

Handleiding training Dichterbij, een handvat voor de professional in huidige tijd van veranderingen

Lesdag 1: Verkennen, Herkennen en Ervaren.....

Beginsituatie:

Sociale professionals veelal werkzaam in een Sociaal Wijkteam. De pijn en het verlangen van de deelnemers is dat zij (bijna) allemaal vanuit een ander discipline werken als het ware een andere taal spreken, anders opgeleid zijn, waardoor zij ook verschillende “beroepscodes” hebben. Ze werken graag samen, zien de meerwaarde van het multidisciplinair samenwerken maar op handelingsniveau wringt het soms. De leiding (opdrachtgever) heeft tot doel dat de kanteling en vernieuwende wijze van werken nog meer wordt ontwikkeld. Zij hebben gekozen voor de methodiek Dichterbij, wegen en blijven overwegen in sociaal werk als uitermate geschikte praktijktheorie om deze opdracht vorm te geven.

DRAAIBOEK

Tijd	Onderdeel Doelen	Toelichting
9.15	Inloop	Met koffie en thee
9.30 – 9.45	Welkom & programma	Voorstellen trainers, Context training, programma dag 1

9.45-10.10	Kennismaking & introductie	Kennismaking en verkennen in 2 tallen, plenair
10.10-10.40	Verkennen van ideeën, standpunten t.a.v. opdracht Sociaal wijkteam	Processchaal oefening
10.40-10.55	Pijlers, werkprincipes en bouwstenen Dichterbij	theorie
11.00-11.20	Werkprincipes	Succes ervaringen ophalen
11.20-11.40	Pijler: Empowerment	Oriëntatie op het begrip
11.40-11.50 PAUZE (15 min.)		
11.50-12.05	Vervolg pijler: empowerment	Empowerment met behulp van PowerPoint en plenair gesprek
12.05-12.40	Ervaringen empowerment	Positieve ervaringen met empowerment , 2 tallen
12.40-13.10	Dilemma's in de praktijk	Denkbeeldige lijn. Aan het ene uiteinde 'overnemen' en aan het andere uiterste 'overlaten' (eventueel eerst pauze, afhankelijk van energie)
13.10-13.55 LUNCH PAUZE (45 min) Lopen, luchten...		
13.55 -	Energizer	
14.05-14.15	Opfrissen her kaderen...	Toelichten van de 6 taken

14.15 – 15.15	Cyclisch werken	Oefenen, ervaren, vaardiger worden in 3 talen
Incl. 20 min. PAUZE		
15.30-15.45	Plenair ophalen	Plenair presenteren en ophalen van bevindingen
15.45-15.55	Opbrengst van de dag	Ieder voor zich, in stilte, reflectie voorbereiden:
15.55	Afronding (check-act)	Wat heeft deze bijeenkomst jou opgeleverd? Waar ga je mee experimenteren?
16.15	Afsluiten en opruimen	Evaluatie trainers

Draaiboek; de uitwerking

Tijd	Onderwerp	Programma & Toelichting	Werkvormen , Flappen & wie
9.15-9.30	Inloop	Koffie en thee, en informeel kennismaken	PPT dia: welkom SWT
9.30-10.10	1. Kennismaking en introductie op programma <i>Doelen training:</i>	1. Welkom en voorstellen trainers plus intro waarin wij vertellen waar we voor gevraagd zijn. Toelichting op <u>doelen van de training</u>	Opdracht sociale wijkteams op PPT

