



Progress-Yourworld.nl

Onderwerpen voor Inspiratiesessies / Trainingen.

Van: Johan v.d. Sloot

Inleiding

- De onderstaande onderwerpen zijn allemaal zg inspiratiesessies. Het kenmerkende van een inspiratiesessie is dat de begeleider veel vertelt vanuit zijn kennis en ervaring. De kennis komt voort uit jarenlange ervaring en aangevuld met literatuur. De overbrenging van de kennis is ook interactief, met gebruik van discussies. Sommige sessies worden ondersteund met filmpjes. Het tweede deel bevat een groepsactiviteit om de gepresenteerde kennis te verwerken. De opbrengst van deze dag wordt vertaald naar een trainingsvaardigheden.
- Alle inspiratiesessies kunnen worden omgezet in een training. De lengte van de training is afhankelijk van die diepgang die gewenst wordt.
- Onder een training wordt verstaan dat de kwaliteiten van de deelnemers worden uitgebreid met aanvullende vaardigheden. Er wordt verondersteld dat de deelnemers theoretische kennis hebben van de te behandelen items. Daarnaast zijn de deelnemers gemotiveerd om aanvullende vaardigheden te trainen, te oefenen.
- In de onderstaande tekst wordt soms gebruik gemaakt van het woord 'cliënten'. Maar het woord 'cliënten' kan ook vervangen worden voor collega's, begeleiding van vrijwilligers, mantelzorgers, jongeren, ouderen etc

Dit zijn de onderwerpen voor een inspiratie-, trainingssessie:

1. Breid je Gespreksvaardigheden uit
2. Gespreksvaardigheden voor gevorderden
3. Ons brein tijdens hulpverleningsgesprekken
4. Oplossingsgericht werken
5. De structuur van een hulpverlenings-, ondersteuningsgesprek.
6. Grip op overwerk
7. Effectief omgaan met groepsprocessen
8. Hoe geef ik leiding aan een groep
9. Omgaan met het netwerk van de cliënt.
10. Optimaal vorm geven aan je rol als casemanager.
11. De taal van het hart: leer Geweldloze communicatie.
12. Leven zonder doel? Ontdek wat jou drijft! (Zingevende gespreksvoering)
13. Intervisie: de weg naar professionaliteit
14. Wat is iemand in zijn kracht zetten?

15. Conflicten uit de weg gaan?
16. Grenzen stellen: dichterbij elkaar komen.
17. EIGEN ONDERWERP?

1. Breid je Gespreksvaardigheden uit.

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie
Duur: 4 uur
Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloom
Aantal deelnemers: 20
Prijs: Nader te bepalen.

Gespreksvaardigheden zijn te vergelijken met de materialen in een gereedschap kist. Als je mensen wil helpen moeten je gespreksvaardigheden (je gereedschap) op het juiste moment gekozen en ingezet worden.

Hoe gaan we het doen?

In deze inspiratiesessie word je uitgelegd op welke momenten je de juiste gespreksvaardigheid in moet zetten om een bepaald doel te bereiken. Verschillende vaardigheden worden geïllustreerd met filmpjes.

Wat levert het mij op?

Je leert de theorie over het inzetten van de volgende vaardigheden:

- a) Concretiseren
- b) Samenvatten
- c) Selecteren van gespreksthema's
- d) Non-verbaal gedrag
- e) Verbaal volgen
- f) Gebruik van stiltes
- g) Terugblik
- h) Parafraseren van de inhoud
- i) Reflecteren van gevoel
- j) Opening en afsluiting van een gesprek

Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

2. Gespreksvaardigheden voor gevorderden

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie
Duur: 4 uur
Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloom
Aantal deelnemers: 20
Prijs: Nader te bepalen.

Deze inspiratiesessie laat zien dat er meer gespreksvaardigheden zijn om aan de ene kant de orde en duidelijkheid in een gesprek te bevorderen. Daarnaast worden gespreksvaardigheden verder uitgewerkt die vooral ten doel hebben om nieuwe inzichten te bevorderen.

Hoe gaan we het doen?

