**Curriculum basistraining ‘Van hulp naar herstel’ –**

**Herstel en vernieuwing binnen de Leger des Heils Aanpak**

Het leertraject ‘Herstel & Vernieuwing binnen de Leger des Heils Aanpak’ biedt toerusting in zorg/hulp verlenen gericht op herstel van het gewone leven. De basistraining van dit leertraject, ‘Van hulp naar herstel’, wordt in huidig curriculum beschreven.

**Achtergrond**
Het Herstel Gericht Werken (HGW) op de wijze waarop deze binnen het Leger des Heils (LdH) wordt toegepast is geïnspireerd op het Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen (SRH) (Hollander en Wilken, 2015, zesde druk) en het Strengths Model (Rapp en Goscha, 2012, derde druk).

**Doel van de training**

Het leerdoel van de basistraining is: het eigen maken van de benodigde houding en vaardigheden om deelnemers (cliënten) te begeleiden in herstel van het gewone leven. Dit betekent dat medewerkers na afloop van de training de belangrijkste principes en houding van herstelgericht werken kennen, alsook de belangrijkste hulpmiddelen (zoals krachteninventarisatie en gesprekstechnieken) kunnen toepassen. De basistraining richt zich enerzijds op kennis en kunde, anderzijds vooral op reflectie op het eigen handelen en op ervaringen in de praktijk.

Het geleerde wordt geborgd in de praktijk door middel van krachtbespreking in teams onder leiding van een speciaal opgeleide gespreksleider. De casuïstiekbespreking maakt daarmee deel uit van het totale leertraject. Daarnaast worden er verdiepingsmodules aangeboden om kennis en kunde up to date te houden.

**Voor wie**

Deze basistraining is ontwikkeld voor medewerkers van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg en de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering. De training richt zich hiermee op de zorgprofessionals van het LdH die dagelijks de benodigde hulp en ondersteuning bieden aan kwetsbare mensen (kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen) van de Nederlandse samenleving. In hun dagelijkse werk hebben zij te maken met mensen die (bijna altijd) kampen met combinaties van problemen op meerdere van de volgende leefgebieden: dagbesteding/werk- zingeving - huisvesting - financiën (inkomen/schulden) - woonvaardigheden - relaties/sociale vaardigheden - verslaving - problemen met justitie - psychische gesteldheid - lichamelijke gesteldheid.

De generieke opzet van dit leertraject maakt dat het aanbod toepasbaar is binnen de verschillende producten en programma’s van het LdH. Door gebruik te maken van actuele casuïstiekvoorbeelden en pragmatische werkvormen en hulpmiddelen, wordt verbinding gelegd tussen de methodiek en de beroeps- en functie-uitoefening van de aanwezige zorgprofessional in de training. Hiermee kan het aanbod afgestemd worden op de groep en zowel voor beginnende als ervaren hulpverleners, met verschillende niveaus, nuttig en praktijkgericht worden ingezet. De aangeleerde oefeningen en technieken zijn ondersteunend en aanvullend t.o.v. datgene wat al aan ervaring en deskundigheid bij de zorgprofessional aanwezig is.

De training is beschikbaar voor medewerkers die nieuw of langer in dienst zijn. Er worden groepen samengesteld van minimaal 8 en maximaal 14 trainees, die afkomstig kunnen zijn van verschillende producten (afdelingen) of werkeenheden.

Ten aanzien van de aansluiting op de sector VVT (Verpleeg-, en Verzorgingshuizen en Thuiszorg) is de bij- en nascholing middels deze training gericht op onderstaande drie CanMEDS (Canadian Medical Education Directions for Specialists)-rollen.

**Communicatie** 60%De trainee leert en oefent met verschillende herstelgerichte gesprekstechnieken om de intrinsieke motivatie van de deelnemer naar boven te kunnen halen. In deze gesprekstechnieken wordt meer focus gelegd op de wensen en mogelijkheden van de deelnemer. De trainee leert deze wensen en mogelijkheden, de krachten, te sprokkelen en te verwerken in een krachteninventarisatie die in het verdere vervolg van de hulpverlening kan worden ingezet.

