



Trainingshandleiding SEE ME

Sociale inclusie door zinvol ouder worden
'SEE ME'

Sarah Dury, Liesbeth De Donder, Daan Duppen, Tinie Kardol, Maurice de Greef, Anja Machielse, Wander van der Vaart, Daniela Grignoli, Margherita Di Paolo, Dieter Zisenis, Rosemarie Klein, Julia Thissen, Sara Marsillas and Álvaro García

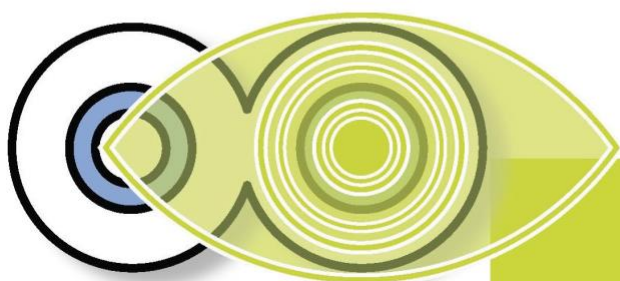
Lay-out: Lydia Heringa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhoudsopgave

Introductie.....	4
SEE ME project	4
Doelgroep.....	6
Overzicht van de SEE ME training en hoe de trainingshandleiding te gebruiken.....	7
De training verbeteren.....	14
Modules.....	19
Module 1	19
Module 2	33
Module 3	44
Module 4	52
Module 5	59



Introductie

1. SEE ME project

Het SEE ME-project wil de kwaliteit van de zorg en de sociale inclusie van ouderen verbeteren. Het doet dit door middel van een trainingshandleiding die de vaardigheden en competenties van verschillende groepen zorgverleners (vrijwilligers, informele en formele zorgverleners) en trainers van zorgverleners vergroot om ouderen kwalitatief goede zorg aan te bieden. In deze trainingshandleiding verkennen de deelnemers via vijf modules verschillende manieren om de sociale en zingevingsbehoeften van ouderen beter in kaart te brengen.

SEE ME daagt de stereotypen van ouderen uit door mensen te trainen om de talenten en sterke punten van de oudste burgers te zien. Competenties van zorgverleners moeten worden geïnnoveerd om "ouderen te ZIEN":

- ZIE de oudere mens achter de cliënt,
- ZIE zorg als meer dan fysieke en medische zorg, en ZIE sociale en zinvolle zorg,
- ZIE de positieve talenten en dromen van ouderen, en niet alleen hun behoeften.

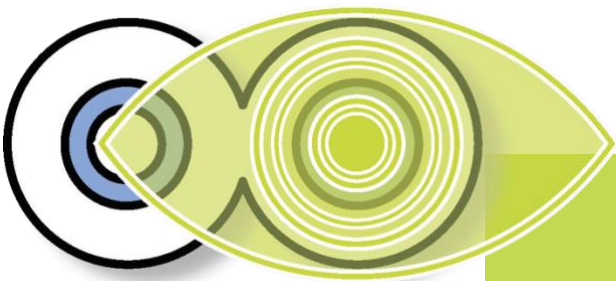
Het project besteedt extra aandacht aan ouderen met een migratieachtergrond of in een precare financiële situatie.

Het project werd gefinancierd door de Europese Unie en ontwikkeld door zes internationale partners: de Vrije Universiteit Brussel in België, de Stichting Active Ageing en de Universiteit voor Humanistiek in Nederland, de Universiteit van Molise in Italië, het Büro für berufliche Bildungsplanung in Duitsland en de stichting Matia in Spanje.

De SEE ME-trainingshandleiding werd ontwikkeld om de doelstellingen van het SEE ME project te behalen. De handleiding werd samengesteld op basis van (1) het onderzoeksrapport over het optimaliseren van vaardigheden en competenties op het gebied van zorgverlening door 'ZIEN op sociale en zingevingsbehoeften, talenten en idealen van ouderen' en (2) het 'Onderwijs voor SEE ME-model'. Alle informatie, de handleiding en bijhorende materialen kan u consulteren op <https://www.sarlab.be/publicaties/boeken-rapporten>

Na de ontwikkelingsfase is de SEE ME-trainingshandleiding tijdens het project geïmplementeerd, getest, geëvalueerd en aangepast (van 2020 tot 2023) door de zes partners, zowel in residentiële als gemeenschapsprojecten: Compartijn en September Care (Nederland), Don Carlo Pistilli (Italië), Graftschafter Diakonie (Duitsland), SamenToujours (België), Stichting Humanitas Rotterdam (Nederland) en Grandes Amigos (Spanje).





2. Doelgroep

De SEE ME trainingshandleiding is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij het verlenen van zorg, ondersteuning en diensten aan ouderen en die zich inzet om de levenskwaliteit van ouderen te verbeteren. Hieronder vallen familie en vrienden, vrijwilligers, kleine en regionale verenigingen, maar ook nationale instellingen en Europese organisaties. De handleiding is dus niet alleen bedoeld voor professionals binnen woon- en zorgorganisaties, maar ook voor mantelzorgers en vrijwilligers.

Wie is een professionele of formele verzorger?

Professionals zijn formele zorgverleners die een beroep uitoefenen en betaald worden voor hun diensten. Zij moeten specifieke protocollen en procedures volgen om ervoor te zorgen dat hun diensten rechtmatig zijn. Voor verschillende professionele functies zijn diploma's vereist om competenties en expertise aan te tonen, met inbegrip van specialistische kennis voor specifieke problemen. Professionele zorgverleners zijn formeel verantwoordelijk voor de kwaliteit van de verleende hulp.

Wie is een mantelzorger?

Mantelzorg is de belangrijkste bron van zorg voor ouderen in Europa. Informele zorgverleners (of "mantelzorgers") hebben een persoonlijke relatie met de persoon voor wie zij zorgen. De zorgontvanger kan iemand zijn met wie een verwantschapsrelatie bestaat, of een echtgenoot, vriend, buur of buurtgenoot.

Wie is een vrijwilliger?

Vrijwilligers zijn een zeer diverse groep; de redenen waarom mensen besluiten vrijwilligerswerk te gaan doen lopen sterk uiteen, evenals de soorten activiteiten die zij willen ondernemen en de tijd die zij bereid zijn te investeren. In dit verslag verwijst de term "vrijwilligers" naar alle vormen van vrijwillige inzet die een waardevolle bijdrage leveren aan de zorg voor ouderen, georganiseerd of ongeorganiseerd, verplicht of niet-verplicht, "betaald" of onbetaald.




3. Overzicht van de SEE ME training en hoe de trainingshandleiding te gebruiken

3.1 Overzicht van de SEE ME-training

De handleiding bestaat uit vijf modules van ieder drie uur, elk met enkele verplichte oefeningen en enkele alternatieven om uit te kiezen. Waar de eerste module begint met een introductie, gaan de volgende drie modules steeds dieper in op het herkennen van behoeften, en het versterken van eigen competenties, eindigend in duurzame actie en organisatieverandering in de vijfde module.

In de SEE ME-training richten we ons op **versterking**. We bouwen voort op de competenties die de deelnemers al hebben. Om deze competenties te versterken werden vijf modules vol activiteiten ontworpen. Samen met de deelnemers kan de facilitator (op co-creatieve wijze) verkennen welke modules het beste passen bij hun behoeften aan persoonlijke verandering EN organisatie-**verandering**. Daarbij kunnen de facilitator en de deelnemers zelf keuzes maken (**pick & mix**) tussen verschillende voorgestelde activiteiten.