In deze inspiratiesessie wordt er informatie verstrekt over de onderstaande gespreksvaardigheden. De nadruk wordt gelegd om de verschillende vaardigheden toe te lichten. Daarnaast wordt er uitgelegd op welk moment in een gesprek welke vaardigheden het beste kan worden ingezet.

De meeste gespreksvaardigheden worden geïllustreerd met korte filmpjes. En natuurlijk zijn alle vragen welkom.

De volgende gespreksvaardigheden komen aan bod:

- Terugkoppeling naar begindoelen
- Hardop denken
- Verbanden leggen
- Confrontatie
- Positief heretiketteren
- Eigen voorbeelden
- Feedback geven
- Circulaire vraagstelling
- Interactioneel heretiketteren

Wat levert het me op?

- Een opfrissing van je gespreksvaardigheden
- Een uitbreiding van je gespreksvaardigheden
- Meedoen met deze inspiratiesessie geeft toegang tot inschrijving van een 1 daagse training.

Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

3. Ons brein tijdens hulpverleningsgesprekken

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: geen

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 25

Prijs: Nader te bepalen.

Helpen is niet alleen adviseren en acties ondernemen om de problematiek van cliënt te verminderen. In een ideale hulpverlening leren we cliënten hoe ze met problemen om kunnen gaan zodat ze de volgende keer zelfstandig hun probleem kunnen oplossen. Leren begint in de hersenen. Onze hersenen staan ingesteld om te leren. Maar wat gebeurt er dan in de hersenen en hoe kunnen we als hulpverlener hier zo goed mogelijk op inspelen.

Hoe gaan we dit doen?

In deze workshop maak je kennis met hersenen die zich ontwikkeld hebben als een voorspellingsmechanisme. Je hersenen zijn de hele dag bezig om veiligheid te voorspellen. We laten zien hoe gedachten, emoties en gevoelens hier vorm aan geven.

In het tweede gedeelte bespreken we de relatie tussen gedachten, emoties, gevoelens en het automatisch handelen. Wat is het automatisch handelen en hoe kan hier storing optreden? De storing is een ander woord voor schuring, maar kan ook tot uiting komen in nieuwsgierigheid. We bespreken welke voorwaarden er nodig zijn om de schuring/nieuwsgierigheid te laten groeien naar leren.

In het derde deel van deze workshop zullen we de Thema Gecentreerde Interactie (R.C. Cohn 2002) voor een belangrijk deel gebruiken om tot een samenvatting te komen. Het onderwerp TGI zal in een volgende bijeenkomst uitgebreid behandeld worden en kan dus ook alvast geproefd worden.

Tijdens het vierde deel van deze bijeenkomst kunnen vragen gesteld worden, die je uiteindelijk leidt naar de beantwoording van de vraag wat jij verstaat onder leren.

Tijdens de hele workshop worden verbanden gemaakt tussen het leren van het brein en het leren tijdens een hulpverleningsgesprek.

Wat levert mij dit op?

Je krijgt kennis over de werking van het brein tijdens een gesprek. Kennis hebben over het functioneren van het brein laat je begrijpen waarom cliënten reageren zoals ze reageren. Daarnaast kan je aansluiten bij de werking van het brein om effectiever te zijn in je hulpverlening.

Je maakt beknopt kennis met de TGI als een waardevolle vernieuwende methode om cliënten in veiligheid te laten leren.

4. Oplossingsgericht werken

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 20

Prijs: Nader te bepalen.

Tijdens deze bijeenkomst krijg je meer kennis en vaardigheden aangereikt over de oplossingsgerichte methodiek. Deze methode richt zich om het oplossend vermogen van cliënten of vrijwilligers te herstellen of te vergroten. De methode gaat ervan uit dat mensen zelf in staat zijn om hun problemen op te lossen en dat de hulpverlener hen daarbij kan ondersteunen.

Hoe gaan we dit doen?

