Programma 5-daagse verdiepingscursus Oplossingsgericht werken in de gehandicaptenzorg. Gemiva 2017-2020

Algemeen.

Gemiva heeft als missie om zoveel mogelijk functionarissen (van persoonlijk begeleiders tot en met de directie/bestuur op te leiden als sleutelfiguur in het oplossingsgericht werken. Op die manier wenst zij een olievlek te bewerkstelligen, zodat de oplossingsgerichte benadering organisatie breed tot ontwikkeling komt. Uiteraard spelen de gedragswetenschappers daar een belangrijke rol in. Om dit doel te bereiken zijn de trainingsgroepen gemengd samengesteld vanuit alle lagen van de organisatie.

Om zoveel mogelijk rendement uit de training te halen, gaat de vijf daagse training structureel gepaard met specifieke opdrachten die de deelnemers (in duo’s/buddy stellen) steeds ter voorbereiding op en tussen de trainingsdagen dienen uit te voeren in hun dagelijks werk. Deze opdrachten bestaan uit het samen (in duo’s) bewust voorbereiden van, oefenen met en reflecteren op diverse technieken in gesprekken met cliënten, oudercontacten, contacten met collega’s en teambijeenkomsten. Om vervolgens individueel de ervaringen (met opdrachten) op een oplossingsgerichte wijze kort te presenteren tijdens de volgende trainingsbijeenkomst.

De opdrachten gaan gepaard met specifieke instructies op papier (werkblad, stappenplan, etc.). Op deze manier wordt er voor gezorgd dat tijdens de trainingsdagen daadwerkelijk geoefend wordt met eigen concrete situaties en dat het leerproces procesmatig gevolgd kan worden.

Bij opdrachten kan gedacht worden aan:

* het (op een oplossingsgerichte wijze) inbrengen van een casus waarin men vastloopt dan wel specifieke vragen heeft over een specifieke aanpak t.a.v. cliënt, collega, ouder/verwant, team
* samen met een collega maken van een korte video opname om inspanningen vast te leggen.

De een filmt, de ander interacteert met cliënt of collega/team. (onderzoek wijst uit dat dit een bijzonder werkzame manier is om bewust bekwaam te worden en dat het daadwerkelijk leereffect al start bij de voorbereidingen)

* gebruik maken van specifiek aangereikt materiaal dat men in de dagelijkse werkwijze kan gebruiken en integreren in werkbegeleiding, coaching gesprekken, teamvergaderingen, casusbesprekingen, intervisie, beleidsdagen enz.
* voor iedere dag wordt literatuur opgegeven
* eventueel gebruik maken van een acteur bij rollenspelen

Cursusduur: 5 dagen, met een spreiding over 5 maanden, zodat de deelnemers voldoende tijd hebben om tussen de bijeenkomsten te kunnen oefenen/opdrachten uit te voeren.

**Draaiboek van de 5 trainingsdagen**

Dag 1

Theoretische inleiding: wat is er nodig om op een oplossingsgerichte wijze een goede sleutelpositie in te nemen? Aan bod komen:

* Visie
* Basishouding
* Basistechnieken

De eerste dag is verder volledig gewijd aan de basisattitude:

- hoe krijg ik mandaat bij de ander

- waar liggen mijn eigen kwaliteiten?

- reflectie op spanningsveld tussen bieden van (voor)zorg en bevorderen van eigen regie

Diverse ‘technieken’ worden in kleine groepjes geoefend a.d.h.v. eigen casuïstiek: actief luisteren naar de ander, erkenning geven, interesse tonen/door vragen, samenvatten, parafraseren, complimenteren, normaliseren en valideren

Reflectie op video opname

Dag 2.

* Start: Wat gaat er beter op het gebied van mandaat krijgen? : reflectie op ervaringen/opdrachten.
* Theoretische inleiding van de 9 stappen van de oplossingsgerichte benadering
* Deelnemers krijgen voorafgaande aan de tweede cursusdag een voorbereidingsopdracht: bij welke cliënt/collega/ouder loop je vast? Aan de hand van ingebracht materiaal passeren diverse basistechnieken de revue, die worden geoefend in kleine groepjes en/of plenair: grounding om te komen tot co-constructie, complimenteren, zoeken naar uitzonderingen, wondervraag, schaalvraag etc.
* Hoe herken ik en ga ik om met klaag typische relaties: hoe maak ik van een ‘klager’ een ‘klant’? Hoe herken ik en ga ik om met bezoekers typische relaties: hoe maak ik van een ‘bezoeker’ een ‘klant’?

