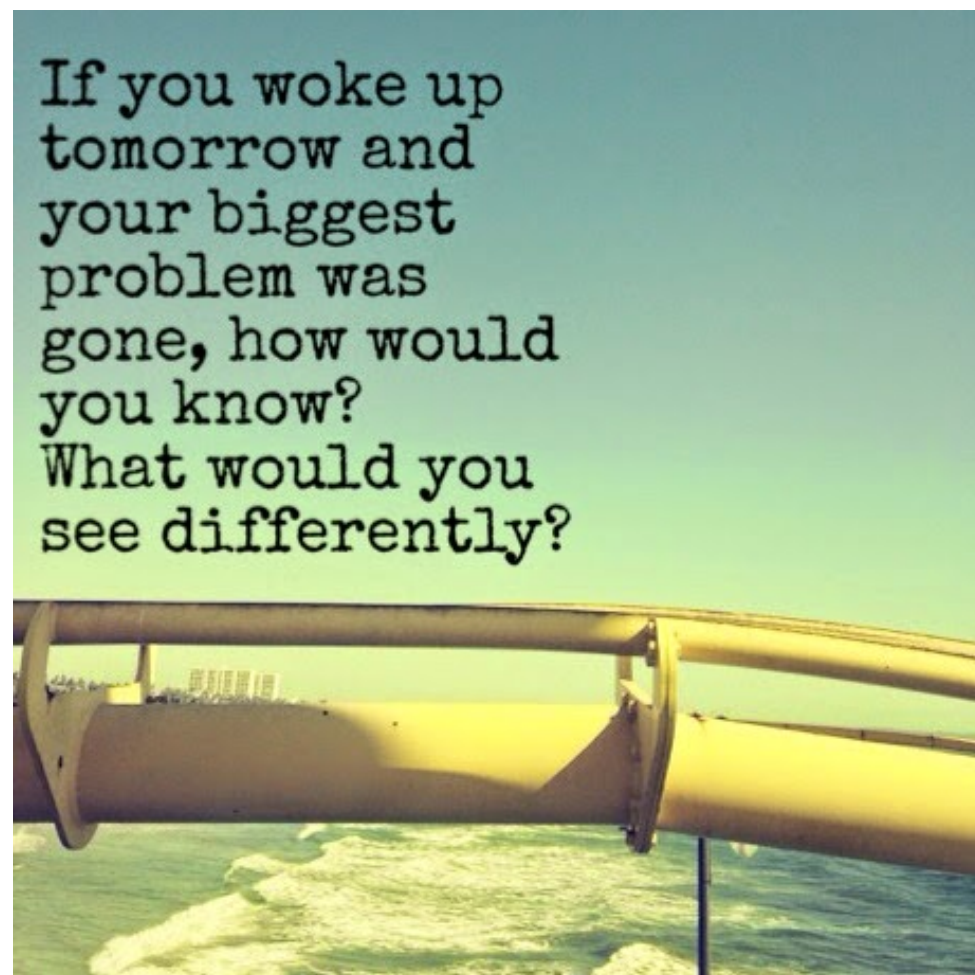
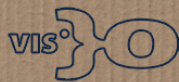


# SCHOLINGSVOORSTEL OPLOSSINGSGERICHT WERKEN FRION



# INHOUDS- OPGAVE

Methodisch werken .....	3
Opzet scholingsprogramma .....	3
Blok 1: willen .....	4
Dagdeel 1: je eigen regie en mogelijkheden vergroten .....	4
Dagdeel 2: Henk, Marian of Sam .....	4
Blok 2: snappen en kunnen .....	5
Dagdeel 3: waarderend onderzoeken .....	5
Dagdelen 4,5 en 6: OGW .....	5
Dagdelen 7 en 8: OGW in de praktijk .....	6
Dagdeel 9: groepsdynamische processen .....	6
Dagdeel 10: netwerken .....	6
Blok 3: doen! .....	7
Intervisie .....	7
Leeromgeving .....	7
Feedback op OGW .....	7
Blok 4: blijven leren (tweede helft 2018) .....	8
Leerresultaten scholingsprogramma .....	8
Over ons .....	9