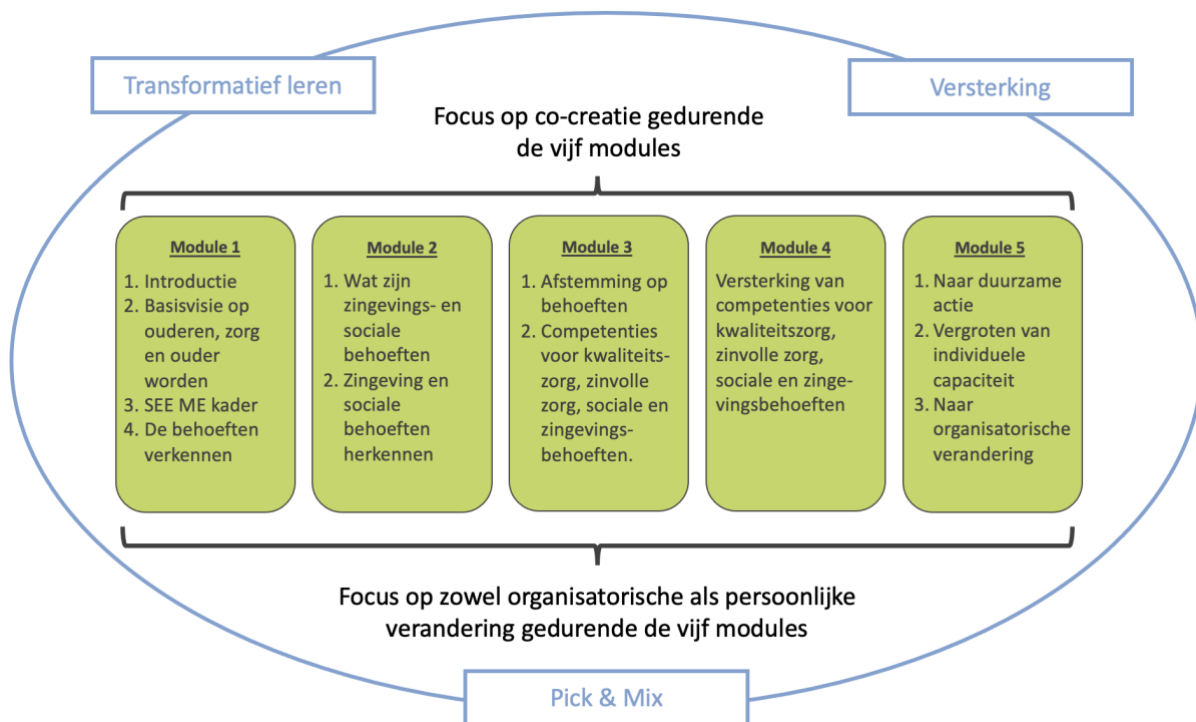
Elke module bestaat uit verschillende stappen gebaseerd op wetenschappelijke theorie. Sommige stappen omvatten verschillende activiteiten (**pick**) om de flexibiliteit van de training te vergroten. De lengte en inhoud van de totale training kan dus worden aangepast aan de groep. Bovendien kunnen de activiteiten ook gemengd worden (**mix**), zodat meerdere of alle activiteiten stap voor stap gedaan kunnen worden. In dit geval duurt de module langer dan drie uur.

Een trainingssessie moet ten minste één activiteit omvatten per stap, maar bepaalde stappen zijn essentieel in het SEE ME-traject om SEE ME optimaal te bereiken. Deze stappen zijn daarom verplicht om te doorlopen en gemarkeerd met het  logo.

Gedurende de vijf modules leren de deelnemers op een **transformatieve** manier om de kwaliteit van de zorg en de sociale integratie van ouderen te verbeteren. Transformatief leren omvat drie dimensies:

- Kritisch leren of expansief leren: deelnemers stellen hun manier van werken in vraag.
- Gesitueerd leren: De specifieke competenties van de deelnemers worden geïdentificeerd en realistische situaties waarin zij zich vaak op het werk bevinden worden behandeld. Deze kennis kan vervolgens in reële situaties worden toegepast.
- Ervaringsleren: leren door te doen. Door te reflecteren op de activiteiten die een deelnemer tijdens de training doet, kunnen nieuwe inzichten voor de praktijk worden opgedaan.

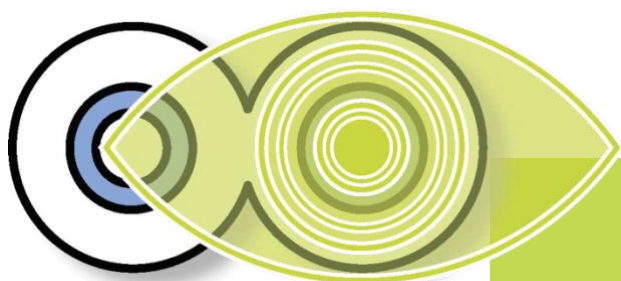




Figuur 1: Overzicht van de 5 modules in één oogopslag.

Naast de hoofddoelstelling is het doel van de SEE ME-training om **veranderingen teweeg te brengen op persoonlijk en organisatorisch niveau**. Het SEE ME-project beoogt om:

- De manier waarop deelnemers ZIEN te veranderen: na de training zien deelnemers dat er veel onder de oppervlakte van het leven van ouders ligt: ze zien meer van hun sociale en zingevingsbehoeften. Ze zien ouders met een open blik, zonder vooringenomenheid en met ruimte voor interpretatie. Ze zien dingen anders dan ze gewend waren te zien totdat de training begon. Bij problemen kijken ze *out of the box*.
- Deelnemers iets anders te laten leren dan ze gewend zijn: ze leren zich op iets anders te richten, zich te verbeteren en hun focus of achtergrond te veranderen. Ze leren andere mogelijkheden te herkennen en zich af te stemmen op sociale en zingevingsbehoeften in plaats van zich alleen te richten op fysieke behoeften.
- Deelnemers zich anders te laten voelen: Tijdens en na de training voelen deelnemers zich veranderaars in het herkennen van en afstemmen op de sociale en zingevingsbehoeften van ouders. Ze voelen zich geïnspireerd en creatief en hebben het gevoel dat het volgen van de training geen tijdverspilling was.



- De deelnemers en de werkwijze van de organisatie te veranderen: tijdens de training werken de deelnemers in een team samen aan duurzame verandering in de organisatie. Na de training werken de deelnemers in een organisatie die de doelstellingen van SEE ME omarmt.

Ten slotte is de SEE ME-training ontworpen voor verschillende groepen zorgverleners (vrijwilligers, informele en formele zorgverleners) en trainers van zorgverleners. Veel van deze activiteiten kunnen echter ook gedaan worden met ouderen die zorg nodig hebben. Er zijn daarnaast ook deelnemers aan de training die al ervaring hebben met de zorg voor een oudere. Zij hoeven dus niet vanaf nul te beginnen en hun in de loop der jaren opgedane ervaringen worden in deze opleiding gebruikt. De opleiding is geen traditioneel leerproces waarbij de facilitator vooraan in een klaslokaal staat en de deelnemers alleen maar luisteren.

3.2 Gebruik van de SEE ME trainingshandleiding

Om de SEE ME trainingshandleiding te gebruiken raden wij u aan om met een **facilitator** te werken. Externe professionals en ervaren voltijds of vrijwillig personeel in uw instelling of organisatie kunnen als facilitator worden gekozen. De testfase van de SEE ME training toonde aan dat het trainingsmateriaal grotendeels voor zichzelf spreekt en dat de facilitator de individuele modules zelfstandig kan vormgeven. Ook werd duidelijk dat de facilitator over bepaalde competenties moet beschikken en dat bij de selectie van de facilitator met verschillende aspecten rekening moet worden gehouden, bijvoorbeeld:

- Kennis, deskundigheid en persoonlijke betrokkenheid bij de basiszorgen van SEE ME met betrekking tot de sociale en zingevingsbehoeften van mensen die zorg en ondersteuning nodig hebben.
- Ervaring in het werken met en begeleiden van groepen, en kennis van groepsdynamiek.
- Kennis van het institutionele kader wat betreft de mogelijkheden en beperkingen bij het realiseren van nieuwe innovatieve maatregelen en activiteiten in de omgang met zorg- en hulpbehoevenden. De facilitatoren spelen in deze zin ook een bemiddelende rol door ervoor te zorgen dat suggesties en ideeën van de deelnemers aan de organisatie worden doorgegeven.

Wat het aantal begeleiders betreft, gaven sommigen de voorkeur aan twee begeleiders, maar dit is louter een voorkeur en geen noodzaak. Door in tweetallen te werken, kunt u elkaar steunen, ideeën uitwisselen en profiteren van elkaars indrukken en ervaringen in een finale reflectie na de training.

Hoe ga ik te werk als facilitator?