In de bijeenkomst worden de volgende onderwerpen uitgewerkt:

1. Inleiding Oplossingsgericht werken
2. De 7 fasen van een oplossingsgericht gesprek en de belangrijkste technieken (soort van vragen) per fase worden toegelicht.
3. Drie verschillende posities voor de hulpverlener.

Wat levert dit je op?

De oplossingsgericht methodiek is erkend en bewezen op haar effectiviteit volgens MO-visie.

Deelnemers krijgen voor aanvang van de bijeenkomst een uitgebreide methodiekbeschrijving gemaild.

Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

5. De structuur van een hulpverlenings-, ondersteuningsgesprek.

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 25

Prijs: Nader te bepalen.

Elk hulpverleningsgesprek heeft een bepaalde structuur. Er zit een begin, een midden en een eind aan. Maar dit is wel heel globaal. Structuur aanbrengen in een gesprek zorgt voor veiligheid bij jezelf en de cliënt. Veiligheid omdat er duidelijkheid is hoe er wordt omgegaan met de vraag van de cliënt. Daarnaast geven deze stappen een structuur: Wat moet er allemaal besproken worden? Korthagen heeft een reflectiemodel ontwikkeld dat heel goed bruikbaar is voor een structuur, een opbouw van een gesprek. De hoofdelementen en de aanvulling van de trainer zijn in onderstaand model verwerkt.

Hoe gaan we dit doen?

We gaan eerst in de groep inventariseren welke structuren er gehanteerd worden in de begeleidingsgesprekken. De inventarisatie vergelijken we met de onderstaande stappen.

De stappen zijn:

1. Opening van het gesprek.
2. Beschrijving van de probleemsituatie + vraagstelling
3. Herdefiniëring van de probleemstelling
4. Welke alternatieven zijn er?
5. Kiezen van een alternatief + welke kwaliteiten zijn wel/niet aanwezig
6. Alternatief omzetten in handelen
7. Afspraken voor een volgende keer
8. Korte evaluatie (inhoud en samenwerking)

Wat levert dit je op?

- De vergelijking levert voor alle aanwezigen een nieuwe structuur op voor een begeleidingsgesprek.
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

6. Grip op overwerk

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 20

Prijs: Nader te bepalen.

Het lijkt wel of overwerk iets normaal is. Het hoort erbij. Het is logisch dat we het doen. Voor een deel is dat misschien waar. Het werken met mensen vraagt ook om een zekere flexibiliteit. De nood van onze klanten doet zich nu voor en kan niet verschoven worden.

Maar er zit ook een andere kant aan. Overwerk dat doorschiet. Tien tot twintig uur per week extra werken, zonder dat je betaald krijgt. Dat zal vragen bij je doen oproepen: waar doe ik het voor? Doe ik echt voor mijn client? Doe ik mijn werk wel effectief of kan ik het anders organiseren?

Tot slot wil ik nog in discussie gaan of overwerk niet wezenlijk bijdraagt aan onze eigen ontwikkeling of het vervullen van onze eigen behoeften.

Wil jij je weer grip krijgen op je overwerk? Neem dan deel aan deze inspiratiesessie. Het gaat je absoluut veel opleveren.

Hoe gaan we het doen?

We gaan, vanuit een viertal perspectieven, het begrip 'overwerken' onderzoeken. We doen dat aan de hand van:

- a. Timemanagement – effectiever organiseren van je werkzaamheden.
- b. Planning - Je krijgt een aantal tools aangereikt om beter je werk te plannen en je aanstellingsuren in de gaten te houden
- c. Persoonlijke identiteit: Wat zegt overwerk over onze identiteit, over onze behoeften, over onze drijfveren?
- d. Organisatieaspect: We kijken hoe je omgaan kan gaan met een leidinggevende die erg veel taken op je bordje legt. Tevens ga je nadenken hoe je in je team het overwerk bespreekbaar kan maken.

Wat levert het me op?

Vanuit de timemanagement krijg je adviezen/tips hoe je je werk effectiever kan doen. En dat kan tijd schelen.

Bij de tools krijg je een plannings methode die werkzaamheden in controle moet houden. Daarnaast leer je om een (ruwe) tijdsbegroting te maken die echt als een begrenzer gaat werken.

Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

7. Effectief omgaan met groepsprocessen

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie
Duur: 4 uur
Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot
Aantal deelnemers: 20
Prijs: Nader te bepalen.

Elke professional maakt onderdeel uit van een aantal groepen. Denk maar eens aan je team, een overleggroep of een projectgroep die jij begeleidt. Elke groep heeft zijn eigen dynamiek: soms wordt er samengewerkt, maar meestal zijn het individuen (ieder voor zich mentaliteit). Deze training is met name bedoeld voor studenten die een groepsproces optimaal willen beïnvloeden om de gestelde doelen te kunnen behalen.

Hoe gaan we het doen?

Tijdens de training gaan we met elkaar een training maken over groepsdynamica. Het met elkaar maken van een training zorgt ervoor dat we kunnen leren van ons eigen groepsproces en dat het garant zal staan voor een zeer nauwe aansluiting op jullie wensen, vragen en behoeftes.

In deze training leer je wat jij moet doen om een groep tot samenwerking te laten komen. Dit doen we door het groepsproces te concretiseren in een aantal fases. Elke fase heeft zijn eigen kenmerken die goed uitgewerkt moeten worden om een groep effectief te laten werken.

Bij elke fase onderzoeken we de betekenis voor de deelnemer, de leiderschapstijl, de rol van de begeleider en welke interventies (acties) gedaan moeten worden.

Wat levert het me op?

- Aan het einde van deze training heb je een aantal vaardigheden gekregen om een groep zo efficiënt mogelijk te laten functioneren zodat een gezamenlijk doel wordt behaald.
- Elke deelnemer krijgt het digitale boek van Jan Remmerswaal – Begeleiden van groepen.
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

8. Hoe geef ik leiding aan een groep?

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 20

Prijs: Nader te bepalen.

Als professional werk jij met een groep cliënten, die aan jou zijn toevertrouwd. Je kan hierbij denken aan een kindergroep, een groep jongeren of volwassenen. In deze groep is de doelgroep voor korte of langere tijd bij elkaar. In elke groep is het belangrijk dat de leden zich met elkaar verbonden weten en dat er tegelijkertijd een mogelijkheid is dat het individu zich kan ontwikkelen.

De groep heeft de functie van een veilige cultuur waar individuen tot hun recht komen, waar individuen gezien worden in hun (on-) hebbelijkheden en dat ze elkaar nodig hebben bij hun individuele belangen (het hebben van aanspraak, gezelligheid, uiting van kwaliteiten).

Het creëren van een veilige cultuur kan soms heel moeilijk zijn. Denk maar eens aan dominante kinderen, stille jongeren, ouderen die extra aandacht nodig hebben etc.

De professional heeft de taak om aan beide aspecten te werken. Maar hoe doe je dat als leden ruzie maken, elkaar niet 'zien', als kwaliteiten van leden niet erkend worden.

In deze training besteden we aandacht aan jouw leiderschapskwaliteiten om een groep cliënten (kinderopvang, ouderen, groepen GGZ, onderwijs etc) samen te laten zijn.

Hoe gaan we het doen?

We gaan de volgende onderwerpen bespreken en oefenen:

- De essentie van een groep: verbondenheid en autonomie van een groepslid
- Essentiële factoren om groepscohesie te bevorderen
- Soort van leiderschap in relatie met de groepsfase
- De wisselwerking tussen de organisatie, team en bewoners/groep
- Hoe kan de groep zijn eigen problemen oplossen en wat is de rol van de professional.
- .. krachtige interventies uitwisselen met andere studenten

Wat levert het me op?

- In deze training gaan we op zoek naar alle ingrediënten die er voor zorgen dat we een veilige omgeving kunnen bieden waar het individu tot zijn recht komt.

- Daarnaast leer je vaardigheden hoe jij met jouw handelen verbondenheid tussen groepsleden enerzijds en anderzijds de ontwikkeling van een groepslid kan creëren.
- Elke deelnemer krijgt de digitale versie van het boek: Jan Remmerswaal – Begeleiden van groepen.
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

9. Omgaan met het netwerk van de cliënt

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: geen

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Aantal deelnemers: 25

Prijs: Nader te bepalen.

