

De JP naar overmorgen

meerjarenbeleid



Richting geven en open staan voor veranderingen

In deze uitgave staat een overzicht van het beleid van de J.P. van den Bent stichting (JP) voor de komende jaren. De JP blijft een dynamische organisatie. Kijk alleen al naar de groei van de afgelopen jaren. In 2001 (het jaar van de beleidskrant) woonden en werkten er 600 cliënten en 450 medewerkers. Nu zijn dat 1.300 cliënten en 950 medewerkers!

Natuurlijk is er in die jaren het nodige veranderd. Veel vooruitgang is er geboekt wanneer het gaat om normalisatie en vraaggericht werken. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de cliënt zoveel mogelijk de regie over het eigen leven heeft. Dat we een bijdrage willen en kunnen leveren aan een inclusieve samenleving. Dat de cliënt deel uitmaakt van zijn eigen familie- en vriendenkring.

Zaken die in de vorige uitgave als 'boodschap' werden genoemd, zijn nu vanzelfsprekender geworden: het gaat daarbij om diverse acties in relatie tot dienstverlening, medewerkers, organisatie en kwaliteitsbeleid. Maar dat mag niet leiden tot tevreden achterover leunen. Dus staan normalisatie en vraaggericht werken ook nu op de agenda. Alleen gaan we weer een stapje verder en kijken we wat er vandaag speelt en van belang is. De verschuiving van groepsgericht naar vanuit het individu werken wordt doorgezet. Inmiddels is 60% van de dienstverlening individueel en dit groeit verder. Teams in de traditionele zin ('samen zorgen voor') ontwikkelen zich naar collegiale ontmoetingen. We handhaven onze platte organisatie en gaan door met een integrale manier van werken. Het zijn keuzes die we hebben gemaakt om een goede kwaliteit van dienstverlening te waarborgen. Dat betekent ook dat we persoonlijke aandacht (zowel naar cliënten als medewerkers) als belangrijk sturingselement blijven hanteren. Ook andere items krijgen aandacht: deskundigheid gericht op specifieke doelgroepen, het belang van netwerken, intervisie en feedback en de driehoek cliënt - verwant - begeleider.

Bij het bepalen van het meerjarenbeleid hebben cliënten en medewerkers een belangrijke rol gespeeld (lees hierover elders in deze uitgave). Door hen zijn er zeven thema's naar voren gebracht en verder uitgewerkt.

In willekeurige volgorde zijn dat:

- Deskundigheidsbevordering
- Intervisie en feedback
- Vraaggericht werken
- Zelf verantwoordelijk voor kwaliteit
- Netwerken en externe contacten
- Normalisatie
- De driehoek cliënt - verwant - begeleider

In deze uitgave worden die thema's behandeld in de vorm van informatie, meningen, ideeën en ervaringen. Ze geven de richting aan waar we heen willen. Ze geven de kern aan van waar het om gaat. Maar dat wil niet zeggen dat hiermee het laatste woord is gezegd. Een lijn uitzetten is belangrijk. Maar een beleid kan pas worden gerealiseerd als we de dynamiek er in houden en de discussie op gang blijft. Alleen dan kunnen we doorvoortschrijdend inzicht de focus houden op ons hoofddoel: goede dienstverlening.

"Een cliënt vraagt iets, maar er zit soms een vraag achter de vraag. Je moet de tijd nemen om daar achter te komen."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten



Hoe het beleid tot stand kwam

Het meerjarenbeleid is in het voorjaar van 2006 tot stand gekomen in samenspraak met cliënten, medewerkers en leidinggevenden.

In een aantal gesprekken met medewerkers, cliënten en enkele ouders is bepaald welke thema's er op dit moment van belang zijn. Deze thema's zijn in bijeenkomsten met een vijftigtal medewerkers verder uitgewerkt. Hierbij is gebruik gemaakt van de methodiek van de 'zes denkende hoeden' van Edward de Bono. Er is over de thema's van gedachten gewisseld vanuit de perspectieven van verschillend gekleurde hoeden. Die staan voor: objectief, emotioneel-intuïtief,

positief, negatief, creatief en systematisch. Deze denkmethodes bij elkaar leverden een totaalbeeld vanuit verschillende invalshoeken op. Dit hebben we benut om informatie te verzamelen, ideeën vast te leggen en de denkkraft, ervaringen en betrokkenheid van de medewerkers te benutten. In een vervolgsessie met het Beleidsteam is de uitwerking van deze inbreng besproken. Het resultaat vindt u in deze uitgave.

