

Van zorgen naar coachen

Werkboek

# Werkwijze

Gebruik het werkboek als leeswijzer. Werk vanuit het werkboek alvorens je gaat lezen. Het werkboek beschrijft alle voorbereidingen en globaal de inhoud van de bijeenkomsten. Voor iedere voorbereiding en bijeenkomst is beschreven wat de leerdoelen zijn en de bijbehorende competenties en prestatie-indicatoren.

Binnen de training zijn vier bijeenkomsten vormgegeven van ongeveer 3 uur. In totaal zijn er 12 contacturen. Binnen de training *van zorgen naar coachen*  gaat het om het door ontwikkelen van de eigen competenties. Naast de contactmomenten wordt ongeveer 12 uur studie gevraagd. Dit bestaat met name uit het doorlezen van de theorie, het oefenen van vaardigheden in de eigen praktijk en het beschrijven van je ontwikkeling.

De bijeenkomsten zijn als volgt vormgegeven:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Week 1 | Week 2 | Week 3 | Week 4 | Week 5 | Week 6  | Week 7 |
| VoorbereidingBijeenkomst 1 |  |  | VoorbereidingBijeenkomst 2 |  |  | VoorbereidingBijeenkomst 3 |

De vierde bijeenkomst vindt plaats +/- zes weken na bijeenkomst 4.

# Voorbereiding eerste bijeenkomst:

De doelen van voorbereiding zijn:

|  |
| --- |
| Doelen |
| De medewerker kan uitleggen vanuit welk kader de training gegeven wordt |
| De medewerker kan de basistheorie zelfmanagement en coachen samenvatten |
| De medewerker kan de fase van gedragsverandering uitleggen |
| De medewerker vertelt in eigen woorden waar hij/zij op dit moment staat en vertelt in eigen woorden waar hij/zij wil staan aan het eind van de training |

Verwachte voorbereidingstijd: 1 ½ uur

1. Lees bijlage 1 competenties van de professionals *van zorgen naar coachen* van het werkboek en gebruik deze om bijlage 2 in te vullen. Vul daarna bijlage 2 in.
2. Lees ter voorbereiding van de eerste bijeenkomst het voorwoord en de inleiding. Deze staan beschreven in het theorieboek. Vraag jezelf af wat het kader is van de training is?
3. Je bent nu bijna klaar voor de bijeenkomst. Lees hoofdstuk 1 basistheorie zelfmanagement en coachen en lees hoofdstuk 2 Gedragsverandering. Vul de laatste vraag in van bijlage 2.

Op naar de eerste bijeenkomst. Neem bijlage 2 in ieder geval mee naar de bijeenkomst.

**Bijeenkomst 1: Basishouding coachende professional**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker kan het verschil tussen zorgend en coachend uitleggen |
| De medewerker herkent de rol van het systeem vanuit de positie coachende professional |
| De medewerker gaat starten met het uitvoeren van de geleerde technieken in de praktijk |
| De medewerker licht toe waar hij/zij aan het eind van de cursus wil staan |

*Inhoud van de eerste bijeenkomst:*

* Inleiding training
	+ Welkom
	+ Inspiratie
	+ Aanleiding
	+ Werkwijze
	+ Toelichting van Grondhouding en basistechnieken
* Oefening:

De medewerker laten nadenken over wat is eigen regie? En hoe vergroot je dit als professional?

* Wat is basishouding coachend en wat is zorgend.
* Uitleg 4 basistechnieken van de coachende professional.
* Formeren koppels die gedurende het hele traject elkaar ondersteunen.
* Oefening:
Rollenspel 1: therapeut krijgt opdracht zorgend te zijn. De observatoren observeren aan de hand van basishouding en basistechnieken (reparatiereflex).
Rollenspel 2: therapeut krijgt opdracht coachend te zijn De observatoren observeren aan de hand van basishouding en basistechnieken. Gericht op het helder krijgen van de hulpvraag.