## **METHODISCH WERKEN**

Wat belangrijk is dat medewerkers het proces doorlopen van willen, snappen, kunnen naar uiteindelijk doen. We zijn opgeleid door Karin de Galan en haar didactische manier van trainen is wetenschappelijk onderbouwd vanuit het werk van Bandura en later Zimmerman en Schunk. Dit betekent dat we de medewerkers zo willen scholen dat ze allemaal in staat zijn om de methodiek van OGW toe te passen en dat we samen met Frion veel aandacht besteden aan de transfer naar de praktijk, zodat iedereen het echt gaat doen. En dat het in de vezels van elke medewerker komt te zitten. Dat is onze belofte!

## **OPZET SCHOLINGSPROGRAMMA**

Het programma start begin 2017 met fase 1. Deze fase is de opstart- en testfase. In deze fase bouwen we samen het programma op, worden de ambassadeurs gevraagd en testen we het programma op twee teams en het management ('light' versie). We leren Frion goed kennen door mee te lopen op de werkvloer en de methodiek zelf toe te passen op een aantal PMVB's. Zo ervaren we zelf of de methodiek goed werkt bij de doelgroep. Als iedereen tevreden is over het programma en deze is gefinetuned aan de hand van de feedback en de ervaringen, maken we alles klaar voor de uitrol naar de andere 19 teams. Dit is fase 2 en deze loopt van half 2017 tot half 2018.

Het voorlopige programma is opgebouwd uit de volgende blokken:

## BLOK 1: WILLEN

Het eerste blok bestaat uit 2 losse dagdelen en heeft tot doel alle deelnemers 'hongerig' te maken naar het scholingsprogramma en ook te zorgen dat er een mindset komt om de PMVB centraal te stellen. Er is veel behoefte aan scholing, maar het gaat Frion erom dat het geen trucje wordt, maar een houding. En dan is het belangrijk dat medewerkers een eigen motivatie hebben om ermee aan de slag te gaan.



### Dagdeel 1: je eigen regie en mogelijkheden vergroten

Dit dagdeel gaat over de medewerker zelf. Hoe zorg jij dat je eigen regie hebt en hoe vergroot jij je eigen mogelijkheden? zijn daarin de kernvragen. Aan de hand van een heel praktisch en inspirerend model, leren deelnemers hoe zijzelf regie kunnen nemen op hun werk en leven en wanneer zij dit weggeven. Dit model, de cirkel van 8, geeft gemeenschappelijke taal om elkaar te stimuleren regie te nemen en te houden, ook als het lastig wordt.

### Dagdeel 2: Henk, Marian of Sam

Het tweede dagdeel gaat over de cliënt zelf. Wie is hij of zij eigenlijk en waaruit bestaat zijn of haar netwerk? Hoe ziet haar of zijn dag eruit en wat wil hij of zij bereiken? De gedragsdeskundigen zullen een drietal casussen beschrijven en aanleveren om te gebruiken in dit dagdeel. Zij maken daarbij gebruik van de verhalen die de afgelopen jaren reeds opgetekend zijn en vastgelegd in een boekwerk.