"Iedereen heeft het over vraaggericht werken, maar wij dóen het ook. Duidelijkheid en overleg staan voorop, er is meer openheid dan vroeger. De rol, de houding van de leidinggevende bij vraaggericht werken is cruciaal."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten

1. Waar ben jij deskundig in?

Als je groeit, krijg je niet alleen meer cliënten. Intussen verandert ook de samenleving. Zo ontstaan er geleidelijk veranderingen in de vragen. Cliënten met verschillende achtergronden, verschillende mogelijkheden én verschillende vragen verwachten deskundige ondersteuning.

Dus: gaan we nog beter voor onze cliënten zorgen?! Als mensen problemen met geld hebben, doen wij dan de financiën?! Als iemand een baan zoekt, gaan wij die voor haar vinden?! Als een cliënt een kindje krijgt, beginnen wij dan een crèche.....?!
Nee, dus!

denken in groepen. Hier ligt een verantwoordelijkheid voor iedereen. En een mooie stimulerende taak voor de leidinggevende.

"Ik moet wel zeggen hoe laat ik thuis kom. Als dat wat later is, zeg ik: ga maar vast lekker slapen."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten

Onze deskundigheid is gericht op mensen met een (verstandelijke) beperking. De taak van de begeleider is een cliënt aanvullen waar dat nodig is. En dat mag je ruim opvatten. We zijn met elkaar ook thuis in psychiatrische en gedragsproblematiek. En als er zich nieuwe vragen voordoen, kunnen we die ook oppakken. Maar we zijn geen specialisten op het gebied van de verschillende diensten die ieder mens af en toe nodig kan hebben. Dus als een vraag niet bij onze 'core business' past of maar af en toe voorkomt, zijn externe partijen de aangewezen hulpbron. Ieder zijn vak. We willen niet alles regelen voor de cliënt. We zorgen dat de cliënt vooruit kan, we zorgen niet voor alles wat hij op zijn weg tegenkomt. Nadruk wordt daarbij gelegd op individueel werken en waar nodig het doorbreken van het

Het borgen van kennis is belangrijk. Centraal staat de lokale situatie. Wat heeft de cliënt nodig en welke deskundigheid is aanwezig? Daarnaast willen we onze kennis meer gaan delen. Door op intranet te zetten waar ervaring aanwezig is over verslavingsproblematiek, dementie, mensen met een meevoudige handicap, etc. Zo kunnen medewerkers snel met elkaar in contact komen. Ook extern kan de sociale kaart nog meer worden toegepast en uitgebreid. Medewerkers worden gestimuleerd om met andere organisaties ervaringen uit te wisselen en te delen.

Overmorgen

Bij werving & selectie wordt nadrukkelijk gekeken welke kwaliteiten (opleiding, kennis en deskundigheid) we al in huis hebben en waar nog aanvulling nodig is.

De weg naar overmorgen

Alice loopt verdoofd door Wonderland en komt op een gegeven moment bij een splitsing in de weg.

In een boom zit een grote dikke kat, waar Alice het woord tot richt: "Pardon, weet u misschien welke weg ik van hier moeten nemen?" Kat: "Dat hangt er van af waar je naar toe wilt Alice: "Ach, dat maakt niet zoveel uit..." Kat: "Dan maakt het ook niet uit welke weg je neemt!" Alice: (verschrikt) "Zolang ik maar ergens kom." Kat: "Daar kun je zeker van zijn, als je maar lang genoeg loopt!"

Uit: Alice in Wonderland, Lewis Carroll

2. Intervisie bevorderen, feedback minder eng maken



Feedback geven en ontvangen is niet eenvoudig. Als je feedback om de feedback geeft of het niveau op de persoon speelt, kan het eng of krampachtig worden. Daarom staat intervisie voorop. Dit professioneel oppakken en in ons werk integreren is een speerpunt.