# Voorbereiding bijeenkomst 2

De doelen van de voorbereiding zijn:

|  |
| --- |
| Doelen |
| De medewerker vertelt in eigen woorden waar hij/zij op dit moment staat en vertelt in eigen woorden waar hij/zij wil staan aan het eind van de training  |
| De medewerker kan stap 1 (weten) en stap 2 (willen) samenvatten |
| De medewerker reflecteert op de eigen reparatiereflex  |

Verwachte voorbereidingstijd 4 uur:

1. Vul bijlage 3 van het werkboek in.
2. Lees uit het theorieboek Hoofdstuk 3: fase 1 voorbereiding. Lees enkel stap 1 en 2, dit is tot en met willen.

**Bijeenkomst 2: Bewustwording & Motiveren**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker herkent de verschillende fases van gedragsverandering |
| De medewerker kan aangeven wat stap 1 bewustwording inhoud |
| De medewerker kan aangeven wat stap 2 motiveren inhoud |
| De medewerker voert de gesprekstechnieken uit in de praktijk (specifiek open en gesloten vragen stellen) |
| De medewerker ontwikkelt vaardigheden om aan te sluiten bij kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van de revalidant/systeem  |
| De medewerker transformeert kennis zodanig dat deze bij de revalidant/systeem past, rekening houdend met ethisch, culturele en sociale achtergrond van de revalidant/systeem |

*Inhoud van de tweede bijeenkomst:*

* Gedragsveranderingsmodel. Herkennen in welke fase van gedragsverandering revalidant en systeem zich bevinden.
* Voorbereidingsfase: stap 1 Bewustwording
* Werkvorm met als thema: voorlichting en info geven over het verband tussen klacht en gedrag die van invloed kunnen zijn op ontstaan, voortduren en herstel.
* Voorbereidingsfase Stap 2: Motiveren: onderzoeken ambivalentie, versterken motivatie, verandertaal
* Oefenen middels casuïstiek

# Voorbereiding bijeenkomst 3

De doelen van de voorbereiding zijn:

|  |
| --- |
| Doelen |
| De medewerker vertelt in eigen woorden waar hij/zij op dit moment staat en vertelt in eigen woorden waar hij/zij wil staan aan het eind van de training  |
| De medewerker weet wat barrières zijn in het proces van veranderen |
| De medewerker kan in eigen woorden het model uitleggen van de 3 A’s (verwerking) |
| De medewerker herkent weerstand |

Verwachte voorbereidingstijd 4 uur:

1. Vul bijlage 4 van het werkboek in.
2. Lees uit het theorieboek Hoofdstuk 3: stap 3 tot en met kunnen en Hoofdstuk 6: Omgaan met weerstand.

**Bijeenkomst 3: Barrières & weerstand**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker herkent barrières om te komen tot verandering |
| De medewerker kent de verschillende fases van verwerking bij verlies van gezondheid en ziet het verband met weerstand en emoties |
| De medewerker herkent weerstand in de dagelijkse praktijk en weet hoe hierop te reageren |
| De medewerker kan aangeven wat stap 3 besluitvorming inhoud |
| De medewerker ontwikkelt vaardigheden om aan te sluiten bij kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van de revalidant/systeem  |
| De medewerker transformeert kennis zodanig dat deze bij de revalidant/systeem past, rekening houdend met ethisch, culturele en sociale achtergrond van de revalidant/systeem |

*Inhoud van de derde bijeenkomst:*

* + Bespreken voorbereidingsopdracht bijeenkomst 2
	+ Voorbereidingsfase: stap 3 Barrières
	+ Voorbereidingsfase: stap 3 Weerstand, gevoelsreflecties
	+ Opdracht barrières
	+ Oefening m.b.t. weerstand middels ingebrachte casus.

