

Training Persoonsgericht werken

Dagdeel 1

Duur:	3,5 uur
Aantal trainers:	1 + leidinggevende (of eventueel praktijkverpleegkundige, aandachtsvelder, backpacker etc.)
Aantal deelnemers:	8-15 deelnemers
Vorbereiding:	<ul style="list-style-type: none"> - Uitdelen naambordje, A4 met de modellen, post it's in twee / drie kleuren (afhankelijk van warmmaker opdracht) en stiften/pennen - Bloem ophangen - Programma op een flipover schrijven <p style="color: green; margin-left: 20px;">Idee/tip: je kunt dit op een speelse en creatieve manier doen, teken bijvoorbeeld icoontjes bij de onderdelen; en gebruik verschillende kleuren voor koppen en ondertekst.</p>



Tijd	Inhoud	Wie
08:30-08:35 13:00-13:05 <i>5 minuten</i>	Welkom Welkom heten en introductie Persoonsgericht Werken (waarom is PGW ingezet op deze locatie, wat willen we bereiken etc.) & welkom aan trainer(s).	Leidinggevende
08:35-08:45 13:05-13:15 <i>10 minuten</i>	Kennismaking deelnemers Korte kennismaking van trainer (achtergrond, ervaring, passie) en deelnemers (naam, functie, hoe lang in dienst). <i>Idee/tip: vertel ook iets over jou persoonlijk, maar houd het kort.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Grote groep: alleen functies uitvragen <i>Idee/tip: probeer dit eens afwisselend op een andere manier. Bijvoorbeeld door mensen te laten opstaan bij de genoemde functie.</i> • Kleine groep: kort rondje. <i>Idee/tip: bij een kleine groep kun je ook nog even een bewegende opdracht geven ter kennismaking: ga zonder te overleggen op de juiste alfabetische volgorde staan van jullie voornaam; ga zonder te overleggen op de juiste volgorde staan van het aantal jaar dat je hier werkzaam bent; ga zonder te overleggen in groepjes staan met dezelfde functie.</i> 	Trainer
08:45-08:50 13:15-13:20 <i>5 minuten</i>	Programma en doelstellingen <ul style="list-style-type: none"> • Licht het programma toe aan de hand van flipover • Licht de doelstellingen toe van de training. <p>Programma training:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warmmaker; waar staan we en wat leeft er? • E-learning terugkoppeling (indien gedaan) • Theorie psychosociale behoeften (bloem) • Opdracht bloem – met eigen bewoners • Pauze • Terugkoppeling observatie (DCM of participerende observatie) + vaststellen 1 of 2 algemene actiepunten • Theorie 6 gedragsfactoren • Opdracht aan de slag met 2 bewoners en de modellen • Terugkoppeling • Afspraken <p>In deze training: jullie eigen bewoners (concreet en praktisch maken) > daarom observatie gedaan. Er volgt ook een opdracht, zelf aan de slag met bewoners. Terugkoppeling dagdeel 2 (heb planning/datum paraat).</p>	Trainer