In teambijeenkomsten (collegiale ontmoetingen) gaat intervisie tussen collega's een belangrijke rol spelen. In de opstartfase met een stimulerende rol van de leidinggevende. Als intervisie eenmaal goed draait en vanzelfsprekend is, heeft het ook een vaste plaats in het overleg van medewerkers onderling. Feedback is geen geïsoleerd gebeuren, maar een vorm van intervisie. Het gaat steeds meer deel uitmaken van allerlei vormen van communicatie. Zo krijgt iedereen er veelvuldig mee te maken en daardoor wordt het een stuk makkelijker. Voorbeeldgedrag van lei-

dinggevend en is daarbij essentieel. Daarnaast kan feedback vele vormen aannemen: coaching, gesprekken in de wandelgangen, verantwoordelijkheden benoemen en bewust van elkaar leren. Feedback wordt gebruikt om de kwaliteit van dienstverlening positief te beïnvloeden. Je veilig voelen binnen de organisatie is daarbij een voorwaarde.

Overmorgen:

Alle medewerkers vinden het geven en ontvangen van feedback en intervisie een vanzelfsprekendheid.

3. Vraaggericht werken vanzelfsprekend

Vraaggericht werken is geen nieuw thema binnen de JP. Er is in de afgelopen jaren ruime ervaring mee opgedaan. Veel mensen hebben het zich eigen gemaakt.

Het niet alleen praten over, maar het blijven doen van vraaggericht werken staat hoog op de agenda. Alleen gaat het nu vooral om het vanzelfsprekend maken ervan in onze manier van werken. De POP's (Persoonlijk Ontwikkel Planen) zullen hiervoor actief worden gebruikt. Het geleerde wordt zo gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. De POP's zullen terugkomen bij coaching, functioneringsgesprekken en intervisie. Ze zullen al werkenderwijs worden bijgesteld. Aan opleiding en training wordt opnieuw aandacht besteed. Door middel van vervolgentrainingen, terugkomdagen en bijeenkomsten zal de link tussen het werk en de opgedane kennis en vaardigheden worden verstevigd. Daarnaast komt er een uitgave over vraagge-

richt werken. Vraaggericht werken is niet altijd gemakkelijk en vraagt van de medewerker om steeds opnieuw afwegingen te maken. Werk ik nu vraaggericht of werk ik vraaggezwicht?

Overmorgen

De onzekerheid die vraaggericht werken met zich meebrengt, kan niet helemaal worden weggenomen, maar de leidinggevenden hebben hierin een coachende rol. En een sturende rol om in alle ondersteuningssituaties uit te blijven gaan van vraaggerichtheid. Het doel is dat dit zo vanzelfsprekend wordt, dat we op den duur het begrip vraaggericht werken niet eens meer nodig hebben.



4. Duizend kwaliteitsfunctionarissen

Kwaliteit van onze dienstverlening hangt samen met de kwaliteit van arbeid en de kwaliteit van de medewerkers. En de tevredenheid van de cliënt. Professionaliteit is hierbij het sleutelwoord.

Daarom zal de JP een platte organisatiestructuur houden, waarbij iedere medewerker kwaliteitsfunctionaris is. Uitgangspunt blijft dat iedere medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen werk. In de afgelopen jaren is gebleken dat een integrale manier van werken de manier is om flexibel en betrokken te blijven. En dat dit in een groeiende organisatie nog meer geldt. Medewerkers vinden deze opzet en visie waardevol. De doelstellingen van de medewerker en van de organisatie moeten dezelfde zijn. We gaan bewust en open om met ieders belang. Wanneer er sprake is van verschillende belangen zal dit benoemd worden en aandacht krijgen. De

sleutel voor kwaliteit heb je zelf in de hand. Iedereen kan, mag en moet daar een bijdrage aan leveren. Wie verantwoordelijkheid neemt kan op ondersteuning rekenen. Intervisie, cursussen en materialen zijn beschikbaar. Faciliteiten zijn voorhanden als ze functioneel zijn en bijdragen aan een verbetering.

Overmorgen:

Iedere medewerker is kwaliteitsfunctionaris. Dat betekent: eigen verantwoordelijkheid voor het eigen werk, het afleggen van verantwoording en bovendien het doorlopend toetsen of de dienstverlening professioneel is en overeenkomt met de vraag.