## BLOK 2: SNAPPEN EN KUNNEN

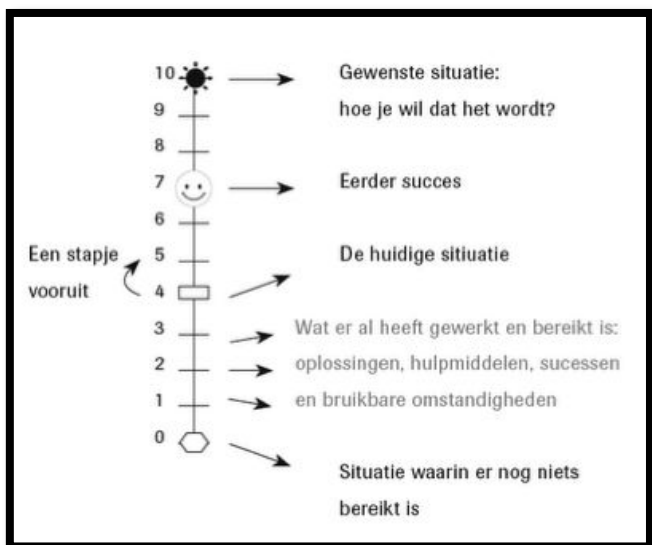
Dit blok bestaat uit 6 dagdelen en hier leren de medewerkers de methodiek van waarderend organiseren en OGW en krijgen ze kennis over belangrijke fenomenen die zichtbaar worden in het werken met OGW in de praktijk.

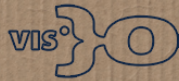
### Dagdeel 3: waarderend onderzoeken

In dit dagdeel introduceren we het gedachtegoed van waarderend onderzoeken ofwel Appreciative Inquiry (A.I.). De deelnemers leren hoe ze dit kunnen toepassen in hun werk. Het geeft ze de mindset om anders, waarderend te kijken naar wat er is en het is een mooie opmaat naar OGW.

### Dagdelen 4,5 en 6: OGW

De kern van de scholing zit in deze dagdelen. Hier leren de medewerkers stap voor stap OGW. Elke stap wordt door ons uitgewerkt in een zogenaamde checklist waardoor iedereen concreet en in gedrag weet wat hij of zij moet doen. Iedere deelnemer oefent elke stap in verschillende gesprekssituaties en uiteindelijk laat elke deelnemer in een zogenaamde eindopdracht zien dat hij of zij alle stappen in een gesprek kan toepassen. Dit blok bestaat uit een dag bestaand uit twee dagdelen met tussendoor praktijkopdrachten en dan een terugkomdagdeel om de puntjes op de i te zetten.





## **Dagdelen 7 en 8: OGW in de praktijk**

Dit dagdeel maakt de medewerker bewust van dynamieken die in de praktijk kunnen spelen tussen een PMVB en zijn of haar begeleider. Thema's zijn: hoe hou je voldoende professionele afstand en ben je toch nabij? Hoe herken je overdracht en tegenoverdracht? Welke parallelprocessen zie je in het contact met de PMVB?, enz.

## **Dagdeel 9: groepsdynamische processen**

De PMVB bevindt zich in een groep en de invloed van de groep op hem of haar kan groot zijn. Vandaar dat we hier kijken naar groepsdynamische fenomenen als achtergrond-voorgrond, beperkende oplossingen, het zwarte schaap, enz. Omdat we het scholingsprogramma met de RVT's doen, vertalen we dit ook door naar hun eigen team zodat ze groepsdynamische thema's in hun eigen team leren herkennen en bespreken. Dit kan betekenen dat er meer behoefte ontstaat om hier met het eigen team aan de slag mee te gaan en mocht dit zo zijn dan kunnen de teamcoaches dit oppakken.

## **Dagdeel 10: netwerken**

Dit laatste dagdeel van dit blok gaat over de begeleider als spin in het web. De begeleiders werken steeds meer in snel veranderende netwerken van mensen en organisaties rondom de PMVB. Hoe ziet het netwerk eruit? Hoe opereer je in zo'n netwerk? Hoe oefen je invloed uit? Hoe motiveer je anderen? zijn hier belangrijke startvragen. De begeleider leert netwerken in te zetten ten dienste van de PMVB.