Het netwerk van een cliënt kan een belangrijke bijdrage leveren om het welzijn van de cliënt te bevorderen. Als de cliënt een beroep kan doen op zijn netwerk, zelf actief kan participeren in het onderhouden van een netwerk zal zijn problematiek verminderen en zal de binding met anderen toenemen. Een waardevolle methode die elke professional dient te bezitten.

Hoe gaan we dit doen?

Tijdens deze inspiratiesessie besteden we aandacht wat we verstaan onder het netwerk van een cliënt. We staan stil bij het belang van een netwerk en hoe je een netwerk kan activeren. We besluiten deze inleiding met een krachtige interventie n.l. de Eigen Kracht Conferentie.

Om het netwerk in kaart te brengen maken we gebruik van een sociogram. Een sociogram geeft een goed inzicht op mensen rondom de cliënt, hun kwaliteiten en hun inzetbaarheid. Om dit te oefenen maken we tijdens de bijeenkomst een sociogram van elke deelnemer.

Als je praat over het netwerk praat je ook over de systeem theorie. De systeemtheorie wordt erbij gehaald om uit te leggen hoe interacties invloed hebben op het gehele netwerk.

Verder wordt er uitleg gegeven aan jou leiderschapstijl om een netwerk ook in de toekomst een rol te laten spelen.

Wat levert het me op?

Omgaan met het netwerk van de cliënt is sterk omdat de cliënt zelf ook een rol speelt. Deze methode is erg waardevol en vergroot je professionele vaardigheden.

10. Optimaal vorm geven aan je rol als casemanager!

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Mark Heijnen

Aantal deelnemers: 20

Prijs: Nader te bepalen.

Hoe kunnen professionals en burgers effectief samenwerken bij cliënten met complexe en hardnekkige problematieken? Casemanagement wil met een integrale aanpak en interdisciplinaire samenwerking daarop een antwoord zijn.

Als professional beschik je al over voldoende kennis en competenties, maar deze methodiek vraagt meer. Wat zijn je rollen, als je zowel specialist als generalist bent? Hoe dien je de belangen van de cliënt én het team? Hoe faciliteer je zelfregie van de client? Waar kan je een verschil maken? Hoe maak je van individuele specialistische professionals een team die gaan staan voor de belangen van de cliënt?

Hoe gaan we het doen?

Aan de hand van de aanwezige kennis maken we eerst een definitie wat er wordt verstaan onder de functie van casemanager. De groep gaat een profiel maken van een casemanager als het gaat om zijn/haar rol, het doel, de samenwerking met andere professionals en het aansturen van deze professionals.

Wat levert mij dit op?

In deze inspiratiesessie krijg je een eerste antwoord op de onderstaande vragen:

- Hoe achterhaal ik effectief de *behoeften van een cliënt*? Welke andere vragen kan ik daarbij stellen?
- Hoe faciliteer ik - vanuit *de vraag achter de vraag* - cliënten om zelf tot een *doelgericht plan* te komen? Hoe ga ik daarbij en bij de uitvoering om met *afstand en nabijheid*?
- Hoe stuur ik een team van (externe) professionals aan zodat iedereen een bijdrage levert aan het welzijn van de cliënt.
- Hoe werk ik bij dit alles effectief samen en kan je bijdragen aan de *gedeelde deskundigheid* binnen het team? Welke *verantwoordelijkheden* spelen daarin mee?
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

11. De taal van het hart: leer Geweldloze communicatie

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloot

Duur: 4 uur

Aantal deelnemers: 20

Vervolg: een training

Prijs: Prijs: Nader te bepalen.

Iedereen kan de situaties nog wel naar voren halen dat er een zekere eenzijdige macht in een twee gesprek voelbaar was. Het gaat dan om mensen die het beter weten, jou (impliciete) opdrachten geven, waar je voelt dat het geen zin heeft om tegen de argumenten van de ander in te gaan. Voor jou betekent dit hoe je moet gaan opstellen: het gevecht vermijden (je terugtrekken) of terugslaan (met argumenten of emoties).