"Conflicten in huis lossen we zelf op, behalve als het te erg wordt. De leiding blijft op de achtergrond.

Dat is ook goed, we wonen tenslotte zelfstandig."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten

"De begeleiding is soms te recht voor zijn raap, maar het helpt als ik daar iets van zeg."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten



aan de wand

Wees niet afhankelijk van een ander als je je eigen baas kunt zijn.

(Paracelsus)

Niet de mens is belangrijk, maar de relatie tussen de mensen.

(Confucius)

Hoe meer hulp iemand ontvangt in zijn korenveld, hoe minder koren hij krijgt.

(Zimbabwees spreekwoord)

Als je zorgt voor de middelen, zal het doel wel voor zichzelf zorgen.

(Mahatma Gandhi)

Men moet niet steeds dezelfde fouten maken, er is keus genoeg.

(R. Lembke)

Homo homini lupus est

Vertaling uit Latijn: "De mens is voor de mens een wolf"
Betekenis: De mens is voor de (mede)mens de grootste last

De zes hoeden van De Bono

De zes hoeden van De Bono zijn eigenlijk zes manieren om naar een onderwerp te kijken. Elke deelnemer krijgt zes kaarten met de zes hoeden. Op elke kaart staan bij de hoed vijf karakteristieken die bij de hoed passen. Je kunt alleen aan het gesprek deelnemen met de inzet van een hoed. De deelnemer legt de kaart voor zich met de hoed van waaruit hij/zij reageert op het onderwerp. Variaties: iedere kaart mag maar één keer gebruikt worden. Of iedere deelnemer krijgt maar één of twee kaarten. Of iedere deelnemer krijgt slechts één kaart met één hoed en reageert alleen vanuit deze hoed. Dit is een voorbeeld. Met de zes hoeden kun je zelf nog veel meer variaties bedenken....



Witte Hoed	Rode Hoed	Zwarte Hoed	Gele Hoed	Groene Hoed	Blauwe Hoed
objectief	emotie	negatief	positief	creatief	overzicht
feiten	gevoel	kritiek	constructief	alternatief	controle
cijfers	ingeving	analyse	voordeel	provocatie	afstandelijk
informatie	intuïtie	zwartkijken	kansen	energie	voorzitter
neutraal	spontaan	oordeel	optimisme	verandering	dirigent

5. De kunst van het netwerken

Er is een standaard netwerk beschikbaar voor cliënten. Maar iedere cliënt heeft zo zijn eigen behoeften en die zijn niet altijd standaard. De oplossing is: vraag het de cliënt zelf en bepaal samen wat het beste past. Tenslotte staat het belang van de cliënt voorop.

"In overleg met de cliënt kun je een ingang zoeken, meegaan en dan loslaten. Normaal leven is leuk, maar wel moeilijk. Ik kan geen normaal werk doen."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten

De rol van de professional is de cliënt te ondersteunen bij het in beeld krijgen van zijn netwerk, het gebruiken van zijn netwerk en, als de cliënt dat wil, zijn netwerk te veranderen: vergroten of verkleinen, contacten verbeteren. De medewerker regelt dit niet voor de cliënt ('zorgen voor') maar maakt de vertaalslag vanuit de cliënt en vanuit de samenleving ('zorgen dat'). Netwerken bevordert de normalisatie van de cliënt. Daarom willen we bij cliënt en medewerker investeren in het opbouwen en behouden van een netwerk. Bijvoorbeeld door meer aandacht te besteden aan de plaats ervan in Ondersteuningsplan, door verwachtingspatronen bij te stellen en door bij medewerkers onzekerheid te verminderen door ze bewuster te maken van hun mogelijke rol bij het netwerken van cliënten. En vooral ook door het met elkaar delen van de positieve resultaten en de manier waarop die bereikt zijn. Want het

is voor velen nog een hele zoektocht die de nodige aandacht vraagt. Medewerkers vinden het vaak lastig een vraag bij een persoon of organisatie in de samenleving neer te leggen. Men is dat niet gewend en het voelt als 'bedelen' of als iets uit handen geven. Begin daarom bij mensen uit de dagelijkse omgeving, ga uit van het bestaande netwerk van de cliënt en betrek dit netwerk of de verwanten van de cliënt actief bij de kunst van het netwerken.