# Voorbereiding bijeenkomst 4

De doelen van de voorbereiding zijn:

|  |
| --- |
| Doelen |
| De medewerker vertelt in eigen woorden waar hij/zij op dit moment staat en vertelt in eigen woorden waar hij/zij wil staan aan het eind van de training  |
| De medewerker kan stap 4 (doen), stap 5 (blijven doen) en stap 6 samenvatten |
| De medewerker gebruikt de opgedane kennis met betrekking tot barrières in de praktijk |
| De medewerker oefent het gebruik van gevoelsreflecties in de praktijk |
| De medewerker reflecteert op eigen handelen en stelt vragen waar nodig |

Verwachte voorbereidingstijd 4 tot 6 uur:

1. Formuleer de vragen die je besproken wil hebben in de laatste bijeenkomst. Doe dit eventueel mede aan de hand van bijlage 5. Email deze naar de trainer zodat die deze kan integreren.
2. Vul bijlage 5 van het werkboek in.
3. Lees stap 4 en 5. Dit zijn hoofdstukken 4 en 5.

**Bijeenkomst 4: Gedragsverandering en -behoud**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker reflecteert op eigen leerproces |
| De medewerker kan aangeven wat stappen 4, 5 en 6 inhouden |
| De medewerker formuleert samen met zijn buddy een borgingsplan voor de toekomst. |

*Inhoud van de vierde bijeenkomst:*

* Bespreken casus, wat heeft het je opgeleverd?
* Terugkoppelen vragen/opmerkingen die ontvangen zijn per mail
* Uitvoeringsfase: stap 4 Doen.
* Casus revalidatiedoelen opstellen met de revalidant (doelformuleringsvragen oplossingsgericht coachen).
* Borgingsfase: stap 5 Blijven doen: Borgingsfase: blijven doen (theorie koppelen aan praktijk), cursisten zelf laten nadenken hoe zij hun gedrag kunnen behouden mbt.
* Borgingsfase: stap 6 Omgaan met terugval. Wat te doen bij terugval: deelnemers laten nadenken over hoe zij om kunnen gaan met terugval. Plenair brainstormen voor een borgingsplan.

*Afsluiting:*

Gebruik voor de afsluiting bijlage 6. Stuur de uitkomst naar de trainer!

# Bijlage 1 Competenties van professionals van Zorgen naar Coachen

Binnen de training van zorgen naar coachen wordt gebruik gemaakt van competenties die reeds ontworpen zijn. Bekijk in de onderstaande afbeelding de gele cirkel *Competenties.*  Binnen de training gaan we aan de slag met de blauwe competenties. Dit zijn de competenties van de zorgverlener: *1. Vermogen tot kennisoverdracht, 2. coachvaardigheden en 3. wegwijzen voorzieningen.*



Afbeelding 1. Competentie overzicht Zorgverlener en Mens met chronische aandoening

Binnen de competentiegebieden zijn prestatie-indicatoren (PI) opgesteld. Deze PI zal een coachende professional reeds bezitten en verder kunnen ontwikkelen. De PI zijn voorwaardenscheppend voor de uiteindelijke competentie.

Aan de hand van het competentieprofiel kunnen individuele medewerkers zichzelf schalen. Daarmee kan concreet aangegeven worden waar de medewerker staat en waar deze naartoe wilt. De competenties & PI zijn beschreven voor alle revalidatieprofessionals. Binnen het werkboek zijn de specifieke doelen voor de bijeenkomst beschreven.

**Competenties van zorgverlener:**

Kennisoverdracht:

Vermogen tot kennisoverdracht stelt de revalidatieprofessional in staat vanuit eigen expertise en wetenschappelijke kennis revalidant en/of systeem te voorzien van informatie, inzichten en vaardigheden die revalidant en/of systeem nodig hebben voor hun zelfmanagementactiviteiten. Uitgangspunt daarbij is dat revalidant en/of systeem zelf aangeven welke kennis en vaardigheden zij willen beheersen en hoe zij die bij voorkeur willen leren en dat revalidatieprofessional met hun educatieve activiteiten en methoden daarop aansluiten.