Geweldloze communicatie geeft een andere oplossing. Het bespreekbaar maken van je behoefte, je grens stellen met als doel om nader tot elkaar te komen.

Hoe gaan we het doen?

In deze bijeenkomst wordt er uitleg gegeven over geweldloze communicatie. Wat is het? Wanneer toepasbaar en vooral Hoe doe je het. Er wordt gebruikt gemaakt van de theorie: Thema gecentreerde interactie (R.C. Cohn 2002)- en Trans Actionele Analyse (Berne, 1961) als hulpmiddel om machtongelijkheid te constateren.

Wat levert mij dit op?

- Je krijgt inzicht in een nieuwe manier van communiceren. Een manier, die jouw gevoelens en emoties de ruimte geeft, maar tegelijkertijd zoekt naar volwaardige oplossing tussen de meningsverschillen van twee mensen.
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

12. Leven zonder doel? Ontdek wat jou drijft! (Zingevende gespreksvoering)

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Duur: 4 uur

Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Johan v.d. Sloom

Aantal deelnemers: 20

Prijs: Nader te bepalen.

Het 'zingeven aan je leven' is een belangrijke motivator om moeilijkheden in het dagelijks bestaan uit te houden. Zingeving komt al snel om de hoek zetten als er sprake is van een gemiste promotie, verlies van een kind/ouder, een relatie die wordt beëindigd of een constatering van zeer ernstig ziekte. Dat de zingeving wankelt blijkt uit uitspreken als: wat heeft mijn leven nu voor zin? Hoe moet ik verder? Waarom moest mij dit gebeuren?

Als je dit tegenkomt bij cliënten/collega's is het waardevol om de zingeving bespreekbaar te maken. Maar ja hoe doe je dat? In ieder geval niet door met oplossingen of adviezen te komen. De vraag die bij de professional ligt is om dit samen met de cliënt met de cliënt te onderzoeken en te zoeken naar een herdefiniëring van zijn/haar zingeving.

Hoe gaan we het doen?

In deze inspiratiesessie wordt er informatie verstrekt over de aanpak om een zingevend gesprek op gang te brengen. Eerst wordt er stil gestaan bij een omschrijving wat zingeving is. Vervolgens wordt het Diamant-model van C. Leget (2008) uitgelegd dat speciaal ontwikkeld is om verschillende aspecten van zingeving nader te verkennen.

Tot slot besteden we aandacht aan de grondhouding van de professional, waarbij aspecten als traagheid, ambivalentie, verbeelding en zelfreflectie spelen.

Wat levert mij dit op?

- Praten over zingeving is ook geconfronteerd worden met je eigen zingeving. Als je weet hoe je moet praten over zingeving kunnen er zeer mooie gesprekken ontstaan, die je nog lang zullen bijblijven.
- Na de bijeenkomst kan je je opgeven voor een training waarin je leert om de vaardigheden op een goede manier in te zetten.

13. Intervisie: de weg naar professionaliteit.

Soort bijeenkomst: training

Duur: 6 bijeenkomsten van 2 uur

Vervolg: Ja

Intervisor: Johan v.d. Sloom

Aantal deelnemers: min 6 – max 8

Prijs: Nader te bepalen.

Cliënten, vrijwilligers, mantelzorgers, collega's helpen vraagt heel veel van een professional. Als je iemand echt kan helpen geeft dat veel voldoening. Maar als dat niet lukt geeft dat twijfel, irritatie en soms zelfs een burn-out.

Intervisie is een prachtig middel om te kunnen blijven genieten dat je mensen kan helpen. Met intervisie sta je er niet alleen meer voor. Je krijgt een nieuw team om je successen te vieren. Maar

datzelfde team staat ook klaar om werkproblemen op een andere manier aan te pakken. Daarbij wil ik benadrukken dat het niet altijd om problemen hoeft te gaan. Het werk kent thema's (veiligheid, macht, digitalisering, politiek) die ieders werk beïnvloeden.