Vorbereiding van de SEE ME training:

Het volgende schema (zie figuur 2) toont enkele aspecten waarmee facilitatoren rekening kunnen houden in het kader van een haalbaar trainingsprogramma dat past bij de organisatie en/of de doelgroep. Op basis van de basisfilosofie van SEE ME en de algemene opleidingsdoelstellingen helpt het praktijkconcept (figuur 2) de gebruikers om verschillende vragen te beantwoorden alvorens de opleiding te starten en de opleiding te koppelen aan de uitdagingen waarmee de deelnemers (cf. doelgroepen) in hun specifieke werkcontext worden geconfronteerd. Het management van de woon- of gemeenschapszorgorganisatie houdt toezicht op de ontwikkeling van het praktijkconcept, en hoe de training eruit zal zien. Het is echter nuttig gebleken om de deelnemers aan de training te betrekken bij de ontwikkeling hiervan. Op die manier kunnen de deelnemers vanaf het begin hun ervaringen, beoordelingen en vragen inbrengen, krijgt de training niet het karakter van een "theorieseminarie" en kunnen de begeleiders specifieke vragen en onderwerpen van de deelnemers al in hun voorbereiding meenemen.

Voor elke module:

Een tip is om per module een concreet uitvoeringsschema op te stellen. Dit kan bijvoorbeeld in tabelvorm en bevat naast informatie over tijdschema, methode, benodigde materialen en verantwoordelijkheid ook aantekeningen voor de facilitator. Ook kunt u de start van elke module zo vormgeven dat de deelnemers makkelijk mee zijn en 'erin komen'. Andere kwesties zijn de groepsdynamiek. Hoe kun je de groepsdynamiek positief benutten en de inhoud levendiger maken? Zijn er voorwerpen, muziek, enz., die ingezet kunnen worden om de module of activiteit thematisch te ondersteunen?

Creëer daarnaast een boeiende en beschermde leeromgeving in de beschikbare ruimte, waar mensen vrijuit kunnen spreken, experimenteren en aangemoedigd worden in hun mogelijkheden, zonder oordeel of druk om te presteren. **Dialogo en communicatie** zijn essentiële sleutels tot het ontsluiten van het leer- en ervaringspotentieel van de groep, en tot het uitbreiden van de mogelijkheden om de praktijk over te dragen naar het dagelijks leven, niet alleen tijdens activiteiten. Wat het tijdsbestek betreft, moeten daarom naast de activiteiten ook pauzes worden ingelast. Een pauze biedt niet alleen een gelegenheid voor ontspanning, maar ook een belangrijke informele uitwisseling voor deelnemers. Denk na over hoe u een "centraal thema" creëert doorheen de verschillende modules. Een flipchart kan bijvoorbeeld worden gebruikt als een terugkerend element dat aan het begin van de module gezamenlijk wordt bekeken en in de eindfase, na de modules, kan worden gebruikt om de resultaten te bewaren en over te dragen naar de praktijk. Aan het eind van elke module wordt een actieplan ontwikkeld.

Roep als facilitator de **dagelijkse praktijk** in herinnering en koppel dat wat tijdens de training geleerd werd aan de dagelijkse zorgactiviteiten en routines die de deelnemers gewoonlijk doen. Misschien zijn de deelnemers vrijwilligers die boodschappen doen voor ouderen, misschien

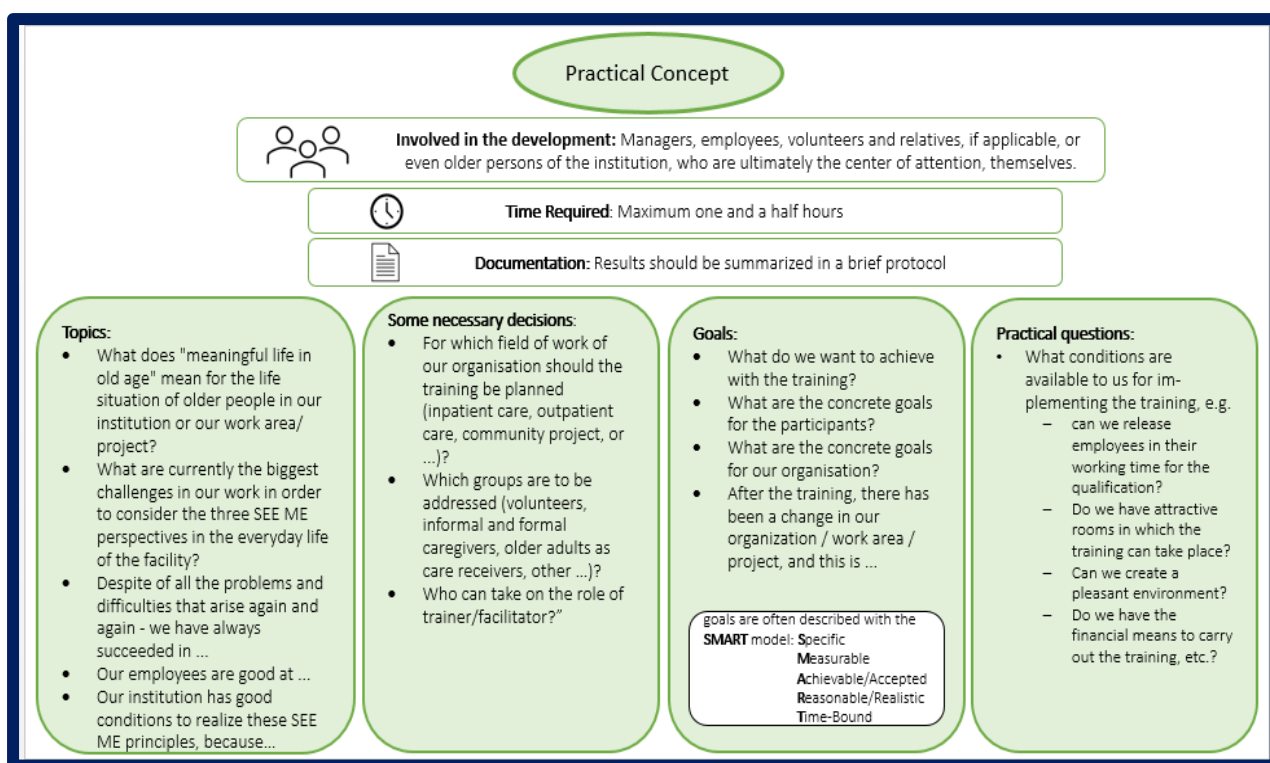


houden ze ze gezelschap, of zijn ze professionele zorgverleners die zorg verlenen in een verpleeghuis. De specifieke link met deze activiteiten zal de deelnemers helpen te visualiseren wanneer en hoe ze deze nieuwe kennis in de praktijk kunnen brengen.

De afronding moet de deelnemers helpen hun eigen leren te herkennen en persoonlijke leerdoelen te stellen, d.w.z. zich bezig te houden met de vraag: Wat heb ik vandaag geleerd? Hoe kan ik dit morgen gebruiken? Maak als facilitator duidelijk dat **deelnemers niet alleen consumenten zijn, maar ook ambassadeurs van de SEE ME-filosofie.**

Na elke module:

Reflecteer als facilitator op jouw manier van werken met de groep: Wat werkte goed? Wat had je anders willen doen? Gebruik deze ervaringen voor verdere implementatie. Voor reflectie op je eigen rol kunnen de reflectievragen voor facilitators aan het eind van de individuele activiteiten ondersteuning bieden.



3.3. Succesfactoren

Verskillende succesfactoren zijn belangrijk om te weten voordat u de SEE ME-training in uw



organisatie implementeert of voordat u de trainingshandleiding samenstelt. Elke organisatie heeft immers zijn lokale noden of specifieke doelgroep waarmee ze samenwerken. De handleiding kan worden aangepast aan de behoeften van die specifieke context/groep.

1. Pas de inhoud aan aan de lokale context

Alvorens de handleiding te gebruiken, raden wij aan deze aan te passen aan de respectieve randvoorwaarden van de instelling of organisatie waar hij zal worden gebruikt, of aan de deelnemers aan de opleiding. Begeleiders worden aangemoedigd de activiteiten in een lokale context te presenteren en de inhoud te koppelen aan een lokale context. Elke activiteit en combinatie van activiteiten kan worden aangepast aan de plaats en de behoeften van de deelnemers (zie 2. Doelgroep). Voeg lokale voorbeelden, statistieken, enz., toe aan de activiteiten. Houd daarom bij de keuze van de activiteit rekening met de doelgroep waarmee u werkt. Vraag uzelf af: "Wat betekent deze module voor het praktische werk van de deelnemers en welke verwijzingen kunnen worden gemaakt?", of "Kunnen de activiteiten worden aangepast aan regionale en/of culturele voorkeuren?"