	<p>Doel trainingen: Aan de slag met PGW. Iedereen dezelfde taal spreekt. Wat verstaan we onder PGW, en waarom is het belangrijk? PGW overbrengen dat aansluit bij jullie praktijk. Doel is om het welbevinden van bewoners (met dementie) te bevorderen door middel van een juiste benadering van bewoners.</p>	
<p>08:50-09:10 13:20-13:40 20 minuten</p>	<p>Warmmaker Kies 1 van onderstaande oefeningen. Kijk welke oefening het beste bij de groep past, en houd daarbij het doel van deze warmmaker in het hoofd. <i>Idee/tip: Ook om jezelf als trainer scherp te houden is het af en toe goed om af te wisselen met de oefeningen. Het houdt je ook een fris als je veel dezelfde trainingen geeft.</i></p> <p>Doel oefening: Deelnemers een beetje leren kennen; het ijs breken. Als trainer weten wat er speelt in de groep, en waar ze staan. Met deze ervaring kan de training beter afgestemd worden op de groep.</p> <p>1. Lijnoefening Gaan staan tussen 0 en 10. Deelnemers laten vertellen waar ze staan, en waarom ze er staan. Probeer door te vragen. Niet alle stellingen hoeven gedaan te worden.</p> <p>Stellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ik weet precies hoe ik om moet gaan met bewoners die moeite hebben met communiceren (somatiek) / met bewoners met dementie (PG). Doorvragen: Wat maakt het lastig om iemand te begrijpen? Wat zou je helpen om iemand beter te begrijpen? Geldt dat voor alle deelnemers? Kun je je voorstellen dat iemand zich onbegrepen voelt? Welke behoeften heeft iemand op dat moment? Wat zou je helpen om van een 6 naar en 7 te gaan (afhankelijk van waar iemand staat). Elke werkdag is voor mij een nieuwe uitdaging. Doorvragen: Is dat voor jou positief of negatief? Wat is voor jou de uitdaging? Heb je dat nodig om je werk vol te blijven houden? Het belangrijkste in mijn werk is dat de bewoners tevreden zijn. Waarom vind je dat belangrijk? Wanneer zijn de bewoners tevreden? Is dat voor iedereen anders? Kost dat jou (te) veel energie, of is het haalbaar? Ik weet hoe ik op een persoonsgerichte manier met bewoners moet omgaan. Doorvragen: Wat houdt PGW voor jou in? Wat helpt je om op een PGW manier met iemand om te gaan? Wat belemmert je? Hoe leer je iemand beter kennen? Hoe belangrijk is het om op een PGW manier met iemand om te gaan, en waarom? Ik heb zin in deze training. Doorvragen: waarom wel / waarom niet? Doel: peilen wat er speelt en leeft. Probeer af te kappen indien er te veel uitgeweid wordt. <p>2. Post-its plakken</p> <ul style="list-style-type: none"> Laat deelnemers op 2 verschillende post-it's schrijven wat ze: <ol style="list-style-type: none"> Leuk vinden in hun werk (wat geeft je een lach, voldoening) Lastig vinden in hun werk (waar baal je van, belemmert je). <p>Het mag op alle vlakken zijn binnen het werk zijn. Houdt het kort.</p> <ul style="list-style-type: none"> Laat deelnemers naar voren komen en hun post-it opplakken bij + en - punten. <ul style="list-style-type: none"> Grote groep: cluster de post-its naar onderwerp en vat zelf samen wat opgeplakt is, en stel vragen. Vul eventueel nog onderwerpen aan die niet genoemd zijn, maar in andere trainingen wel genoemd worden. Je kunt ook iemand uit de groep naar voren roepen om het samen te vatten. 	<p>Trainer</p>