	<p><i>de opdracht die het sociaal wijkteam heeft handen en voeten geven; d.m.v. gebruik te maken van DichtErBij (als praktijktheorie) een gemeenschappelijke wijze van denken en handelen ontwikkelen.</i></p> <p>(20 min)</p> <p>(20 min)</p> <p><i>Doel introductie: activeren van eigen leerproces (regie), eigen leerdoelen formuleren.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. <u>Hoe we gaan werken in de training:</u> vanuit de principes van DichtErBij (DEB= praktijktheorie) . D.w.z. dat de trainers een gelijkwaardige, niet-wetende houding laten zien, aansluiten bij hun ervaring, vertrekken vanuit wat al goed gaat en gericht zijn op het versterken van hun mogelijkheden en de regie over hun leren bij de deelnemers laten. Toevoegen kaders vertrouwelijkheid. 3. Toelichting programma. 4. Kennismaken in 2 tallen: A vertelt aan B: wat weet je al over DEB? Hoe zit je hier nu? Wat maakt het voor jou de moeite waard om hiermee * bezig zijn? (Korte aandacht voor veiligheid) “kies iemand die je het minste kent” 5. Plenair: A vertelt kernachtig wat B verteld heeft.” Dit is .. incl. naam en functie (voor de trainer) ...” 	<p>dia 2 met programma op PPT</p> <p>Dia: Oefening op PPT Post-its *werken aan een gemeenschappelijke wijze van denken en doen met DEB als kader</p> <p>steekwoorden op flap</p>
<p>10.10-10.40</p>	<p>Verkenning van de ideeën, standpunten en verbinding met DichtErBij</p> <p><i>Doel:</i></p> <p><i>Inzicht vergroten v.w.b. de kanteling en het oplossingsgericht werken</i></p> <p><i>Ervaren wat betekent het voor mijn leerproces en motivatie?</i></p> <p><i>Inzicht eigen leerproces- koppeling leerproces van de klant/groep.</i></p>	<p>Processchaal 1 tot 10 op de grond aanbrengen >>></p> <ul style="list-style-type: none"> •Hoe sterk voel je je verbonden met de opdracht die jullie als sociaal wijkteam hebben? <p>In hoeverre voelt deze als van jou?</p> <p>0= helemaal niet mee verbonden; 10 zeer sterk mee verbonden</p> <p>Nabespreking:</p> <p>Kort toelichten waarom je op die plek staat (enkele deelnemers); = beargumenteer je standpunt/positie. Wat zit er al in het getal waar je nu staat.</p> <p>Waraan merken cliënten/collega’s dat je op die plek staat?</p>	<p>Dia: 6 (hinkelbaan Bart Smit 0 tot 10 Dia 7</p>

		<p>Belemmeringen? In DichtErBij: dialoog over hoe je voor jou werkende manieren kunt vinden om er mee om te gaan ; regie over het leren blijft bij de deelnemer:</p> <p>Stel je bent een stap verder op de processchaal? Wat merk je er van en wat merkt je omgeving?</p>	
10.40-10.55	<p>Basis Dichterbij <i>Doelen: kennis ophalen en vergroten t.a.v. DEB</i> 15 min</p>	<p>Uitleg drie pijlers (wederkerigheid, empowerment en moreel handelen) en werkprincipes Dichterbij. Vandaag komt empowerment aan bod. Volgende keer andere pijlers. Ook doelstellingen....</p> <p>Interactief> enkele voorbeelden uit de groep vragen (masterclass)</p>	Powerpoint 8 t/m 17
11.00-11.20	<p>Werkprincipes 20 min <i>Doelen: inzicht hoe werkt 'succeservaringen', bewustwording welke vaardigheden of gedrag er al plaats vinden.</i> <i>Inzicht in en de waarde van de werkprincipes in de dagelijkse praktijk</i></p>	<p>Succeservaringen <u>werkprincipes</u></p> <p>Door de ruimte lopen en elkaar bevragen op een succeservaring op het gebied van één van de werkprincipes. LETOP: Het betreft zowel een succes met het cliëntsysteem, als in de afstemming eromheen met betrokken team-collega's.</p> <p>Plenair: wat viel je op?</p>	Op flap
11.20-11.40	<p>Pijler: Empowerment 20 min <i>Doel: oriënteren, waar staat een ieder, inschatten hoe er actief gewerkt wordt aan empowerment van de klant(systeem)</i></p>	<p><u>Empowerment</u>: Oriëntatie op het begrip</p> <p>Kies een kaart uit die voor jou weergeeft wat empowerment is. Iedereen iets laten vertellen.</p> <p>Uit de reacties halen of de reacties liggen op het vlak van individuele, collectieve empowerment en empowerment op maatschappelijk niveau .Deze verschillen benoemen. (schema evt. laten zien verwijzen naar handout)</p>	<p>Dia 18 Flap</p> <p>Twijnstra en Guddekaarten. op een tafel, iedereen er om heen. (andere optie: uitbeelden in levend standbeeld?)</p>