Daarnaast kan intervisie een belangrijk middel zijn om je professionaliteit te verhogen. Je krijgt meer duidelijkheid over je visie, je uitgangspunten, je energiebronnen, je kwaliteiten.

Hoe gaan we het doen?

Heel veel professionals hebben al intervisie bij mij gehad. Mijn werkwijze zal ongeveer hetzelfde zijn. Maar wel met een belangrijke toevoeging: spelen met verschillende werkvormen die jou stimuleren om vraagstukken anders aan te pakken. Vraagstukken die op te delen zijn in je vaardigheden, je waarden en tot slot zelfreflectie.

Wat levert het mij op?

Intervisie staat of valt met het *willen* ontwikkelen van je professionaliteit. Dat betekent voor mij dat je wil nadenken hoe jij je verder kunt ontwikkelen tot een krachtige, veelzijdige, vaardige professional die zichzelf ook toestaat om te twijfelen. Dat je daar zelf initiatief voor neemt en niet je niet afwachtend opstelt ten aanzien van mij.

Kortom: spreekt dit je aan? Wil jij, samen met andere professionals, op ontdekkingsstocht gaan naar jouw professionaliteit. Geef je snel op en we gaan nog sneller aan de slag.

14. Wat is: iemand in zijn kracht zetten?

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie
Duur: 4 uur
Vervolg: een training

Inspirator/begeleider: Mark Heijne
Aantal deelnemers: 20
Prijs: Prijs: Nader te bepalen.

In onze taal duiken steeds vaker kreten op die afkomstig zijn uit de coachingswereld. "Iemand in zijn kracht zetten" is er zo eentje. Wat roept deze zin op? Het verwijst naar het bieden van een vorm van ondersteuning waardoor iemand meer zelfvertrouwen of autonomie krijgt. Maar hoe dat je dat dan? Kun je dat wel voor iemand anders doen? De Amerikaanse hoogleraar Brené Brown beweert dat kwetsbaarheid krachtig is. Maar hoe kan iets wat tegengesteld is dan zo krachtig zijn? Het loskomen van taalconstructies biedt je professional nieuwe inzichten en handelingsmogelijkheden.

Hoe gaan we dit doen?

Tijdens deze inspiratiesessie besteden we aandacht aan hoe taal een rol speelt in ons werk. We staan stil bij woorden als 'kracht' en 'zetten'. In praktisch zin kijken we naar gangbare en nieuwe manieren waarop begeleiders werken aan empowerment of het verhogen van iemands zelfvertrouwen.

Aan de hand van een opstelling die aansluit bij de theorie van *het dialogische zelf* kunnen we ons beter inleven in de kwetsbaarheid van de ander. De opstelling is een eenvoudig, praktisch model om innerlijke verdeeldheid te ervaren, begrijpen en herkennen. Dit is namelijk geen kwestie van taal en cognitie alleen.

Met de theorie van het *ontwikkelingsmodel* van psycholoog Erik Erikson leer je inzien onze

krachtbronnen niet kunnen zonder onze kwetsbaarheden. Maar ook hoe onze overtuigingen of anderen ons vast kunnen zetten en belemmeren ons potentieel te bereiken.

Wat levert het me op?

- Je krijgt inzicht in *het dialogische zelf* en wat belemmerend werkt in het nemen van krachtige besluiten en initiatieven.
- Na de bijeenkomst kun je je opgeven voor een training waarin je dieper ingaat op het onderwerp, zelf ervaart hoe het zit met jouw eigen innerlijke dialoog en ontwikkeling, zodat je verworven inzichten en vaardigheden kunt inzetten in de praktijk.

15. Conflicten uit de weg gaan?

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Inspirator/begeleider: Mark Heijne

Duur: 4 uur

Aantal deelnemers: 20

Vervolg: een training

Prijs: Nader te bepalen.