2. Pas uzelf aan aan de doelgroep

De aan de doelgroep aanpasbare trainingshandleiding biedt oriëntatie en een kader dat individueel, regionaal en contextueel kan worden aangepast en creatief kan worden aangevuld om verwijzingen naar het dagelijks leven te creëren. Dit kader moet zodanig worden gebruikt dat de individuele activiteiten de deelnemers in staat stellen hun eigen ervaringen, gedachten en gevoelens te verwerken en een kader te scheppen voor het verwerven van nieuwe kennis, het bewust waarnemen van situaties en het ontwikkelen van mogelijkheden tot actie. De activiteiten moeten bijdragen tot uitwisseling, tot (kritische) reflectie op de eigen denk- en werkprocessen en tot het stimuleren en bevorderen van communicatie. Op deze manier kunnen gemeenschappelijke belangen worden gecreëerd en kan de SEE ME-filosofie centraal staan.

Onze ervaring met SEE ME-training heeft aangetoond dat het nuttig is om binnen de eigen organisatie overeenstemming te bereiken over de aandachtspunten en de doelen waarmee men het instrument wil gebruiken voordat men het inzet. Het is nuttig gebleken dit schriftelijk vast te leggen met trefwoorden. De zelf geformuleerde doelen vormen een belangrijke basis voor de voorgestelde zelfevaluatieprocedures.

3. Neem de tijd



De trainingshandleiding geeft een schatting van de tijd die elke activiteit in beslag kan nemen, maar als het onderwerp nieuw of emotioneel uitdagend is, kan het langer duren. Het delen van getuigenissen en voorbeelden is een belangrijk onderdeel van de training, en het kan de moeite waard zijn daar wat extra tijd voor uit te trekken. Ook kan er tijd genomen worden voor verdere discussie. Verleng zo nodig de duur van de activiteit. Pas de training aan aan de verwachtingen van uw groep: vraag wat voor soort training de deelnemers gewend zijn, bijvoorbeeld halve of hele dagen.

4. Organisatie en management

Als facilitator is het belangrijk regelmatig van gedachten te wisselen met het management en door hen te worden gesteund. Wanneer interne facilitators worden geselecteerd, is het ook belangrijk om te bespreken welke tijdsbesteding zij kunnen krijgen (naast hun normale werk in de organisatie) en hoe deze extra taak kan worden gewaardeerd.



4. De training verbeteren

Verbeter en evalueer de opleiding systematisch. Dit kan tijdens de opleiding gebeuren met behulp van het leer-dagboek of aan het eind van de opleiding met behulp van drie zelfevaluatie-instrumenten.

4.1 Leer-dagboek

Het leer-dagboek is een belangrijk onderdeel van de trainingshandleiding. Het

- is uitsluitend bedoeld voor eigen gebruik van de deelnemers,
- kan worden gebruikt als een "notitieboek", een "schetsboek",
- is het persoonlijke dagboek voor notities, schetsen, ideeën, belangrijke en onbelangrijke informatie, specifieke punten om te noteren, vragen, herinneringen enz.,
- wordt gebruikt op een zelfverantwoordelijke manier,
- kan de voortdurende reflectie op het gemeenschappelijke leerproces ondersteunen.

Het leer-dagboek kan een constante metgezel zijn tijdens de cursus en tussen de modules door. U kunt het leer-dagboek ook gebruiken tijdens uw werkuren. Alle vooraf geformuleerde vragen in het leer-dagboek zijn suggesties en geen opdrachten!

Aan het begin van elke module wordt verwezen naar het leer-dagboek. De door de deelnemers geschreven aantekeningen geven een indicatie van hun beoordeling van het verloop van de kwalificatie, bijv. wat was nieuw? Wat heeft me aan het denken gezet? Wat was interessant? Wat was verrassend? Wat was inspirerend? Waarover zou ik meer willen weten? Wat is belangrijk voor mij? De deelnemers zijn niet verplicht de aantekeningen in hun leer-dagboeken te delen. Toch zal het een of het ander in de uitwisseling in de groep genoemd worden. Misschien kunt u - als begeleider - aan het eind van elke module wat aantekeningen maken over de opmerkingen van de deelnemers, die u dan in de eindevaluatie kunt opnemen.

Het leer-dagboek is een belangrijk onderdeel van de trainingstoolkit. In de proeffase van het SEE ME-project werd duidelijk dat veel deelnemers erg terughoudend waren in het gebruik van het leer-dagboek. Deels omdat veel deelnemers weinig ervaring hadden met het bijhouden van een dagboek, deels omdat het leerdagboek als veeleisend werd ervaren en er weinig tijd beschikbaar was tijdens de doordeweekse werkdag. Onze ervaringen met leer-dagboeken in verschillende leeromgevingen laten echter zien dat het leer-dagboek een belangrijk element kan zijn in het begeleiden van iemands leerproces. Dat lukt als het leer-dagboek wordt gepresenteerd als een aanbod dat expliciet uitgaat van vrijwilligheid en eigen verantwoordelijkheid. De vraag aan het begin van een module is dan ook niet: "Pak jullie leer-agenda's erbij. Wat heb je inmiddels in je



leer-agenda ingevuld?", maar bijvoorbeeld: "Voordat we aan de nieuwe module beginnen, hebben we tijd om jullie vragen en opmerkingen te behandelen. Is er iets dat je dwars zit sinds de vorige bijeenkomst? Misschien heeft u ook iets in uw leer-dagboek geschreven dat u met de andere deelnemers wilt delen".

Op de SEE ME-website is een voorbeeld van een leer-dagboek met materiaal te vinden voor module 1.

4.2 (Zelf-)evaluatie

De trainingshandleiding bevat ook een (zelf)evaluatie-instrument. De gebruikers van de handleiding krijgen een leidraad aangeboden over hoe zij de mogelijke effecten van dit instrument in hun werkcontext kunnen observeren en hoe hierop gereflecteerd kan worden. Het gaat niet om een evaluatie volgens strikte wetenschappelijke criteria, maar om suggesties over hoe gebruikers van de handleiding systematisch en op een gestructureerde manier observaties en zelfbeoordelingen kunnen documenteren, die nuttig kunnen zijn voor een evaluatie van de kwalificatie met betrekking tot veranderingen in de dagelijkse praktijk.

Het (zelf)evaluatie-instrument omvat:

- A. een vragenlijst voor deelnemers aan het eind van de opleiding,
- B. een vragenlijst voor degenen die verantwoordelijk zijn voor de organisatie en voor de uitvoering van de training na afloop, en
- C. een voorstel voor een methode om de "doeltreffendheid van de opleiding" in de organisaties van de gebruikers van de handleiding te observeren en om hierover na te denken. In de context van zelfevaluaties gaat het niet om strikt wetenschappelijke oorzaak-en-gevolg -bevindingen, het gaat altijd om reflectie over effecten, "van plausibele rechtvaardigingen voor de veronderstelling van effecten, vooral met deelname van de geadresseerden zelf, en dus van professionele kwalificatie", of van de verschillende zorgverleners.

A. Vragenlijst voor de deelnemers aan het einde van de opleiding

In module 5 van de trainingshandleiding vindt u in de laatste stap een suggestie voor 'Algemene evaluatie van de vijfmodulen training'. Samen met de deelnemers aan de training voert u een evaluatie uit die betrekking heeft op de hele cursus met alle vijf modules. Alle deelnemers geven feedback en wisselen ervaringen uit, bijv.:



- Voor mij was het bijzonder spannend dat...
- Het onderwerp X of Y interesseerde me niet zo omdat...
- Ik was bijzonder betrokken bij deze module omdat...
- Deze module was vooral gedenkwaardig voor mij omdat...

Daarnaast zijn er persoonlijke beoordelingen van de deelnemers, in hoeverre zij door deelname aan de kwalificatie ontwikkelingen en veranderingen voor zichzelf, maar ook voor hun organisatie hebben waargenomen. De vragenlijst is een aanvulling op deze werkstap. De vragenlijst kan helemaal aan het eind van de cursus aan de deelnemers uitgedeeld worden. De vragenlijst wordt anoniem ingevuld. Zo krijgt u meer gedetailleerde feedback van de deelnemers.