Overmorgen:

De medewerker zorgt dat de cliënt zijn netwerk kan opbouwen, onderhouden of veranderen naar eigen wens en ideeën. Om ervoor te zorgen dat de aandacht voor het netwerk van de cliënt wordt versterkt en dat meer gebruik gemaakt wordt van de samenleving, krijgt de ondersteuning bij het netwerken meer aandacht in het Ondersteuningsplan.

6. Doe normaal !

"De cliënt neemt op een zo normaal mogelijke manier deel aan de samenleving." Zo stond het vijf jaar geleden al in de beleidskrant. Intussen heeft normalisatie zich ontwikkeld tot een soort handelsmerk van de JP.

"Je kunt hier binnen de JP zelf nadenken over de kwaliteit van je werk. JP is uniek door een combinatie van vrijheid en verantwoordelijkheid. Wat ik fijn vind is, dat je samen een plan opzet."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten

De basis voor normalisatie ligt bij de cliënt. De basis voor de ondersteuning hierbij ligt bij de medewerker. Cliënten kunnen opvallend goed aangeven wat ze wel of niet kunnen. Cliënten noemen de dingen bij hun naam. Ze hebben hun eigen waarheid. Maar zelfoverschatting en -onderschatting komen natuurlijk ook voor. Dat zorgt voor een spanningsveld binnen de dienstverlening. Verwanten zijn vaak aan de voorzichtige kant en zijn hierdoor ook weer van invloed. Dikwijls vinden we het nog moeilijk om de cliënt de regie over het eigen leven te geven. Kan je verantwoordelijkheid overdragen of ben je zelf verantwoordelijk? Wil je het risico mijden of wil je het risico nemen? Soms zijn medewerkers risicomijdend, terwijl

cliënten de gevolgen van missers best eens zelf mogen ervaren. Medewerkers hoeven niet op voorhand te gaan compenseren voor de cliënt. Medewerkers moeten stimulerend zijn in plaats van remmend. De professionele houding hoort voorop te staan. Daar gaan we extra alert op zijn.

Overmorgen:

De professionele houding om iedere cliënt te stimuleren de regie over zijn eigen leven te nemen, wordt door elke medewerker verder ontwikkeld. De medewerker doet dit door in een continu proces de aard en vorm van de ondersteuning met de cliënt te bespreken en zijn handelen met betrekking tot die ondersteuning steeds te toetsen bij collega's.

7. De driehoek: cliënt - verwant - begeleider

Medewerkers vinden het moeilijk om zich als professional in de driehoek te positioneren. Ze voelen zich snel onzeker als er daar iets niet goed zit. Er is dan ook het nodige veranderd in de afgelopen jaren. De individualisering van de cliënt is toegenomen. Het netwerken wordt bevorderd. De rol van verwanten wordt groter. Je bewust zijn van je rol als professioneel begeleider is daarom essentieel. Je hebt dan vaardigheden als goed kunnen luisteren, inleven, doorvragen en goede afspraken maken nodig.

Als je geen eigen positie inneemt, kom je klem te zitten. Onze rol ligt in het organiseren van communicatie met de verwanten. Als een cliënt een vraag heeft vanuit zijn relatie met verwanten, ligt het op de weg van de medewerker om hier ondersteuning te bieden. Komt de vraag van de verwant, dan kunnen we daar iets mee in het kader van de driehoek. Aparte ondersteuning van de verwant is niet onze taak. Er is bij medewerkers behoefte om meer aandacht aan dit onderwerp te besteden. Intervisie is hier-