- hoe kan ik ‘weerstand’ weten om te buigen naar samenwerking?

- Reflectie op video-opname

Dag 3:

* Start: reflectie op oefeningen die deelnemers tussentijds gedaan hebben.
* In kleine groepjes oefenen met de wondervraag met als doel ieders eigen leerdoelen aan te scherpen.
* Theoretische inleiding in 4 Solution Focused Competenties Model (SFC model), waarin onderscheid wordt gemaakt tussen helpen/coachen, instrueren, sturen en trainen.

Gedurende deze dag wordt vooral geoefend met individuele coaching van collega/of begeleiding van cliënt (en/of verwant) a.d.h.v. casuïstiek m.b.v. 4 stappen methode voor coaching. De diverse technieken van het opl. gericht stappenplan komen voorbij:

Actief luisteren, nuttigheidsvraag, erkenning geven, doorvragen, zoeken naar uitzonderingen, kleine doelen stellen, gebruik van wondervraag, schaalvragen, positief feedback geven, toewerken naar eerste stapje.

De dag wordt afgesloten met het tekenen van ‘ het huis van de gewenste toekomst’.

* Eerst individueel: hoe ziet jouw werkplek eruit over een jaar? Wat doe jij dan anders? Enz. Om van daaruit te komen tot een duidelijk stappenplan voor het realiseren van leerdoel(en) als zijnde sleutelfiguur.
* Vervolgens in groepen van 6: interview elkaar oplossingsgericht over hoe ieders gewenste huis over een jaar eruit ziet; plaats alle wensen (bij voorkeur in werkwoorden) in het nieuwe lege huis (op groot vel)

Dag 4: Oplossingsgericht sturen/leiding geven en werken in teamverband m.b.v. o.a. cirkeltechniek

* Start: wat gaat er beter op het gebied van individuele coaching? Reflectie op ervaringen en opdrachten.
* Aanscherpen stappenplan t.a.v. individuele leerdoelen m.b.v. ontwikkelingsschalen (in kleine groepjes)
* Korte theoretische inleiding bij oplossingsgericht sturen/leiding geven en daarbij behorend stappenplan.
* Oefenen met oplossingsgericht gericht leidinggeven voor wie dat betreft/ anderen kunnen door met oplossingsgericht coachen
* Korte theoretische inleiding: coachen team en aansturen van team (vergadering, intervisie, casusbespreking).

Oefenen in groepen van 6 met diverse technieken op het gebied van coaching en/of aansturen van team a.d.h.v. concrete wensen/vragen vanuit de deelnemers. Cursisten wordt gevraagd, ter voorbereiding op dag 5, in eigen team te oefenen met oplossingsgerichte benadering

Dag 5: Aanpak Progressiegerichte Strategie: hoe kunnen wij als team van sleutelfiguren komen tot borging?

* Start: reflectie op teamoefeningen
* Theoretische inleiding over borging organisatie breed

Oefenen in groepsverband met stap 1: bereikte progressie, stap 2: te bereiken progressie; stap 3: hoe: succes in de toekomst.

Afsluiting: Presentatie aan het management:

Wat stemt ons optimistisch dat wij het geleerde in deze training vast kunnen houden en kunnen blijven uitdragen in het contact met:

* Collega’s
* Cliënten en verwanten
* Team
* Management

Tijdspad, tijdsinvestering, groepssamenstelling, groepsgrootte.

* 5 trainingsdagen 18 deelnemers: met twee trainers
* een training dag omvat twee dagdelen: dag deel 1:3 uur en dagdeel 2: 3 ¾ uur met een lunchpauze van 45 minuten
* tijdspad: 2017-2020. locatie: Gemiva-SVG Gouda

***Verplichte literatuur tot 13 september 2018***

* Roeden, J. & Bannink, F. (2010)*. Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten. (voor gedragswetenschappers)*
* Roeden, J. (2012). *De oplossingsgerichte begeleider. Een gids voor oplossingsgericht werken in de verstandelijk gehandicaptenzorg (voor gedragswetenschappers, leidinggevende en begeleiders)*
* Visser, C. & Schlundt Bodien, G. (2009) *Paden naar oplossingen (voor alle deelnemers)*

***Vanaf 13 september 2018 wordt de literatuur aangepast!***

Giessen, E. van der. & Verzaal, H. (2018). *Samen werkt het beter.* Utrecht, Breindok (voor alle deelnemers)

Roeden, J. & Bannink, F. (2010). *Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten. (voor gedragswetenschappers)*

Visser, C. & Schlundt Bodien, G. (2009.) *Paden naar oplossingen* (voor alle deelnemers)