**Professionaliteit en kwaliteit** 40%Tijdens de training wordt de benodigde houding eigen gemaakt om deelnemers (cliënten) te begeleiden in de hulp- en zorgverlening. De trainee gaat aan de slag met persoonlijke leerdoelen om, aan de hand van reflectieve vragen, tot meer zelfinzicht en bewustwording van het eigen handelen te komen. Aan de hand van opdrachten tijdens de training en in de praktijk en middels de eindopdrachten onderbouwt de trainee het eigen handelen. Feedback ontvangt de trainee hierop van de trainer.

**Trainers**

De klassikale training wordt gegeven door twee hersteltrainers van de LdH Academie. Deze trainers zijn opgeleid door de RINO Groep op het gebied van herstelgericht en krachtgericht werken (Strengths Model of Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen). Doordat de trainers bij de LdH Academie veelal ook als hulpverlener bij het LdH werken of hebben gewerkt, kan de vertaalslag van theorie naar praktijk eenvoudiger worden gemaakt en zo worden afgestemd en toegespitst op de praktijk van de trainees.

**Het leertraject**

Het leertraject bestaat uit een pakket van twee trainingsdagen en een e-learning module. Tussen beide dagen zitten minimaal twee en maximaal vier weken. Alle onderdelen moeten gevolgd worden en de eindtoets moet met goed gevolg zijn afgelegd voor het behalen van een certificaat. De e-learning bevat voorafgaand aan iedere trainingsdag, maar ook tijdens en na afloop daarvan, een aantal opdrachten waarmee de leerstof in de praktijk kan worden toegepast. Tot slot wordt een toets gemaakt waarin de trainee begrip laat zien van de basisprincipes en reflecteert op wat de training voor hem of haar heeft opgeleverd. Als de trainee de acties en e-modules doorlopen heeft, en de toets voldoende heeft afgesloten, heeft de trainee de basistraining afgerond en krijgt de trainee een certificaat.

De totale investering van de twee trainingsdagen is 14 uur. De voorbereidingstijd (via e-learning en opdrachten) bedraagt in totaal circa 8 uur. De totale belasting voor de basistraining is daarmee ca. 22 uur.

**Inhoud van de training**

De leerdoelen van deze training zijn:

* De trainee kent de basisprincipes van herstelgericht werken en begrijpt dat dit het uitgangspunt is in het verlenen van de hulp/zorg.
* De trainee kent de definitie van herstel die wordt gehanteerd binnen de LdH aanpak en herkent waarom herstel past bij de normen en waarden van de organisatie.
* De trainee kent de fasen van een herstelproces.
* De trainee is op de hoogte van het uitgangspunt bij herstelgericht werken: de wens/intrinsieke motivatie van de deelnemer en ervaart dit door zelf na te denken over eigen dromen.
* De trainee weet dat de focus ligt op krachten en niet op beperkingen.
* De trainee kan krachten en wensen inventariseren met de deelnemer voor de krachteninventarisatie.
* De trainee leert van succeservaringen en de werkzame ingrediënten daarvan/wat er goed gaat in de praktijk.
* De trainee hoort het ervaringsverhaal van een ervaringsdeskundige en leert daar de werkende ingrediënten uit te halen.
* De trainee start met het luisteren naar krachten.
* De trainee kent het belang van de relatie.
* De trainee ervaart hoe het is om krachten en wensen te inventariseren in een krachteninventarisatie.
* De trainee kent het belang van netwerk, van belangrijke personen en hulpbronnen in de omgeving.
* De trainee (her)kent de ‘focus’ van werken aan herstel van het gewone leven: ‘Wat je aandacht geeft, groeit’ en begrijpt welke houding daarbij helpend is.
* De trainee weet welke herstelgerichte gesprekstechnieken er zijn en kan deze toepassen om bij wensen en krachten te komen.
* De trainee weet waar een goed ‘doel’ aan voldoet in het (zorgleef)plan.
* De trainee doet ervaring op met de krachtbespreking (casuïstiekbespreking op een herstelgerichte manier).
* De trainee doet inzicht op hoe herstelgericht werken op de eigen werkplek kan worden toegepast.