Soms is het nuttig de deelnemers om feedback te vragen als er enige tijd is verstreken tussen het einde van de cursus en de feedback. Dit biedt de gelegenheid om de in de cursus opgedane ervaring te relateren aan het dagelijks werk. Sommige dingen worden dan misschien wat anders - of realistischer - gezien dan tijdens het afscheidsmoment aan het eind van de cursus. U kunt de deelnemers ook vragen u de ingevulde vragenlijst ongeveer twee weken na afloop van de cursus toe te sturen, of u kunt hen de vragenlijst twee weken na afloop van de cursus online laten invullen. De ervaring leert echter dat u dan moet verwachten dat niet alle deelnemers aan de enquête zullen deelnemen. Daar staat tegenover dat de antwoorden interessanter en impactvoller kunnen zijn.

Een voorbeeldvragenlijst is te vinden op de website (<https://www.sarlab.be/publicaties/boeken-rapporten>) voor het algemeen benodigde materiaal. Deze voorbeeldvragenlijst bevat ook de mogelijkheid om aan het eind uw vragen toe te voegen. Om feedback te krijgen op de individuele doelen die in het praktijkconcept zijn geformuleerd, is het raadzaam vragen hierover te formuleren.

B. Vragenlijst voor degenen die verantwoordelijk zijn voor de organisatie en uitvoering van de opleiding na afloop ervan

Dit is een voorstel voor een schriftelijke reflectie van de SEE ME-training als facilitator.

Uw beoordeling van de trainingstoolkit: Hoe nuttig, uitvoerbaar en vanzelfsprekend is de handleiding? Hoe nuttig en passend is de selectie van de inhoud? Welke activiteit werkte goed, en welke activiteit was moeilijk uit te voeren/te doen? Hoe goed zijn "theorie en praktijk" met elkaar verbonden? Hoe geschikt is het tijdsbudget voor de voorgestelde werkstappen? Hoe aantrekkelijk is het "pick and mix"-aanbod? Welke activiteit krijgt te veel gewicht? Wat ontbreekt er?

Welke **feedback van deelnemers** beviel u, welke verraste u, en welke was voor u moeilijk te



vatten? Hier kunt u verwijzen naar uw aantekeningen na de afzonderlijke modules (bijv. met individuele uitspraken van deelnemers in verband met het leerdagboek), maar vooral naar de resultaten van de 'Algemene evaluatie van de vijfmodulenoopleiding' in de laatste module.

Welke ervaringen met betrekking tot **de implementatie van de SEE ME-training in uw organisatie** zijn voor u van belang? Bijvoorbeeld in verband met de werving en motivatie van deelnemers, of in verband met de praktische uitdagingen (tijdsorganisatie, ruimtes, technologie en service, werkorganisatie, vrije tijd voor medewerkers, etc.), of in verband met de link naar actuele uitdagingen in de organisatie? Hoe past de SEE ME-training in uw visie van personeelsontwikkeling?

Welke **observaties** heeft u **in uw organisatie** gedaan die u in verband brengt met de SEE ME-training? bijv. over de houding van het personeel, nieuwe activiteiten en maatregelen, of discussies in het team, en misschien ook in verband met individuele bewoners, zorgbehoevende ouderen in uw organisatie?

Hoe kunt u nu de ervaring van de SEE ME-training gebruiken **voor verdere werkstappen in uw organisatie**?

C. Mechanisme om de "doeltreffendheid van de opleiding" te observeren en erover na te denken

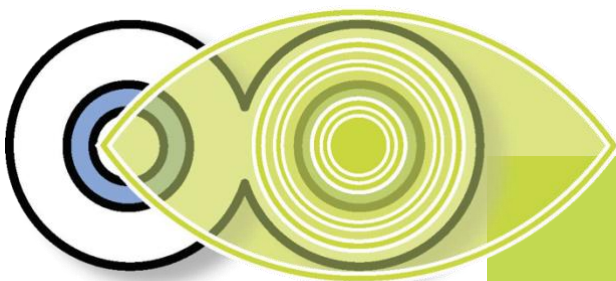
Dit voorstel is geïnspireerd op de ervaringen met de evaluatiemethode "Most Significant Change" (MSC)¹. Voor het (zelf)evaluatie-instrument wordt het idee opgevat om effecten of veranderingen die samenhangen met een specifieke maatregel (hier: deelname aan de SEE ME-training) te beschrijven door middel van verhalen over verandering. Een ander belangrijk element in dit proces is de uitwisseling tussen de deelnemers over welke van de verzamelde veranderingverhalen het best de waargenomen effecten weergeeft. Bij deze uitwisseling moeten alle deelnemers hun criteria noemen waarom zij dit verhaal verkiezen boven een ander. Hierdoor komen opnieuw alle verwachtingen, doelen en ervaringen van zoveel mogelijk deelnemers op tafel. Het volledige MSC evaluatieproces is veel complexer en bestaat uit tien stappen. Het is geschikt om significante veranderingen vast te stellen in de context van een ontwikkelingsproces, dat gekenmerkt wordt door gelaagde en complexe onderlinge afhankelijkheden van effecten. Voor de SEE ME-opleiding gebruiken wij alleen het basisidee en stellen wij een zeer vereenvoudigde procedure voor.

¹ Oorspronkelijk uitgevonden door Rick Davies in het kader van ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's in Bangladesh in de jaren negentig, is het voornamelijk toegepast in de sectoren plattelandsontwikkeling, onderwijs en gezondheid. In 2005 publiceerden Rick Davies en Jess Dart een gids voor het proces, die momenteel alleen in het Engels beschikbaar is:

<https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>



Een voorbeeld van hoe een proces voor het verzamelen en evalueren van verhalen over verandering kan worden ontworpen is te vinden op de SEE ME-website of <https://www.sarlab.be/publicaties/boeken-rapporten>, onder algemeen benodigd materiaal.

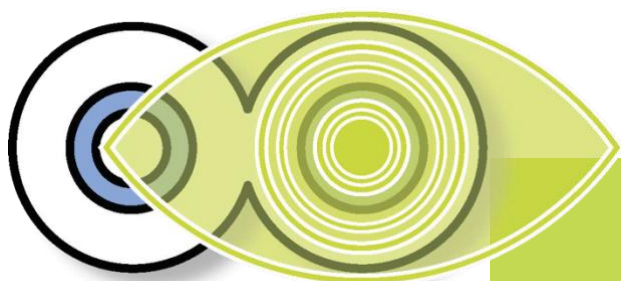


Modules

Module 1

STAP 1: Ijsbreker, elkaar leren kennen

1. Inleiding (activiteit a)	
Leerdoel:	Groepsleden kennen elkaar en beginnen met een comfortabel gevoel.
Oefening:	<p>Welkomstwoord door de trainer.</p> <p>Groepsoefening 1:</p> <p>Dit is een eenvoudige introductie voor deelnemers die elkaar nog niet of niet zo goed kennen. Vraag de deelnemers om in een kring te gaan zitten.</p> <p>Als iedereen in een kring zit, spreken de deelnemers één voor één. In de eerste ronde zegt elke deelnemer zegt hun naam, of deze aanwezig is via een organisatie en welke organisatie dat is, en waar de deelnemer goed in is. Stel jezelf als facilitator eerst voor en laat daarna de deelnemers zichzelf voorstellen:</p> <p>"Mijn naam is ..., ik werk voor ... en in mijn werk ben ik goed in ..."</p> <p>In de tweede ronde mag de deelnemer vertellen waar deze uniek in is. Op deze manier leren we iets over de talenten of hobby's en ontdekken we misschien gedeelde interesses. Als trainer, start met een voorbeeld van uzelf.</p> <p>"Mijn naam is ... en ik ben de enige die..."</p> <p>Groepsoefening 2:</p> <p>Deze opdracht is iets moeilijker. Laat de deelnemers opstaan en vraag hen om zichzelf binnen de groep te rangschikken volgens de onderstaande thema's. Ze mogen echter niet praten tijdens deze taak. Ze moeten allemaal samenwerken, er is niet één leider.</p> <p>Thema's zijn:</p>



	- Rangschik de hele groep op basis van ervaringsjaren in de organisatie - Rangschik de hele groep alfabetisch op naam
Benodigdheden:	Geen.
Voorgestelde tijd:	30 minuten.