	<ul style="list-style-type: none"> o Kleine groep: Laat deelnemers bij het opplakken het mondeling toelichten. <p>3. Altijd bij de hand</p> <p>Iedere vinger van je hand heeft een andere betekenis (houd het werk gerelateerd):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duim: waar krijg je energie van in je werk / wat is heel positief? • Wijsvinger: wat vind je heel belangrijk in je werk? • Middelvinger: waar kunnen ze jou echt mee boos krijgen in je werk? • Ringvinger: waar ben jij trouw aan in je werk? • Pink: wat maakt jou klein in je werk? <p>Idee/tip: Teken het even uit op een flipover.</p> <p>Begin met jezelf en een goed voorbeeld. Bijvoorbeeld de wijsvinger: ik vind het heel belangrijk als ik deelnemers wat heb bij kunnen leren en dat ze daarna ook nog met een lach op hun gezicht naar huis gaan. En geef vervolgens een andere vinger door aan een medewerker. Wanneer diegene geweest is mag hij/zij een andere vinger kiezen en die doorgeven aan iemand in de groep. Deelnemers en vingers mogen dubbel voorkomen.</p> <p>Vraag door bij de antwoorden van deelnemers. Vraag bijvoorbeeld ook aan de groep of het herkenbaar is, of juist of iemand er anders over denkt. Probeer deelnemers over randzaken (te weinig tijd, we hebben geen aanspreekpunt, de roosters moeten we zelf maken etc.) even hun woordje te laten doen, maar kap het wel op het juiste moment af.</p>	
09:10-09:15 13:40-13:45 5 minuten	<p>Terugkoppeling e-learning deel 1 (indien gedaan)</p> <p>Vraag of deelnemers de e-learning hebben gevolgd. En vraag wat ze daarvan vinden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhoudelijk: waren het herkenbare situaties? Welke situaties zijn je bijgebleven? Riepen bepaalde onderwerpen vragen bij je op? Heb je dingen kunnen toepassen in de praktijk? • Technische: Lukte het allemaal met inloggen? Waren er problemen? Reader kunnen vinden? Certificaat uitgeprint? Accreditatie kunnen ze aanvragen door te mailen naar lerenoverdementie@trimbos.nl. 	Trainer
09:15-09:45 13:45-14:15 30 minuten	<p>Theoretische uitleg psychosociale behoeften, de bloem</p> <p>Geef een uitleg bij de 5 behoeften van de bloem, en probeer dit veelal interactief te doen.</p> <p>Begin met een algemene introductie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van wie zijn deze behoeften? Van ieder mens. Ieder mens heeft behoeften > andere invulling en andere verhouding. <p>Geef een voorbeeld van een deelnemer door te vragen: hoe vul jij de behoefte aan comfort in? Wat betekent comfort voor jou? Vervolgens vraag je dezelfde vraag aan iemand anders. >> aangeven dat de invulling voor iedereen heel anders is.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kunnen jullie bewoners er zelf voor zorgen dat deze behoeften vervuld worden? - Wat denk je dat er gebeurt als de behoeften van de bewoners niet vervuld worden? Hoe zullen mensen zich dan gaan gedragen? <p>Uitleg bij de verschillende factoren. Zie de (vernieuwde) leskaart. Gebruik levende voorbeelden bij de verschillende behoeften.</p>	
09:45-10:15 14:15-14:45 30 minuten	<p>Opdracht psychosociale behoeften, de bloem</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plenair: Vraag iedereen een bewoner op te noemen van de afdeling. Elke bewoner kan maar 1 keer gekozen worden. Benoem bewust nog niet wat de opdracht is. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Allen: Schrijf in 1 woord of zin op een post-it op waar je deze bewoner blij mee kunt maken. Geef daarbij aan dat het om hele kleine dingen kan gaan. Waar kun je die bewoner nu gewoon (heel simpel) blij mee maken? - Tweetal: Bespreek in tweetallen wie je gekozen hebt, wat je bedacht hebt om die gene mee blij te maken en bedenk daarna samen aan welke behoefte je daarmee tegemoet komt. Geef daarbij een voorbeeld. Bijvoorbeeld: voor een Indische vrouw op de afdeling ga je samen met haar Indisch koken. Je voldoet dan aan de behoefte aan ' bezig zijn ', maar de onderliggende behoefte is haar behoefte aan identiteit'. Het Indisch koken past namelijk echt bij haar identiteit. - Plenair: De deelnemers noemen om de beurt plenair de naam van de bewoner. En vertellen: ik doe dit voor deze bewoner en daarmee vervul ik deze behoefte. De rest van de aanwezigen reageert of zij het ermee eens zijn. Als men het eens is, wordt de post-it met de zin op de poster (grote bloem) geplakt bij de juiste behoefte. 	
10:15-10:30 14:45-15:00 <i>15 minuten</i>	Pauze	
10:30-10:50 15:00-15:20 <i>20 minuten</i>	<p>Terugkoppeling observaties Somatiek: participerende observatie PG: DCM observatie</p> <p>Licht toe wat er precies gebeurt is, en op welke manier we dat gedaan hebben. DCM: Dementia Care mapping is een methodiek om de betrokkenheid en stemming van mensen met dementie in kaart te brengen. Het geeft een hele mooie objectieve weergave van de bewoners. Ik ben – geweest en heb – bewoners geobserveerd. Welke willen jullie graag terug horen?</p> <p>Terugkoppeling van observaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 of 2 op persoonsniveau van bewoner - 1 op groepsniveau <p>Thema's die aan de orde komen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Benoemen wat opvalt uit de terugkoppeling. - Trainer houdt dit bij <p>Opdracht voor huiswerk: Bedenk samen met de groep 1 of 2 actiepunten die gelden voor de gehele groep. Een moment of een fysieke ruimte (eetmoment, activiteit, de tv-hoek, de gang is te donker). En benoem dat er op het einde wordt besloten wie dit actiepunt gaat uitvoeren.</p>	
10:50-11:00 15:20-15:30 <i>10 minuten</i>	<p>Theorie 6 gedragsfactoren Theorie van de 6 gedragsfactoren. Leg deze uit aan de hand van het model. Stel vragen bij de verschillende factoren. Wat komt er bij jullie op? Aan welke dingen denken jullie bij deze factoren? En vul aan waar nodig.</p>	
11:00-11:30 15:30-16:00 <i>30 minuten</i>	<p>Opdracht 6 gedragsfactoren Duidelijke introductie opdracht > belangrijk is eerst de factoren en dan behoeften. Het is belangrijk te benoemen dat het niet perse om goed of fout gaat, bij welke factoren of behoeften je bepaalde dingen neerzet, maar dat het met name is om te oefenen met het op een andere manier er over nadenken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plenair twee bewoners kiezen - Twee groepen aan de slag met 5 behoeften en 6 factoren - Zorg ervoor dat de deelnemers nog niet in de actie schieten: ze hebben nog niet alle behoeften en factoren kunnen invullen waarschijnlijk, dus ze kunnen ook nog geen actiepunten formuleren. - Plenair terugkoppelen: hoe ging de opdracht? Wat valt er op? Was het een fijne manier van 	
11:30-11:40 16:00-16:10 <i>10 minuten</i>	Nabespreken opdracht	