**Werkvormen**

* Korte theoretische uitleg a.d.h.v. PP-presentatie en casuïstiekvoorbeelden vanuit de werkomgeving van de zorgprofessional.
* Oefenen aan de hand van diverse werkvormen. De oefeningen worden toegespitst op de praktijk van de trainees in de betreffende groep.
* Discussievormen en opdrachten t.b.v. reflectie op de eigen praktijk van de trainee.

**Programma**

|  |  |
| --- | --- |
| **Dag 1** | **Dag 2** |
|  |  |
| 09.00 – 09.30: Inloop met koffie en thee | 09.00 – 09.30: Inloop met koffie en thee |
| 09.30 – 09.45: Welkom | 09.30 – 09.45: Welkom |
| 09.45 – 10.05: Kennismaking | 09.45 – 10.00: Terugblik dag 1 |
| 10.05 – 10.15: Het leertraject | 10.00 – 10.15: Successen vieren |
| 10.15 – 10.45: Basisprincipes | 10.15 – 11.00: Netwerkwandeling + pauze |
| 10.45 – 11.00: Fasen van Herstel | 11.00 – 11.30: Probleemgericht vs. Krachtgericht |
| 11.00 – 11.15: Pauze | 11.30 – 12.30: Herstelgerichte vragen stellen |
| 11.15 – 11.25: Herstel & de LdH Aanpak | 12.30 – 13.15: Pauze |
| 11.25 – 11.50: Dromen bij het LdH  | 13.15 – 13.45: Herstelgerichte vragen stellen  |
| 11.50 – 12.05: Focus op krachten | 13.45 – 14.15: Van wens naar doel |
| 12.05 – 12.30: Krachten sprokkelen | 14.15 – 14.30: Pauze |
| 12.30 – 13.15: Lunchpauze | 14.30 – 15.30: Krachtbespreking |
| 13.15 – 13.35: Successen vieren | 15.30 – 15.45: Herstelgericht werken op je werkplek |
| 13.35 – 14.30: Ervaringsverhaal | 15.45 – 16.00: Afronding en evaluatie |
| 14.30 – 14.45: Pauze |  |
| 14.45 – 15.30: Het belang van relatie |  |
| 15.30 – 15.45: Praktijkopdracht |  |
| 15.45 – 16.00: Afronding en evaluatie |  |

**Eindtermen**

* Medewerker kent de basisprincipes van herstelgerichte begeleiding en weet deze toe te passen in zijn of haar werk;
* Medewerker ziet in dat de werkrelatie met de deelnemer essentieel is voor herstel;
* Medewerker is in staat om herstelgerichte gesprekstechnieken toe te passen;
* Medewerker herkent de fasen van herstel en weet daarbij aan te sluiten;
* Medewerker kan krachten en wensen bij deelnemers (h)erkennen en deze weergeven in een krachteninventarisatie;
* Medewerker kan de deelnemer ondersteunen bij het opstellen van een (zorgleef)plan;
* Medewerker is in staat om samen met de deelnemer de hulpbronnen in de omgeving te (h)erkennen en daar ondersteuning uit te halen.

**Onderdelen**

Ter verrijking van de kennis, vaardigheden en attitude van de medewerker is er in de training is er aandacht voor de volgende onderdelen:

