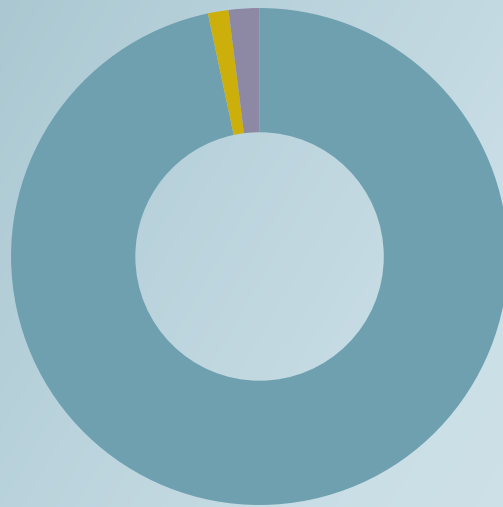
1. Diversiteit = Divers (2)

Bewoner (& Familie)

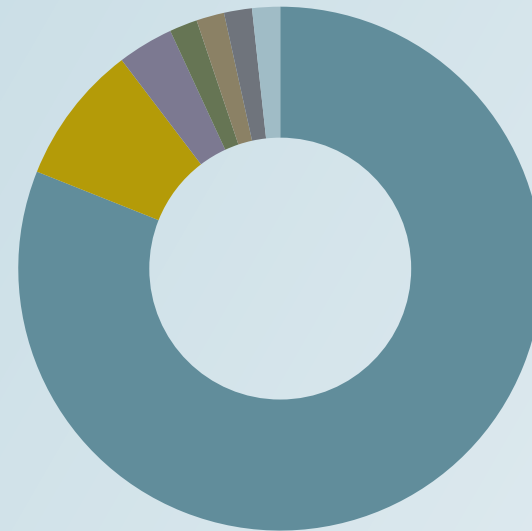


1994

2016



■ België
■ Frankrijk
■ Spanje



■ België
■ Frankrijk
■ Spanje
■ Griekenland
■ Joegoslavië
■ Marokko
■ Congo



1. Diversiteit = Divers (3)



Bewoner (& Familie)

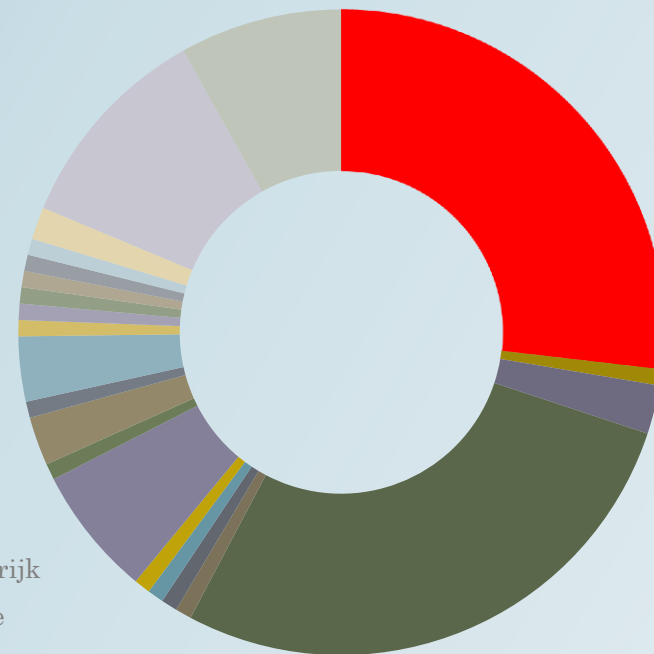
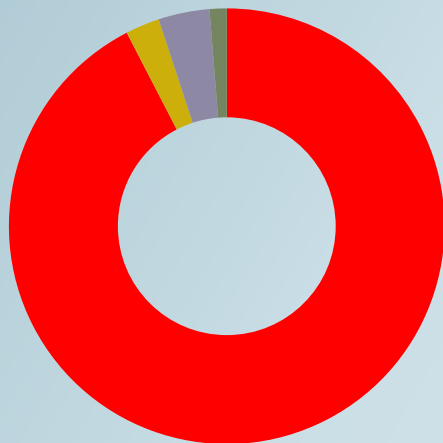
Personeel

- Vorming/Multidisciplinair
- Leeftijd
- Thuissituatie
- Talen
- Roots
- Verleden
- ...