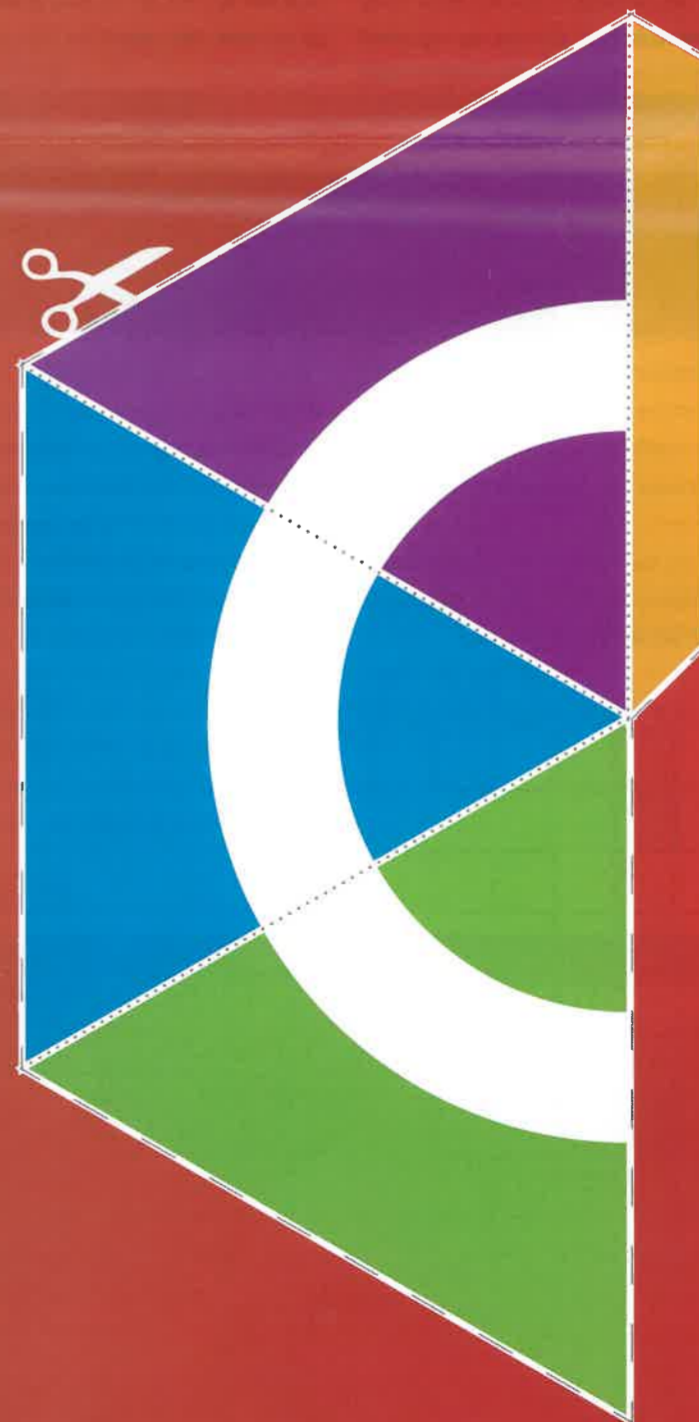
voor een goede methode. Daarnaast staan er trainingen op het programma om de rol van begeleider binnen de driehoek professioneler neer te zetten.

Overmorgen:

De medewerkers vinden intervisie op dit onderdeel logisch en zinvol. Er is een trainingsprogramma om de deskundigheid van de begeleiders met betrekking tot hun rol in de driehoek te verduidelijken en te verbeteren.



Knutsel mee met de JP



- Stap 1:** Knip uit langs de stippellijnen
- Stap 2:** Teken op elk vlak een figuur, schrijf erbij: cliënt, begeleider, verwant
- Stap 3:** Vouw op de vouwlijnen
- Stap 4:** Lijm het op de lijnrandjes tot een driehoek
- Stap 5:** Zet hem op je werkplek.

Zo herinnert deze driehoek je er steeds aan dat je tot de cliënt en tot zijn of haar verwant(en) in relatie staat.