1. Introductie (activiteit b)

Leerdoel:	Groepsleden kennen elkaar en beginnen met een comfortabel gevoel.
Oefening:	<p>Welkomstwoord door de trainer.</p> <p>Deze oefening kan zowel gedaan worden door deelnemers die elkaar al kennen als door deelnemers die elkaar nog niet kennen. Iedereen loopt door de zaal, en iedereen heeft drie kaartjes met vragen bij zich. Tijdens het rondlopen wordt er muziek gespeeld. Als de muziek stopt, stelt iedereen een vraag aan de persoon die het dichtst bij hem of haar staat. Het is aanbevolen dat de trainer de eerste stap zet en een vraag zelf beantwoord. Op deze manier wordt een veilige zone gecreëerd.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is het mooiste moment in je leven geweest dat je nog eens zou willen meemaken? 2. Welke karaktereigenschap bezit je waar je het meest trots op bent? 3. Wat was uw grootste blunder op het werk ooit? 4. Wat helpt u om u beter te voelen als u zich niet goed voelt? 5. Wat staat in uw geheugen gegrift, maar bent u liever kwijt dan rijk? 6. Wat vindt u het meest bijzonder in de wereld? 7. Wat is het moeilijkste dat je ooit hebt gedaan? 8. Wat wil je al jaren doen, maar is er nog steeds niet van gekomen? 9. Wat vraag je je vaak af? 10. Heb je ooit iets meegemaakt dat eerst slecht leek, maar uiteindelijk toch goed bleek te zijn? 11. Welke slechte gewoonte zou je weer oppakken als die niet meer slecht zou zijn? 12. Wat is volgens jou de meest ideale leeftijd? 13. Wat vraag je je vaak af? 14. Wat heb je als kind altijd gewild, maar nooit gekregen? 15. Waar krijg je kippenvel van?

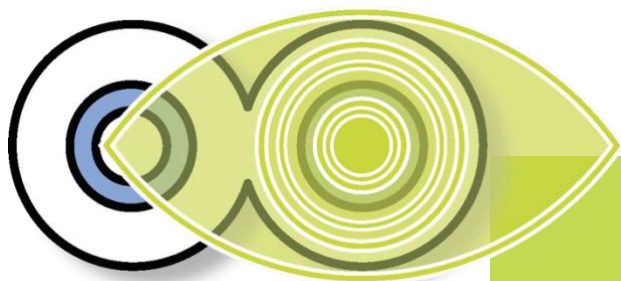


Benodigdheden:	- Schrijf/print de vragen op kaartjes. Deze moeten voor de activiteit worden afgedrukt. De vragen staan op de SEE ME-website bij module 1. - (Bluetooth) luidspreker verbonden met muziek.
Voorgestelde tijd:	30 minuten.
Reflectie voor de trainer	Deze vragen kunnen met oudere volwassenen worden gebruikt om elkaar beter te leren kennen en de basis te leggen voor een zorgrelatie met maakt het gemakkelijker om de behoeften, talenten en dromen van oudere volwassenen in kaart te brengen.

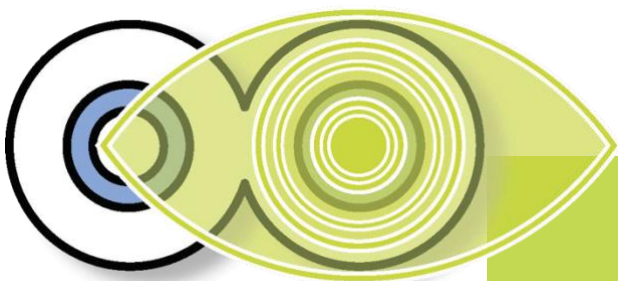



STAP 2: Visie op ouderen, zorg en ouder worden

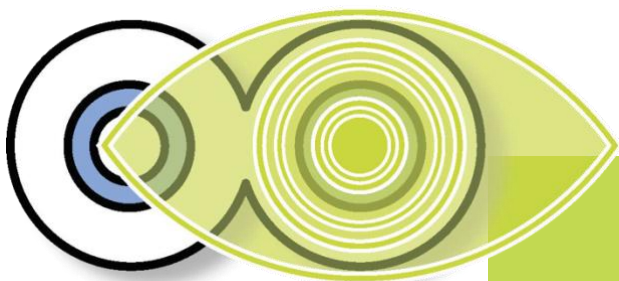
2. Visie op ouderen, zorg en ouder worden (activiteit a)	
Leerdoel:	De leden van de groep definiëren wat kwaliteitsvolle zorg voor hen betekent.
Oefening:	<p>Verdeel de groep in kleinere subgroepen (ongeveer 4 deelnemers in elke groep). Geef elke groep 10 tot 20 foto's. Vraag de deelnemers om alle foto's te bekijken en binnen hun groep drie foto's te kiezen die voor hen goede zorg vertegenwoordigen.</p> <p>Zodra elke groep 3 foto's heeft gekozen, bespreek je de gekozen foto's in de hele groep. Welke plaatjes heeft de groep gekozen en waarom? De trainer plakt de foto's op en schrijft de antwoorden als sleutelwoorden op een flipchart, whiteboard of krijtbord.</p> <p>Op het einde van de groepsdiscussie vraagt de trainer de hele groep welke 5 sleutelwoorden/ideeën uit de lijst het best weergeven wat kwaliteitsvolle zorg voor hen betekent. Benadruk deze ideeën.</p>
Richtvragen:	<p>Enkele leidende vragen voor de discussie zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">- Waarom heb je deze foto gekozen?- Waarom vertegenwoordigt dit plaatje goede zorg voor jou?- Wat is goede zorg voor jou?- Welk plaatje vertegenwoordigt slechte zorg voor jou?- Wat is slechte zorg voor jou?- Hoe kan volgens jou kwaliteitsvolle zorg worden verleend?
Benodigdheden:	<p>Een set foto's, beschikbaar via de SEE ME website, moet worden afgedrukt voor de activiteit. De foto's staan op de SEE ME-website bij module 1. Het is aanbevolen om deze foto's een aantal keer af te drukken zodat er voldoende beschikbaar zijn voor iedereen.</p> <p>Whiteboard of flipchart en stiften</p>
Variatie:	<p>Waarom niet uw eigen foto's meebrengen, of magazines gebruiken? Elke deelnemer kan worden uitgenodigd een foto mee te brengen die voor hem of haar goede zorg vertegenwoordigt. Elke deelnemer kan zijn foto laten zien en bespreken in de groep. Toon en bespreek elke foto met de deelnemers.</p>
Benodigdheden (variatie):	<p>Laat de deelnemers van tevoren weten dat ze een foto moeten meenemen die voor hen goede zorg vertegenwoordigt. Ze kunnen deze foto op papier</p>



	meebrengen of op hun laptop/mobiele telefoon laten zien.
Voorgestelde tijd:	30 tot 90 minuten.



2. Visie op ouderen, zorg en ouder worden (activiteit 2b)	
Leerdoel:	<ol style="list-style-type: none"> 1. De leden van de groep definiëren wat kwaliteitsvolle zorg voor hen betekent. 2. De leden van de groep evalueren de kwaliteit van de zorg in hun organisatie. 3. De groepsleden onderscheiden verschillende perspectieven op ouder worden. 4. De groepsleden waarderen hun eigen organisatie met betrekking tot hoe zij de mogelijkheden van ouderen zien.
Oefening:	<p>Laat de korte film SEE ME zien. Voer vervolgens een korte discussie op basis van een of twee van de aanvullende vragen. Noteer de antwoorden in enkele trefwoorden op een flipchart of bord/whiteboard.</p> <p>Vraag na de discussie aan de groep welke vijf sleutelwoorden/ideeën uit de lijst het best uitdrukken wat kwaliteitsvolle zorg voor hen betekent. Markeer deze woorden/ideeën.</p> <p>U kunt de volgende vragen gebruiken voor de discussie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat vond je van de film? Hoe voel je je? - Heb je iets ervaren van wat er in de film gebeurde? - Zou je dit goede of slechte zorg noemen? - Hoe denk je dat deze film kwaliteitszorg belicht? - Wat versta jij onder kwaliteitsvolle zorg? - Wat is volgens jou slechte zorg? - Hoe denk je dat kwaliteitsvolle zorg kan geleverd worden?
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Projector - laptop - Flipchart of bord/witbord - Markeerstiften - de film is beschikbaar via de SEE ME website bij module 1
Voorgestelde tijd:	30 minuten.
	Het is ook mogelijk deze activiteit op te nemen in module 5 om het programma te evalueren.