2016

1994



- België
- Frankrijk
- Spanje
- Congo
- Groot-Brittannië
- Joegoslavië
- Kosovo
- Duitsland
- Rwanda
- Burundi
- Kameroen
- Senegal
- Guinea
- Ivoorkust
- Togo
- Mauretanië
- Equador
- Turkije
- Syrië
- Algerije
- Marokko
- Belg/Marokaans

- België
- Frankrijk
- Spanje
- Congo

2. Conflicten van vele werelden

Diversiteit zorgt voor conflicten:

- > Tussen al de actoren
- > Geen enkel onderwerp is taboe
- > De ganse wereld klopt aan je deur

Enkele voorbeelden:

- Personeel met familieproblemen
- Conflicten/politiek in het buitenland
- Familiale zorgcultuur versus zorginstelling
- Diaboliseren van dementie
- Medicatie en vastenperiode
- Groepsgevoel
- Bewoners die ongepast reageren ten opzichte van sommige personeelsleden
- ...





3. Niets is nog logisch (1)

Achtergrond, (levens)ervaring is voor iedereen anders



Evidenties zijn geen evidenties meer
-> Het verhaal van de koelkast



Verwachtingspatroon bijstellen
Jezelf betrappen op stereotype denkpatronen
Heeft de ander jou echt wel begrepen?



OPEN COMMUNICATIE

3. Niets is nog logisch (2)

OPEN COMMUNICATIE:

- Begrip hebben voor de ervaringen van bewoners en personeel, ook al komen ze niet overeen met onze eigen visies of de visie van de organisatie.
- Racisme bestaat niet!
- Elkaar de kans geven om de ander te leren kennen
- Collega's beoordelen, rekening houdend met de omgeving:
=> **Café van de voetballers**



4. Vanuit een kader, richting geven aan je organisatie

- Binnen de regels van de wet, organisatie (RIO, AR, Levensproject van het huis, ...), ...
- Sommige delen staan vast
Enkele voorbeelden:
 1. Iedereen is gelijk
Voorbeeld: zorgorganisatie m/v
 2. Respect voor de ander
Voorbeeld: Partnerkeuze van de bewoners
 3. Euthanasie, palliatieve zorg, ... zijn bespreekbaar
- Andere elementen van het kader kunnen flexibeler zijn qua invulling
Bv. Tijdstip eten of opstaan, activiteiten, inrichten kamer, bezoeken,...
- Duidelijkheid vanaf de opname of de aanwerving
 - => Wie zijn we?
 - => Wat kan?
 - => Wat kan niet?





5. Diversiteit stelt zélf ook oplossingen voor:

Binnen de organisatie, diversiteit beantwoorden met diversiteit:

- Personeel moet een spiegel zijn van je straat
- Elke zorgeenheid of dienst heeft een divers team
- Mix van bewoners

! Opletten voor favoritisme (bewoner vs personeel)

- Talenkennis is een plus
- Toon je organisatie aan studenten/stagairs/buurt

Alles opgelost?

Bestaat er iets zoals HÉT pasklare antwoord?

Diverse realiteiten vragen
-telkens opnieuw-
diverse oplossingen.



Start met een goed omljnd basiskader,
een back-up of kapstok voor je organisatie.

Dagelijkse communicatie is daarbij een werkwoord.



Wie je bent, is niet de vraag,
wél Wat we samen willen bereiken!

Bedankt voor je aandacht!