Lieve Pija

Ik heb een lastig probleem. Graag wil ik dat eens aan je voorleggen. Ik werk in de gehandicaptenzorg, heel leuk, heb een prima werkgever, leuke collega's en mijn bewoners zijn schatten. Ik leef echt voor mijn werk. Mijn kinderen zijn inmiddels de deur uit en mijn man hobbiet en klust heel vaak, dus ik heb ook lekker de tijd aan mezelf. Maar wat vind je nu hiervan: mijn werkgever lijkt ineens wel helemaal anders. Ik mag niet meer praten over 'mijn bewoners', terwijl ik ze allemaal van haver tot gort ken. Ik werk al bijna 15 jaar op de groep, dus wat denk je. Ik weet dat Ilse stiekem hagelslag op haar brood doet als ik even niet kijk, terwijl ze weet dat dat niet mag voor haar dieet. Piet zegt wel steeds dat hij zo graag zelf wil fietsen, maar dat kan natuurlijk niet, dat snapt hij zelf ook wel, want als hij oefent dan valt hij steeds. Ik heb de fiets dus in de schuur gezet, helemaal achterin een hoekje, dan vergeet hij hem vanzelf. En Sandra, nou, dat is helemaal wat. Die wil gaan werken, het liefst op een school. Ze zullen me aan zien komen, dat wordt natuurlijk helemaal niks. Ik vertel haar iedere dag wel een keertje dat ze vast gepest wordt en dat werken lang niet altijd leuk is en dat ze er vast wel snel genoeg van zal hebben. Nou, en Johan vroeg me van de week of hij vaker naar zijn broer

kon, ach, Pija, die woont dus zover weg dat Johan dan met de trein zou moeten en hij zal het allemaal wel kunnen maar het is voor mij zo'n gedoe en geregeld, dus maar even niet, heb ik tegen hem gezegd. En van mijn collega's hoor ik ook gekke dingen: ze gaan alleen met één bewoner opstap, gewoon, koffiedrinken in de stad. Nou, dat kan met het geld toch helemaal niet uit, zeg. En wat een hoop gedoe met de roosters dat steeds geeft, dat wil je niet weten. Of ze laten bewoners zelf ergens op af stappen om dingen te vragen. Die kunnen zelf toch helemaal niet duidelijk maken wat ze bedoelen? Ik word er een beetje moe van, Pija, wil je dat wel geloven? Het lijkt wel alsof alles langzaam anders wordt om me heen. Lieve Pija, wat moet ik hiermee? Wat moet ik doen? Kun je me helpen?

Thea
(echte naam en adres bekend bij de redactie)

Antwoord:

Lieve Thea,
Ik herken wat je allemaal schetst. Mijn advies is: lees deze uitgave nog maar eens goed door. En ga vooral praten met je collega's en leidinggevenden. Ook intervisie is misschien iets voor jou. Ik wens je veel succes en vooral veel plezier!

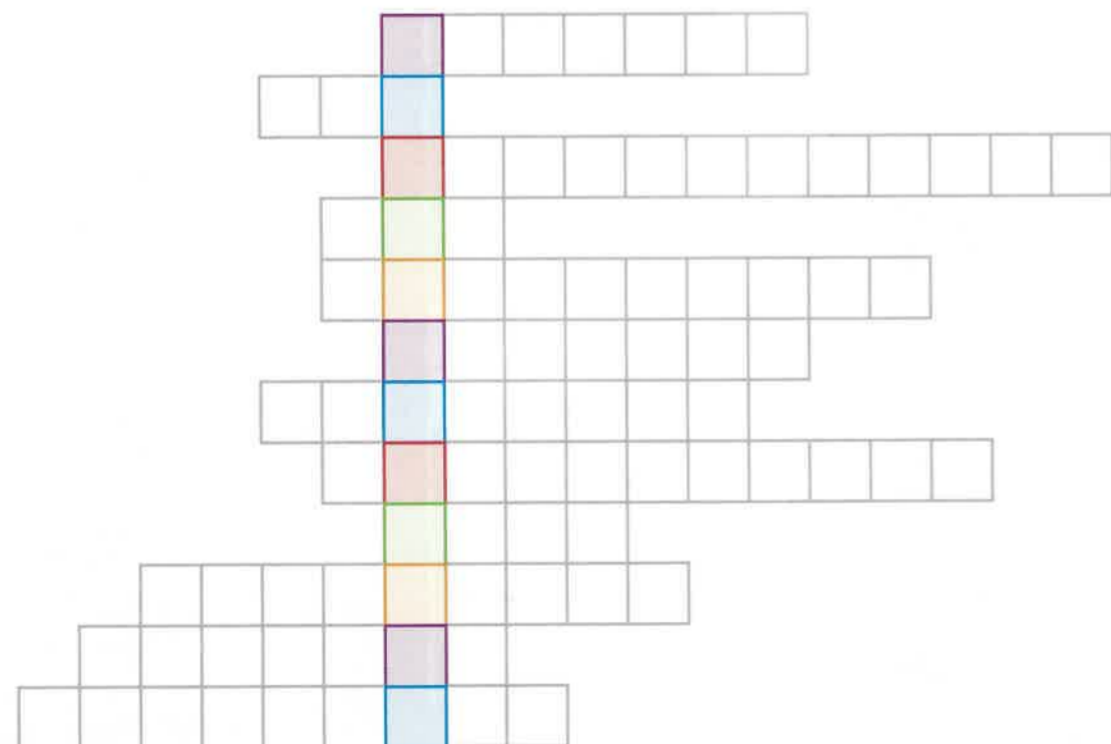
"Feedback roept nog weerstanden op, het gaat soms te ver, is te krampachtig. Je POP is een goede ingang voor feedback."