11.40-11.50 PAUZE			
11.50-12.05	<p>Vervolg pijler: empowerment 15 min</p> <p><i>Doelen: kennis en bewustwording over begrip empowerment incl. kritische blik.</i></p>	<p>Empowerment met behulp van PowerPoint en plenair gesprek Wat is dat eigenlijk? <i>Bevorderen van zelfhelpend vermogen, gebruik van kwaliteiten, ontwikkelen van vaardigheden, versterken zelfvertrouwen en zelfbewustzijn en stimuleren tot maatschappelijke participatie.</i> Kan je iemand 'empoweren'? Hoe dan? Het risico van de paradox in het werkwoord 'empoweren': het geeft de illusie van maakbaarheid. Empowerment is iets dat iemand alleen zelf kan doen- Wat betekent dat voor jouw rol als sociale professional? Wat vraagt empowerment van jou? Welke houdingsaspecten en welke vaardigheden vraagt het van je? (Deelaspecten Maria Scheffers)</p>	<u>PPT Dia 20-21</u>
12.05-12.40	<p>Ervaringen met empowerment 35 minuten</p> <p><i>Doelen: inzicht in hoeverre dragen mijn interventies bij aan de doelstelling van het sociaal wijkteam? Idem doel vorige item.</i></p> <p><i>Leerklimaat stimuleren. Kennis vergroten empowerment op 3 niveaus.</i></p>	<p>In 2 tallen uitwisselen (ieder 5 min): Een moment de laatste tijd <u>in mijn werk met cliënten of in mijn samenwerking met collega's</u> (...mijn eigen empowering) waarvan ik dacht: dit is voor mij wat bedoeld wordt met empowerment. En dat zou ik vaker willen.</p> <p>Daarna 2 dingen voor de groep:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vertelt A over B en vice versa aan de groep:..... 2. A en B geven de groep een statement/ suggestie mee, nl. Het houdingsaspect dat jullie van waarde vinden; plus: wat vraagt het van je? 	Dia 22-23

		Plenair kern op flap beschrijven, direct verwerken aan de hand van schema op 3 niveaus, micro, meso & macro (individueel, collectief, maatschappelijk), lijst attitudes	
12.40-13.10	Dilemma's in de praktijk 50 minuten <i>Doelen: verdere uitwerken, uitdiepen wat het werken aan empowerment daadwerkelijk betekent in het handelen. Evt. korte kennismaking met bouwsteen Moreel handelen (opmaat voor dag 2) : Verschillende werkwijze kunnen en mogen naast elkaar bestaan.</i>	<p>Wat zijn situaties waarin je een dilemma ervaart om te werken aan empowerment. Iemand vertelt kort een situatie.</p> <p>Denkbeeldige lijn. Aan het ene uiteinde 'overnemen' en aan het andere uiterste 'overlaten'.</p> <p>Opdracht is dan:</p> <p>Benadrukken dat er niet een norm is, links is fout en rechts is goed</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registreer je eerste impuls op deze situatie en ga staan op de lijn tussen 'overnemen en overlaten'. 2. Op welke manier bevorder jij vanuit deze plek empowerment? Doorvragen/gesprek hierover: hoe zou dat kunnen? 3. Waarin wil je vooral je mogelijkheden vergroten? 4. Leervragen op post-it formuleren en verzamelen op flap 5. waar wil je mee experimenteren tussen nu en de volgende bijeenkomst. (klein, haalbaar doel). <p>(Mogelijke besprekpunten. Attitude: De <u>pro-actieve</u> en in andere situaties de <u>latende houding</u>. Dat is zoiets als: Naast de ander staan zonder op voorhand meteen in de actie te schieten.</p> <p>Spanningsvelden: Weer zelf controle helpen krijgen- of ondersteuning bieden; Werken aan autonomie of werken aan onderlinge verbondenheid; Streven naar gelijke kansen- aandacht voor en acceptatie van verschillen; Krachtgericht werken – gericht zijn op kwetsbaarheid van mensen?</p>	Dia 24 Casus uit de groep, casus achter de hand.
13.10-13.55 uur (45 min?)		lunchpauze	