<p>11:40-12:00 16:10-16:30 20 minuten</p>	<p>Samenvatten en huiswerkopdracht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deel de huiswerkopdracht uit en zorg dat iedereen begrijpt dat er iets van ze verwacht gaat worden. Maak daarin afspraken. Noteer welke groep, welke bewoner doet. (vul dit ook in in het Excel op dropbox). - Besluit wie het algemene actiepunt gaat uitvoeren. Zorg dat de leidinggevende het er ook mee eens is. Als deze niet aanwezig is, geef ze de opdracht dit eerst met de leidinggevende op te pakken. Deel de huiswerkopdracht 'algemene actiepunt uit', zodat ze nog even concreet wat kunnen teruglezen. Ze mogen ook een eigen invulling maken van dit actiepunt. Noteer de namen die ermee aan de slag gaan. - Licht toe: In volgende bijeenkomst op een creatieve manier presenteren wat het actieplan was en voor de bewoner heeft opgeleverd. - Introduceer zo nodig het tweede deel van de e-learning 	
	<p>Accreditatie: Benoem dat de training geaccrediteerd is bij V&VN. Organisatie is zelf verantwoordelijk om dit aan te vragen. Zij kunnen daarvoor een lijst aanleveren aan academie@trimbos.nl met relatienummer, voor en achternaam en naam van de training 'PGW dagdeel 1'.</p>	
<p>Na training</p>	<p>Werkzaamheden na training</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upload het korte evaluatieformuliertje in de Dropbox onder de juiste map. - Vul het Excelbestand aan met de gekozen bewoners en bijbehorende 	