2. Visie op ouderen, zorg en ouder worden (activiteit c)

<p>Leerdoel:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De leden van de groep definiëren wat kwaliteitsvolle zorg voor hen betekent. 2. De leden van de groep evalueren de kwaliteit van de zorg in hun organisatie. 3. De groepsleden onderscheiden verschillende perspectieven op ouder worden. 4. De groepsleden waarderen hun eigen organisatie met betrekking tot hoe zij de mogelijkheden van ouderen zien. 		
<p>Oefening:</p>	<p>Organiseer een groepsdiscussie. Doel is te weten te komen hoe zijzelf en de maatschappij tegen ouder worden aankijken. Vraag de deelnemers eerst individueel de hoofdvraag van deel 1 te beantwoorden en hun antwoorden op post-its te schrijven of mondeling aan de trainer te geven. De hoofdvraag kan aangevuld worden met enkele bijkomende vragen. Vraag dan om individueel de hoofdvraag van deel 2 te beantwoorden, die ook kan aangevuld worden met bijkomende vragen. De facilitator verzamelt de post-it's van de deelnemers na elk deel of verzamelt de mondelinge antwoorden en noteert ze op een bord of flipchart.</p>		
	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Deel 1.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe kijkt de maatschappij naar ouderen? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Een vaak gebruikt kader is "succesvol ouder worden". Wat betekent deze term voor u? 1.2. Kent u ouderen die succesvol ouder worden? Wat maakt iemand succesvol in het ouder worden? Wat zijn stigma's rond afhankelijkheid en handicap? 1.3. Wanneer denkt u dat een oudere actief is? Wanneer is iemand niet meer actief? 1.4. Kan iemand die zorg nodig heeft nog succesvol of actief ouder worden? Welke zorg heeft iemand </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Deel 2.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hoe moet de samenleving naar ouderen kijken? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Hoe zijn ouderen tegenwoordig mentoren of opvoeders voor jongeren? 2.2. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ouderen met een zorgbehoefte zich opgenomen voelen in onze samenleving? 2.3. Hoe kunnen ouderen zich verder ontwikkelen in onze samenleving? 2.4. Welke belemmeringen werpt de huidige samenleving op voor ouderen om zich verder te kunnen ontplooiën? </td> </tr> </table>	<p><i>Deel 1.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe kijkt de maatschappij naar ouderen? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Een vaak gebruikt kader is "succesvol ouder worden". Wat betekent deze term voor u? 1.2. Kent u ouderen die succesvol ouder worden? Wat maakt iemand succesvol in het ouder worden? Wat zijn stigma's rond afhankelijkheid en handicap? 1.3. Wanneer denkt u dat een oudere actief is? Wanneer is iemand niet meer actief? 1.4. Kan iemand die zorg nodig heeft nog succesvol of actief ouder worden? Welke zorg heeft iemand 	<p><i>Deel 2.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hoe moet de samenleving naar ouderen kijken? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Hoe zijn ouderen tegenwoordig mentoren of opvoeders voor jongeren? 2.2. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ouderen met een zorgbehoefte zich opgenomen voelen in onze samenleving? 2.3. Hoe kunnen ouderen zich verder ontwikkelen in onze samenleving? 2.4. Welke belemmeringen werpt de huidige samenleving op voor ouderen om zich verder te kunnen ontplooiën?
<p><i>Deel 1.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe kijkt de maatschappij naar ouderen? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Een vaak gebruikt kader is "succesvol ouder worden". Wat betekent deze term voor u? 1.2. Kent u ouderen die succesvol ouder worden? Wat maakt iemand succesvol in het ouder worden? Wat zijn stigma's rond afhankelijkheid en handicap? 1.3. Wanneer denkt u dat een oudere actief is? Wanneer is iemand niet meer actief? 1.4. Kan iemand die zorg nodig heeft nog succesvol of actief ouder worden? Welke zorg heeft iemand 	<p><i>Deel 2.</i></p> <p><u>Hoofdvraag:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hoe moet de samenleving naar ouderen kijken? <p><u>Bijvragen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Hoe zijn ouderen tegenwoordig mentoren of opvoeders voor jongeren? 2.2. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ouderen met een zorgbehoefte zich opgenomen voelen in onze samenleving? 2.3. Hoe kunnen ouderen zich verder ontwikkelen in onze samenleving? 2.4. Welke belemmeringen werpt de huidige samenleving op voor ouderen om zich verder te kunnen ontplooiën? 		




	daarvoor nodig?
Benodigdheden:	Flipchart of whiteboard, stiften.
Voorgestelde tijd:	1 uur.
Reflectie voor de trainer	Wij stellen voor de discussie af te ronden door de antwoorden van de deelnemers te koppelen aan het doel van de training. Vraag de deelnemers wat volgens hen moet veranderen voor een betere sociale integratie van oudere volwassenen.

STAP 3: SEE ME kader en kennisclip


3. Achtergrond van het SEE ME-kader (één versie)	
Leerdoel:	De leden van de groep kennen de achtergrond van het SEE ME-project en weten dat het project binnen de Europese Unie is gepromoot.
Lezing:	Leg het SEE ME project uit met behulp van een PowerPointpresentatie of de kennisclip.
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - PowerPoint, beamer. - De informatie achter het SEE ME kader en de kennisclip is beschikbaar in de vorm van een nota van twee bladzijden en is samen met de kader presentatie en de kennisclip beschikbaar via de SEE ME-website bij module 1
Voorgestelde tijd:	15 minuten



STAP 4: Verkennen van behoeften en vereisten van mensen en de organisatie: gebruik maken van APPRECIATIVE INQUIRY (waardierend onderzoek)

4. Verken behoeften en vereisten (activiteit a) 	
Leerdoel:	Om de behoeften en eisen van de deelnemers te kennen, gaan wij niet uit van tekorten maar van versterking door waardierend onderzoek.
Oefening:	<p>Waardierend Onderzoek is een op sterke punten gebaseerde, positieve benadering van leiderschapontwikkeling en organisatorische verandering. Waardierend Onderzoek kan worden gebruikt door individuen, teams, organisaties, of op het niveau van de samenleving; in elk geval, helpt het mensen in de richting van een gedeelde visie voor de toekomst door anderen te betrekken bij strategische innovatie.</p> <p><i>Stap 1:</i> Verdeel de groep in groepjes van 3 à 4 personen. Geef elke groep een groot vel papier. In de eerste stap gaan we op "Ontdekking". Hier gaan we de sterktes identificeren die aanwezig zijn in de organisatie van de deelnemers. Dit kunnen successen uit het verleden zijn of huidige situaties die goed gaan voor de deelnemer, de collega's van de deelnemer, of de organisatie van de deelnemer.</p> <p>Laat de deelnemers de sterke punten en successen opschrijven. Geef de deelnemers voldoende tijd om over hun ervaringen te praten. Bezoek elke groep terwijl ze aan het werk zijn. Stel vervolgvragen: - Waarom heb je dit voorbeeld genomen? - Hoe is dit succes tot stand gekomen?</p> <p><i>Stap 2:</i> Geef elke groep een groot vel papier. In de tweede fase hebben we "dromen". Ga hier verder met de ontdekkingsfase. Laat de deelnemers zich voorstellen dat ze in de toekomst zijn en dat hun ideaalbeeld voor hun werk gerealiseerd is.</p> <p>Laat de deelnemers hun dromen opschrijven. Geef de deelnemers voldoende tijd om over hun dromen te praten. Terwijl de deelnemers in groepjes werken, bezoek je ze. Stel aanvullende vragen: - Hoe ziet jouw droom eruit? - Wat houdt het in?</p>




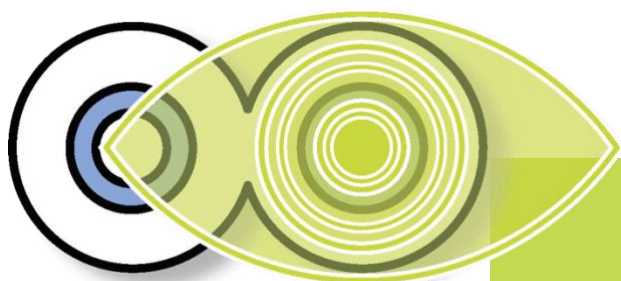
	<p>- Wat zou er nog meer kunnen zijn?</p> <p><i>Stap 3:</i> Geef elke groep een groot vel papier. In de derde fase hebben we "Ontwerpen". Laat de deelnemers ontwikkelingslijnen trekken tussen ontdekken droomsituaties. Laat de deelnemers nadenken over wat ze moeten creëren om hun dromen vorm te geven. Laat de deelnemers hun ontwerpen opschrijven. Geef de deelnemers voldoende tijd om over hun ontwerpen te praten. Sluit af met een presentatie van de ontwerpen in groepsverband.</p>
Aanbevelingen van de SEE ME partners:	<p>Probeer voor deze oefening verschillende werknemers uit uw organisatie te betrekken, niet alleen zorgverleners of mensen in managementfuncties. De oefening kan ook zonder papier worden gedaan, alleen mondeling. De informatie uit deze oefening kan later opnieuw gebruikt worden in Module 3, stap 2, versie 2</p>
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Flipchart (3 witte pagina's, één pagina voor Ontdekken, één voor Dromen...) - Markeerstiften
Voorgestelde tijd:	45 minuten.
	Het is ook mogelijk deze activiteit op te nemen in module 5 om het programma te evalueren.