Coachvaardigheden:

De revalidatieprofessional heeft de rol van skilled companion’. Dit houdt in dat de zorgverlener de revalidant en/of systeem moet kunnen coachen , feedback geven en instrumenten aanreiken die het leerproces van die revalidant het beste ondersteunen

Wegwijzen voorzieningen:

Wegwijzen vraagt van de revalidatieprofessional dat zij zelf goed de weg kennen in de wereld van zorg en welzijn. Zelfmanagementondersteuning krijgt bij voorkeur een plek in de directe omgeving van de revalidant en/of systeem op een manier die aansluit bij diens voorkeuren, affiniteiten en leefwereld. De revalidatieprofessional dient dus kennis te hebben van de sociale kaart: het lokaal of regionaal beschikbare scala aan programma’s, ondersteuningsmogelijkheden, voorzieningen, hulpmiddelen en andere informatiebronnen en is in staat de revalidant en/of systeem wegwijs te maken in het aanbod. Soms is het nodig andere zorgverleners aan te spreken in het belang van revalidant en/of systeem.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Competenties→ | Kennis-overdracht | Coach-vaardigheden | Wegwijzen voorzieningen |
| Prestatie indicatoren↓Lees: De medewerker:  |
| 1.1 is in staat kennis met revalidant en/of systeem te delen op een manier die bij de revalidant past, rekening houdend met ethische , culturele en sociale achtergrond van de revalidant. | **X** |  |  |
| 1.2 is in staat om aan te sluiten bij de kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van revalidant en/of systeem.  | **X** |
| 1.3 is in staat om psychosociale problematiek te signaleren en bespreekbaar maken.  | **X** |
| 2.1 is in staat zijn opgedane kennis op gebied van motivatietheorieën en coping theorieën toe te passen in contact met revalidant en/of systeem. |  | **X** |  |
| 2.2 is in staat zijn/haar eigen zorgverlening te onderbouwen op basis van geleerde theorie en kan dit koppelen aan de eigen praktijk. | **X** |
| 2.3 onderzoekt met de revalidant en/of systeem welke mogelijkheden hij/zij wil en kan aanpakken in het omgaan en leven met de beperking, welke kennis en vaardigheden daarvoor nodig zijn en hoe deze geleerd en behouden kunnen worden. | **X** |
| 2.4 vraagt feedback, analyseert en verbetert de eigen zorgpraktijk (mede) gebruik makend van de ervaringskennis van revalidant en/of systeem en collega’s. | **X** |
| 2.5 beheerst individueel gerichte en groepsgerichte voorlichtings-, gespreks- en begeleidingsmethoden. | **X** |
| 2.6 faciliteert shared decision making.  | **X** |
| 3.1 weegt met de revalidant en/of systeem de opties voor hulp en steun op geschiktheid en toegankelijkheid. |  |  | **X** |
| 3.2 stimuleert revalidant en/of systeem om passende hulp te accepteren. | **X** |

*Tabel 1 Competenties uitgesplitst in prestatie-indicatoren*

# Bijlage 2: Walking scale voorbereiding bijeenkomst 1

Geef per onderdeel aan waar je staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is. Vul op de walking scale het getal in waar jij vindt dat je op dit moment staat op een schaal van 1 tot en met 10. Geef op de stippellijn aan waarom je dit vindt:

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat kennis met revalidant en/of systeem te delen op een manier die bij de revalidant past, rekening houdend met ethische , culturele en sociale achtergrond van de revalidant.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat om aan te sluiten bij de kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van revalidant en/of systeem.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat om psychosociale problematiek te signaleren en bespreekbaar maken.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat zijn opgedane kennis op gebied van motivatietheorieën en coping theorieën toe te passen in contact met revalidant en/of systeem.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat zijn/haar eigen zorgverlening te onderbouwen op basis van geleerde theorie en kan dit koppelen aan de eigen praktijk.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik onderzoek met de revalidant en/of systeem welke mogelijkheden hij/zij wil en kan aanpakken in het omgaan en leven met de beperking, welke kennis en vaardigheden daarvoor nodig zijn en hoe deze geleerd en behouden kunnen worden.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik vraag feedback, analyseert en verbetert de eigen zorgpraktijk (mede) gebruik makend van de ervaringskennis van revalidant en/of systeem en collega’s.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik beheers individueel gerichte en groepsgerichte voorlichtings-, gespreks- en begeleidingsmethoden.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik faciliteer shared decision making (gezamenlijke besluitvorming).
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik weeg met de revalidant en/of systeem de opties voor hulp en steun op geschiktheid en toegankelijkheid.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik stimuleer revalidant en/of systeem om passende hulp te accepteren.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