Een conflict reduceren we nogal eens tot een 'dingetje'. Tot 'iets dat in de weg staat' en opgelost moet worden. Hoe komt het dat we op die manier naar conflicten kijken? Waarom gaan we ze vaak liever uit de weg? Of het daarbij om een conflict gaat in onszelf gaat of tussen anderen lijkt daarbij niet uit te maken. In deze inspiratiesessie maken onderzoeken we hoe conflicten bronnen kunnen zijn van productieve spanning.

Hoe gaan we dit doen?

We staan stil bij verschillen van inzicht, mogelijke fouten of vergissingen of ronduit botte uitspraken. Zaken die ten grondslag liggen aan een conflict. Dat niet zozeer een ding blijkt, maar een proces. We gaan in op hoe reductie en escalatie tot stand komen. En op hoe het verwarren van 'mijn' en 'dijn' en 'wat' en 'wie' conflicten complex en disfunctioneel maken. Door andere vragen te leren stellen kunnen we deze functioneel maken, zodat het aanzet tot leren en ontwikkelen.

Wat levert het me op?

- Je krijgt inzicht in het ontstaan, het escaleren en reduceren van conflicten en hoe hier anders mee om te gaan.
- Je leert anders te kijken naar en andere vragen te stellen bij conflicten.
- Na de bijeenkomst kun je je opgeven voor een training waarin je dieper ingaat op het onderwerp, zelf ervaart hoe het zit met jouw voorkeuren in het omgaan met conflicten van en ontwikkeling, zodat je verworven inzichten en vaardigheden in de praktijk kunt inzetten.

16. Grenzen stellen: dichterbij elkaar komen.

Soort bijeenkomst: Inspiratiesessie

Inspirator/begeleider: Mark Heijne

Duur: 4 uur

Aantal deelnemers: 20

Vervolg: een training

Prijs: Nader te bepalen.

Grenzen aangeven is iets persoonlijk. Iedereen bepaalt in mentaal, emotioneel of fysiek opzicht waar en wanneer een grens bereikt is. Een persoonlijke grens kan per dag, per situatie verschillen. Althans

dat is een deel van de theorie. Maar wat nu als jezelf of de ander niet weet waar een zekere grens ligt? Of dat je er later achter komt dat een grens overschreden is? Grenzen stellen is meer dan assertief en mondig zijn. Het is een beoefening waarin we steeds weer iets over onszelf en de ander kunnen leren.

Hoe gaan dit doen?

Het programma bestaat uit het overdragen van kennis over het thema aan de hand van wetenschappelijke bronnen en enkele modellen. Door het delen van ervaringen uit de praktijk en te beschouwen aan de hand van een opstelling, kunnen we tot nieuwe inzichten en handelingsmogelijkheden komen. De theorie en de opstelling is te verbinden met systemisch werken.

Wat levert het me op?

- Je doet kennis en inzicht op over grenzen stellen en het overschrijden ervan. Zo krijg je andere perspectieven op effectief en manipulatief of gewelddadig gedrag.
- Je leert inzien wat het stellen van grenzen lastig kan maken en ontdekt nieuwe handelingsmogelijkheden.

Na de bijeenkomst kun je je opgeven voor een training waarin je dieper ingaat op het thema, en zelf oefent met grenzen stellen. Daarin leer je relaties leggen met het aangeven van behoeften en het omgaan met agressie. Je oefent met het inzetten van je verworven inzichten en vaardigheden.

18. Eigen onderwerp?

Heeft u een specifiek onderwerp in uw hoofd waarop uw medewerkers dienen te worden bijgeschoold? Ik kan uw plannen en ideeën waarmaken. Samen doorlopen we de volgende stappen:

1. Ik kom bij u langs en we maken een kennismaking met het onderwerp zoals u in uw hoofd heeft.
2. Aan de hand van dit gesprek maak ik een voorstel op papier zoals uw voorstel kan worden uitgevoerd.
3. Ik voer de training- / inspiratiesessie uit
4. We evalueren de training of inspiratiesessie op inhoud, opvallende zaken tijdens de uitvoering en tevredenheid bij uw personeel. We sluiten af met een eventueel vervolg van de training.