* **Leger des Heils aanpak**
*Waarom past het bij ons, maar ook: wat doen we nog niet? Waarden die voortvloeien uit de Leger des Heils aanpak vormen de basishouding voor herstelgericht werken: ieder mens heeft talenten, mede mens zijn met de ander, uitgaan van gelijkwaardigheid, erop gericht zijn dat mensen tot hun recht komen, erbij horen, geloof dat mensen kunnen veranderen, erop gericht dat mensen zin ervaren in hun leven.*
* **Successen delen**
*Bewust worden van wat we al (goed) doen en van wat werkt en hoe we van elkaar kunnen leren.*
* **Mindset**
*“Wat je aandacht geeft groeit”. Probleemgericht versus Krachtgericht. Aandacht voor wat werkt.
Herstel van het gewone leven gaat over het herwinnen van een zinvol en menswaardig bestaan in de samenleving met betekenisvolle activiteiten, sociale relaties en waardering. Leefgebieden zoals werk, zinvolle vrije tijdsbesteding, gezond geestelijk leven en opbouw van (primaire) relaties zijn niet langer secundair, maar primaire leefgebieden waar de focus op dient te liggen.*
* **Basishouding (principes)**
*De zes principes van het Strengths model die verband houden met de presentiebenadering, krachtgericht werken en herstel- en empowermentbeweging, en de houdingsaspecten van de LdH aanpak.*
1. *Mensen kunnen herstellen, hun leven hernemen en veranderen.*
2. *De focus ligt op individuele krachten en niet op beperkingen.*
3. *De gemeenschap wordt gezien als een oase van bronnen.*
4. *De deelnemer is de regisseur van het hulpverleningsproces.*
5. *De relatie tussen medewerker en deelnemer is primair essentieel.*
6. *De primaire setting voor ons werk is de gemeenschap.*
* **Relatie**
*Het belang van een relatie opbouwen en op een laagdrempelige manier contact onderhouden (babbelen), communicatiestijlen.*
* **Herstelgerichte vragen**

*Oefenen met verschillende herstelgerichte gesprekstechnieken, zoals luisteren, samenvatten, doorvragen, de wondervraag, schaalvragen en relatievragen.*

* **Inventariseren** van krachten en wensen als ‘sprokkelen’.
*Werken aan herstel van het gewone leven begint bij de eigen wensen en eigen verwachtingen van deelnemers en het herwinnen van zelfvertrouwen, door te focussen op talenten en mogelijkheden en het vinden van hulpbronnen. Dit vraagt organisatie-breed om een andere kijk op en invulling van ondersteuning waarbij de mogelijkheden van de deelnemers centraal komen te staan.*
* **Ervaringsdeskundige***(Ex-)deelnemer vertelt zijn levensverhaal en wat hem hielp te herstellen. Hieruit blijken de krachten (de werkzame bestanddelen voor herstel). Daarnaast raken medewerkers zich door zijn/haar aanwezigheid meer bewust van hun houding t.o.v. deelnemers.*
* **Krachteninventarisatie** invullen samen met een deelnemer.
*Een manier om de wensen, krachten, talenten en hulpbronnen te beschrijven voor de toekomst, het heden en verleden op verschillende leefgebieden. Vervolgens kijk je welke de belangrijkste zijn voor de deelnemer om aan te werken.*
* **Herstelkit***Bekend worden met overige hulpmiddelen, zoals werkblad opties inventariseren, sociaal netwerkanalyseen levensloop. Het gaat hier niet om het voorschrijven van een nieuwe standaard, maar het aanstippen van mogelijke instrumenten die gebruikt kunnen worden.*

**Praktische informatie**

Er zijn twee opties voor het vormen van trainingsgroepen:

* Incompany: op verzoek van een team of afdeling wordt er op locatie een groep getraind.
* Open inschrijving: op een vooraf door de Academie vastgestelde locatie ergens in Nederland.

Een trainingsdag duurt van 9.30 – 16.00 uur. Tussen de twee trainingsdagen moeten minimaal 2 en maximaal 4 weken gepland worden. Kosten: 2 credits per persoon of € 500,- via het loopbaanbudget.

**Middelen en materiaal**

Iedere trainee ontvangt vooraf een beknopt trainingsprogramma en een huiswerkopdracht. Dit betekent dat gevraagd wordt om relevant materiaal te lezen en een opdracht te maken, waaraan in de training aandacht wordt besteed. Via de e-learning module dient het huiswerk voorafgaand aan de cursusdagen te worden ingevuld en na afloop van de training wordt binnen de e-module de eindtoets/reflectie gemaakt. Tijdens de training zal verdere relevante inhoudelijke informatie worden uitgedeeld.

**Aanmelden**

Middels de Insite-pagina (intranet) die voor alle medewerkers van het LdH beschikbaar is wordt het actuele aanbod en de datum en locatie bekend gemaakt. Incompany trainingen kunnen via een leidinggevende/HR medewerker conform de voorwaarden via Insite ingestuurd worden