Over het geheel geef ik mezelf een:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Kan je aangeven waar je wilt staan aan het eind van de training?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Kan je aangeven wat je graag anders zou willen doen, weten of kunnen. Formuleer dit in een doel?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Beantwoord de volgende vraag pas nadat je de hoofdstukken hebt gelezen**.

In welke fase van gedragsverandering zit jij op dit moment wat betreft van *zorgen naar coachen* en kan je aangeven waarom?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# Bijlage 3: Voorbereiding bijeenkomst twee

Geef aan op de walking scale voor **bijeenkomst 2** waar je staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een revalidant/systeem om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de revalidant/systeem jou een zorgende professional of een coachende. Voorbeelden van vragen die je kan stellen aan de revalidant/systeem zijn: Heb ik een open houding, luister ik goed naar je, voel je je begrepen, geeft ik heldere informatie, geef ik je de ruimte om uw eigen mening te geven, betrek ik je systeem bij de behandeling?
Vraag ook waarom diegene dat vindt? Wat wordt als prettig ervaren en wat niet?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale revalidant:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachen |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een collega om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de collega jou een zorgende professional of een coachende. En vraag ook waarom? Welke kwaliteiten zien collega’s bij jou en waar liggen volgens de collega leerpunten?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale collega:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Wat wordt mijn volgende punt op de walking scale uitgaande van waar ik nu sta?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Wat doe ik dan anders?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Wat en wie heb ik daarvoor nodig? ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Hoe kan mijn buddy mij hierin ondersteunen? Maak een afspraak met je buddy om onderstaande te bespreken. Zie volgende blz

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Afspraken met buddy zijn:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Word je bewust van je reparatiereflex. Bekijk in deze drie weken hoe vaak je de reparatiereflex in hebt gezet.

Aantal:………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Beschrijf het proces hoe je dit nu anders hebt gedaan

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Vraag feedback aan je revalidant/systeem hoe zij dit ervaarde en beschrijf dit:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Neem een casus mee naar de volgende bijeenkomst waarin gedragsveranderingsvaardigheden in moet zetten.

Casus:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# Bijlage 4: Voorbereiding bijeenkomst drie

Geef aan op de walking scale voor **bijeenkomst 3** waar je staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een revalidant/systeem om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de revalidant/systeem jou een zorgende professional of een coachende. Voorbeelden van vragen die je kan stellen aan de revalidant/systeem zijn: Heb ik een open houding, luister ik goed naar je, voel je je begrepen, geeft ik heldere informatie, geef ik je de ruimte om uw eigen mening te geven, betrek ik je systeem bij de behandeling?
Vraag ook waarom diegene dat vindt? Wat wordt als prettig ervaren en wat niet?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale revalidant:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachen |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een collega om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de collega jou een zorgende professional of een coachende. En vraag ook waarom? Welke kwaliteiten zien collega’s bij jou en waar liggen volgens de collega leerpunten?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale collega:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Wat wordt mijn volgende punt op de walking scale uitgaande van waar ik nu sta?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Wat doe ik dan anders?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Wat en wie heb ik daarvoor nodig?(terugkoppelen naar competenties) ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Hoe kan mijn buddy mij hierin ondersteunen? Maak een afspraak met je buddy om onderstaande te bespreken. Zie volgende blz

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Afspraken buddy zijn:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Beschrijf een casus waarin je verandertaal hebt ingezet of mogelijk dit gedaan had moeten hebben.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# Bijlage 5: Voorbereiding bijeenkomst vier