Bron: interviews met cliënten, medewerkers en verwanten



Puzzel

1. Wie is de sleutel tot kwaliteit? 2. Wat hoort bij 'coaching, functioneringsgesprekken en intervisie'? 3. Welk woord staat in alle woordenboeken van (zorg)organisaties? 4. Zorgen 5. Wat is een vrij nieuw instrument voor de JP? 6. Wat kun je verlagen door samen met een cliënt een vraag neer te leggen? 7. Dit geef én ontvang je... 8. 60% Van de dienstverlening van de JP is... 9. Wiens hoeden zet de JP wel eens op? 10. Wat bevordert de normalisatie van een cliënt? 11. Hoeveel medewerkers heeft de JP? 12. Wat is het handelsmerk van de JP?



Personeelsadvertentie

Wij zoeken

Ben je

- vraaggericht
- professioneel
- niet bang om feedback te geven en te krijgen
- individueel sterk én een teamplayer
- altijd bezig met kwaliteit
- goed in luisteren en doorvragen
- gewend om met verschillende soorten mensen om te gaan
- sterk genoeg om je positie duidelijk in te nemen

Wij zijn:

- vraaggericht
- professioneel
- niet bang om feedback te geven en te krijgen
- individueel sterk én een teamplayer
- altijd bezig met kwaliteit
- goed in luisteren en doorvragen
- gewend om met verschillende soorten mensen om te gaan
- sterk genoeg om onze positie duidelijk in te nemen

Voel je je aangesproken?

Solliciteer dan bij de J.P. van den Bent stichting!

Je brief met motivatie kun je mailen via onze website www.jpvandenbent.nl

Daar vind je een digitaal sollicitatieformulier.



Ik en de JP. De JP en ik.

Maar wie ben ik eigenlijk? Heb ik lef of ben ik afwachtend.
Ben ik meeloper of een voorloper.
Duw ik mee of werk ik tegen? Zie ik kansen.

En wie is de JP? Een 'organische' organisatie? Of top-down ingericht.
Hardloper of doodloper.
Groeien we te hard of niet hard genoeg.
Menselijke instelling of commercieel bedrijf.
Baan voor het leven of jobhoppen.

En passen we dan wel bij elkaar, de JP en ik.
Gebeurt er genoeg om me uit te dagen.
Pak ik de handschoen op.
Krijg ik de ruimte? Neem ik die ook.

Vinden we elkaar, ik en de JP.
Kan ik nog wel anders, of doe ik het al te lang zo.
Wil ik wel anders? Weet ik wel wat 'anders' is.
Of is het voor mij (te) vanzelfsprekend.

Ik en de JP. De JP en ik.
Tot elkaar veroordeeld of vrije keuze.
Werkgever en werknemer. Een team.
Hetzelfde? Eén?

Colofon

Deze uitgave wordt toegezonden aan alle medewerkers van de J.P. van den Bent stichting en is tot stand gekomen op basis van input vanuit verschillende richtingen:

- de voorbereidingswerkgroep;
- interviews met cliënten, verwanten en medewerkers;
- de 'Hoedensessies' met leidinggevendenden;
- Beleidsteam;
- De redactie van deze uitgave.
- Het hele proces is begeleid door bureau Wiecherink & Brouwer

Oplage: 2.000 exemplaren

Versijning: zomer 2006