	Energizer totaal 7 min.	Samen een zin afmaken, “Het werken in een SWT betekent voor mij...”Groep vult om de beurt met 1 woord de zin aan. (5 min)	Dia 26 Groepjes van 4
14.05-14.15	Opfrissen her kaderen... 10 min	Het cyclisch werkproces, middel om te activeren, o.a. werken aan empowerment. Toelichten van de 6 taken. Refereren aan masterclass en workshop 13 januari ;-)	Dia 27 t/m 30 incl. het cyclische model
14.15-15.30	Cyclisch werken 3 rondes totaal 75 min <i>Doelen: vaardigheden vergroten cyclisch bevragen en ervaren van het activerende effect.</i> <i>Vaardigheden vergroten ‘krachtgericht werken’</i>	Oefenen met cyclisch werken in 3 tallen. NB. Wees in de rol B en C zeer terughoudend met adviezen geven! Stap 1 De oefening (18 min) Stap 1 oefenen van het cyclisch model in 3 tallen de rollen: A= inbrenger van vraag/probleem neem een echt probleem/vraag, iets relatief 'kleins'. B= oefenrol voor cyclisch bevragen probeer a.d.h.v. de 6 taken het gesprek invulling te geven. C= observator (ter versterking van reflectie en tijdsbewaking) Attendeer B op de tijd en evt. naar de volgende taak te gaan, stimuleer om de cirkel rond te maken. (de 6 taken te doorlopen) Stap 2 reflectie(7 min) Observator neemt leiding, laat iedereen aan het woord en wees in de feedback, gericht op successen en geef één tip. De observator draagt de zorg dat de bevindingen (beknopt) op een flap komen. Draai door, iedereen vervult alle rollen.	Dia 31 observeren en evt. interveniëren bij de groepjes

15.30-15.45	Oefening incl. pauze 15 min.	Deel zelf in! De regie ligt bij de deelnemers.	
15.45-16.00	Plenair ophalen 15 min	Stap 3 Plenair presenteren en ophalen van bevindingen (10 min)& op flap Samenvatten en wat is de rode draad? Koppelen naar activeren, de werkprincipes en de deelaspecten van Maria Scheffers.	Dia 33 Evt aanvulling van onze observaties. Flap.
16.00-16.10	Opbrengst vd dag <i>Doelen: pas op de plaats als voorbeeld en tegenhanger van de waan van de dag.,</i>	Ieder voor zich, in stilte, reflectie voorbereiden:	Post its
16.10	Afronding (check-act) <i>Doelen: oogsten, samenvatten en input voor 2^e dag. Stimuleren van leren & gedragsverandering Voorbeeld geven van cyclisch taakproces.</i>	Wat heeft deze bijeenkomst jou opgeleverd? Evt. ook voor je team?(wat zet je in het licht?) Waar ga je mee experimenteren? Wat zijn de wensen voor de tweede bijeenkomst? Trainers lezen aantal zaken voor, vragen door evt. rode draad benoemen, ordenen en vatten samen van de hele dag. Evt theorie/praktijkvoorbeelden en achtergrondinformatie in het boek promoten en onder de aandacht brengen. Bedanken voor de inzet.	Dia 34 Plak op 3 flaps.
16.30	Afsluiten en opruimen Evt. uitloop 16.45 uur	Trainer(s) kort napraten, wat ging er goed? Wat kan er beter algemeen en in de samenwerking tussen de trainers? Globaal aanpassingen programma dag 2?	Dia 35

Willemijn Koolhaas, februari 2020