Geef aan op de walking scale voor **bijeenkomst 4** waar je staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is:

Geef per onderdeel aan waar je staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is. Vul op de walking scale het getal in waar jij vindt dat je op dit moment staat op een schaal van 1 tot en met 10. Geef op de stippellijn aan waarom je dit vindt:

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat kennis met revalidant en/of systeem te delen op een manier die bij de revalidant past, rekening houdend met ethische , culturele en sociale achtergrond van de revalidant.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat om aan te sluiten bij de kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van revalidant en/of systeem.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat om psychosociale problematiek te signaleren en bespreekbaar maken.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat zijn opgedane kennis op gebied van motivatietheorieën en coping theorieën toe te passen in contact met revalidant en/of systeem.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik ben in staat zijn/haar eigen zorgverlening te onderbouwen op basis van geleerde theorie en kan dit koppelen aan de eigen praktijk.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik onderzoek met de revalidant en/of systeem welke mogelijkheden hij/zij wil en kan aanpakken in het omgaan en leven met de beperking, welke kennis en vaardigheden daarvoor nodig zijn en hoe deze geleerd en behouden kunnen worden.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik vraag feedback, analyseert en verbetert de eigen zorgpraktijk (mede) gebruik makend van de ervaringskennis van revalidant en/of systeem en collega’s.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik beheers individueel gerichte en groepsgerichte voorlichtings-, gespreks- en begeleidingsmethoden.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik faciliteer shared decision making (gezamenlijke besluitvorming).
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik weeg met de revalidant en/of systeem de opties voor hulp en steun op geschiktheid en toegankelijkheid.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

|  |
| --- |
| * 1. Ik stimuleer revalidant en/of systeem om passende hulp te accepteren.
 |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Ik geef mezelf een, omdat: ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

Over het geheel geef ik mezelf een:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een revalidant/systeem om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de revalidant/systeem jou een zorgende professional of een coachende. En vraag ook waarom? Wat vinden ze prettig en wat juist niet?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale revalidant:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend  |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag een collega om aan te geven op de walking scale waar diegene jou vindt staan. Vindt de collega jou een zorgende professional of een coachende. En vraag ook waarom? Wat vinden ze goed gaan en waar liggen volgens de collega leerpunten?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Walking scale collega:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend  |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Wat wil ik nog anders doen en wat wil ik behouden?(terugkoppelen naar competenties) ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Maak een borgingsplan:

Hoe kan ik dit borgen in mijn dagelijks handelen? (wees hier zo concreet mogelijk)

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Hoe kan mijn buddy mij hierin ondersteunen? Maak een afspraak met je buddy om onderstaande te bespreken. Zie volgende blz

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Afspraken met buddy zijn:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Beschrijf een casus vanuit de praktijk waarin de volgende aspecten voorkomen: In welke fase van gedragsverandering zit de revalidant/systeem iemand, welke technieken heb je toegepast in die fase (denk daarbij aan verandertaal, open en gesloten vragen, gevoelsreflectie). Hoe heb je het systeem betrokken in de gedragsverandering? Welke feedback heb ik ontvangen van de revalidant/systeem (vraag hier actief naar)

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

# Bijlage 6: afsluiting

Geef aan op de walking scale waar je na **bijeenkomst 4** staat betreffende *van zorgend naar coachend*. Gebruik hiervoor bijlage 1 competenties om een overzicht te krijgen wat een coachende professional is:

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend  |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag dit nog eens aan de revalidant/systeem. Is er groei in de perceptie van de patiënten?

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend  |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Vraag dit nog eens aan een collega. Is er groei in de perceptie van de collega?

|  |
| --- |
| Coachend Nog meer coachend  |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

Blik terug op je proces en beschrijf wat je winst is, geeft dit aan op je Walking Scale. Wat doe ik dan anders?

Stuur dit naar de trainer!

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………