## BLOK 3: DOEN!

Er is veel onderzoek gedaan naar wanneer methodieken goed worden aangeleerd en wat er nodig is om ervoor te zorgen dat deelnemers het nieuwe gedrag en de vaardigheden gaan toepassen. Succesvolle transfer ontstaat als deelnemers aangemoedigd worden om het toe te passen, feedback krijgen op hoe ze het doen, ze zelf leren reflecteren op hoe ze het doen en ze elkaar opzoeken om casuïstiek te bespreken. Vandaar dat we voorstellen om na de dagdelen 4,5 en 6 een aantal acties op te starten:

### Intervisie

In groepen van 5 a 6 mensen komen deelnemers bij elkaar om casuïstiek over OGW met elkaar te bespreken. De eerste paar keer onder externe begeleiding, daarna wordt dit overgenomen door de groep zelf of interne begeleiders.

### Leeromgeving

Gedurende een langere periode krijgen deelnemers praktijkopdrachten, tips, voorbeeldfilmpjes, checklists en reminders over OGW. We stellen voor om een digitale leeromgeving te maken of wellicht is dit er al binnen Frion en dan sluiten we daarbij aan.

### Feedback op OGW

Elke deelnemer neemt minimaal 1 keer een gesprek op waarin zij OGW toepast. De trainers van VIS geven feedback op dit filmpje.



## **BLOK 4: BLIJVEN LEREN (TWEEDE HELFT 2018)**

We gaan ervan uit dat na de blokken 1,2 en 3 OGW in het DNA van de medewerkers is gaan zitten. Daarna is het belangrijk dat medewerkers zich daarin blijven ontwikkelen en leren. Tevens is het belangrijk dat nieuwe medewerkers worden ingewerkt in de methodiek. Dit betekent concreet:

- *Ontwerpen en uitvoeren basisscholingsprogramma voor nieuwe medewerkers door interne 'ambassadeurs' eventueel samen met VIStrainers.*
- *Scholingsmodules over bijvoorbeeld verslavingsproblematiek, loverboys, enz.*
- *Methodiekversterking en blijven leren.*

## **LEERRESULTATEN SCHOLINGSPROGRAMMA**

Na het volgen van het volledige programma,

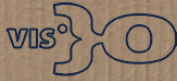
**Kennen** de medewerkers:

- *De essentie van A.I. oftewel waarderend kijken;*
- *De methodiek van OGW;*
- *Processen als overdracht-tegenoverdracht, parallelprocessen;*
- *De basis van groepsdynamica en groepsprocessen.*

**Kunnen** de medewerkers:

- *Waarderend kijken naar de PMVB en hun eigen collega's;*
- *De methodiek OGW toepassen op de PMVB;*
- *Meer systemisch kijken naar groepsprocessen en hun eigen rol daarbinnen;*





- *Meer regie en eigenaarschap pakken op hun werk en hun team.*

### **Qua houding zijn de medewerkers in staat:**

- *Op een open en waarderende manier te kijken naar de omgeving;*
- *Te reflecteren op hun eigen leerproces en dat van hun team;*
- *Meer regie te nemen op hun eigen werk en team;*
- *Meer 'volwassen' vragen te stellen aan de organisatie;*
- *Het geleerde toe te passen binnen het eigen team en het netwerk waarbinnen men werkt.*

## **OVER ONS**

VISstrainingen werkt met vaste trainers. VISstrainingen is trots op deze 'eigen' mensen. Het zijn bevlogen, enthousiaste en bovenal leuke mensen (vinden wij 😊). De stijl van de VIStrainers kenmerkt zich door nuchterheid, dynamiek, humor, enthousiasme en eerlijkheid. We geloven allemaal dat mensen in beweging komen als we eerlijk, opbouwend en direct feedback geven op het gedrag dat we zien bij deelnemers. We zijn tevreden als trainingen echt werken en zijn dan ook altijd bezig ervoor te zorgen dat de training aansluit bij de praktijk. Uitgangspunten in onze trainingen zijn eigen verantwoordelijkheid, persoonsgericht en werken in het hier en nu. We zien trainingen nooit los van de organisatiecontext. Met professionaliteit, plezier en passie voor ons vak trainen we, en dat merk je in de resultaten.