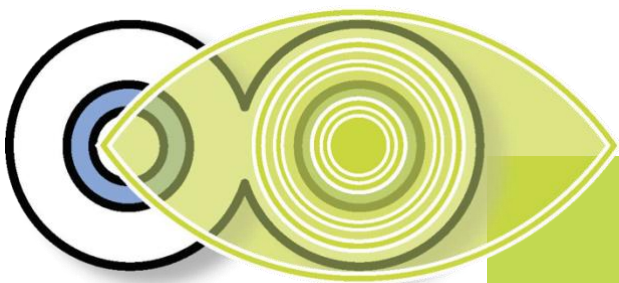
4. Verken behoeften en vereisten (activiteit b)

Leerdoel:	Om de behoeften en eisen van de deelnemers te kennen, gaan wij niet uit van tekorten maar van versterking door waarderend onderzoek.
Oefening:	<p>Waarderend Onderzoek is een op sterke punten gebaseerde, positieve benadering van leiderschapsontwikkeling en organisatorische verandering. Waarderend Onderzoek kan worden gebruikt door individuen, teams, organisaties, of op het niveau van de samenleving; in elk geval, helpt het mensen in de richting van een gedeelde visie voor de toekomst door anderen te betrekken bij strategische innovatie.</p> <p>In deze versie zullen we tekeningen of foto's gebruiken in plaats van schrijven.</p> <p><i>Stap 1:</i> Geef elk groepje een groot vel papier, een schaar, lijm of plakband en tijdschriften met veel plaatjes. In de eerste fase gaan we op "ontdekkingstocht". Hier gaan we de sterke punten identificeren die aanwezig</p>



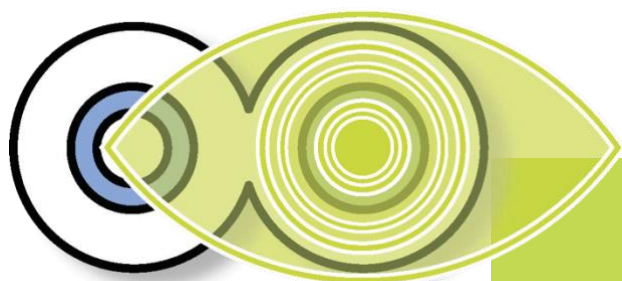
	<p>zijn in de organisatie van de deelnemers. Dit kunnen successen uit het verleden zijn of huidige situaties die goed gaan voor de deelnemer, de collega's van de deelnemer, of de organisatie van de deelnemer.</p> <p>Laat de deelnemers in de tijdschriften zoeken naar foto's die hun sterke punten en successen weergeven of laat ze een tekening maken van hun sterke punten en successen. Geef de deelnemers voldoende tijd om over hun ervaringen te praten.</p> <p>Bezoek elke groep terwijl ze aan het werk zijn. Stel vervolgvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waarom heb je dit voorbeeld genomen? - Hoe is dit succes tot stand gekomen? <p><i>Stap 2:</i></p> <p>Geef elk groepje een groot vel papier, een schaar, lijm of plakband en tijdschriften. In de tweede fase hebben we "dromen". Ga hier verder met de ontdekkingsfase. Laat de deelnemers zich inbeelden dat ze in de toekomst zijn en dat hun ideaalbeeld voor hun werk gerealiseerd is.</p> <p>Laat de deelnemers in de tijdschriften naar afbeeldingen zoeken die hun dromen verbeelden of laat ze een tekening van hun dromen maken. Geef de deelnemers voldoende tijd om over hun dromen te praten.</p> <p>Terwijl de deelnemers in groepjes werken, bezoek je ze. Stel aanvullende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe ziet jouw droom eruit? - Wat houdt het in? - Wat zou er nog meer kunnen zijn? <p><i>Stap 3:</i></p> <p>Geef elke groep een groot vel papier. In de derde fase hebben we "Ontwerpen". Laat de deelnemers ontwikkelingslijnen trekken tussen ontdekken droomsituaties. Laat de deelnemers nadenken over wat ze moeten creëren om hun dromen vorm te geven.</p>
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Flipchart (3 witte pagina's, één pagina voor Ontdekken, één voor Dromen,...) - Markeerstiften, potloden, lijm, verschillende scharen
Voorgestelde tijd:	45 minuten.
	Het is ook mogelijk deze activiteit op te nemen in module 5 om het programma te evalueren.

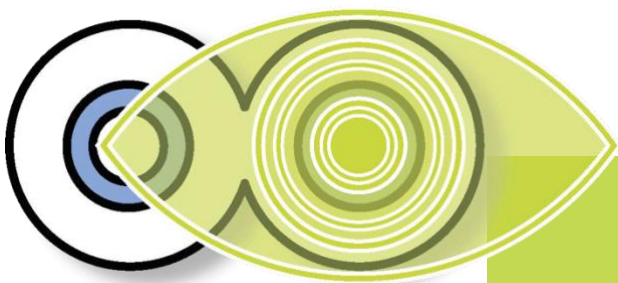




STAP 5: WRAP-UP, wat zijn de geleerde lessen?


Module 1: Actieplan 	
Leerdoel:	In een plenaire sessie evalueert de groep de eerste module.
	<p><i>Stap 1: evaluatie van de module</i></p> <p>Laat de deelnemers nadenken over de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wat maakte me nieuwsgierig tijdens deze module? - Wat heeft me aan het denken gezet? - waar wil ik intensiever mee aan de slag? - Hoe heb je de activiteiten van deze module ervaren? <p>Bespreek de vragen daarna in groep.</p> <p><i>Stap 2: opstellen van het leerdagboek</i></p> <p>Geef de deelnemers een blanco dagboek. Dit dagboek zal gedurende de hele trainingsperiode gebruikt worden.</p> <p>In dit dagboek staan bijvoorbeeld de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heb je een idee wat je met alle informatie die je vandaag hebt gekregen wilt gaan doen tussen dit moment en de volgende module? - Ik ga met een collega over de inhoud van deze module praten. - Ik ga de informatie presenteren tijdens een teamvergadering - ... <p>Het dagboek biedt ook ruimte voor memo's, notities, ideeën of vragen die de deelnemer in de volgende modules zou willen stellen.</p>
Benodigheden:	Een blanco leerdagboek dat gemakkelijk kan worden afgedrukt is beschikbaar via de website bij module 1
Suggestie:	Installeer ergens in het gebouw van de organisatie een feedbackbox waarin de deelnemers suggesties kunnen doen voor het verdere verloop van de opleiding.
Voorgestelde tijd:	15 minuten.
Reflectie voor de trainer:	<p>Waren de oefeningen in deze module succesvol?</p> <p>Kenden de deelnemers elkaar en konden ze met een vertrouwd gevoel beginnen?</p> <p>Waren de deelnemers in staat te definiëren wat kwaliteitszorg voor hen betekent?</p> <p>Welke activiteit ging goed? Welke minder? Kunnen we iets van deze ervaring meenemen voor de volgende module?</p>





Module 2

STAP 0: Voorbereiding van het actieplan

0. Voorbereiding van het actieplan (Dit komt elke module in van de opleiding terug) 	
Oefening:	<p>We beginnen deze module met een herhaling van de vorige module. Daarna maken we ruimte om ideeën op te schrijven voor de evaluatie aan het eind van de module.</p> <p><i>Stap 1:</i> Vraag de deelnemers hun dagelijkse ervaring na de eerste module in herinnering te brengen en stel hen de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Met wie heb je gesproken over de SEE ME training? Wat heb je benadrukt?- Heb je iets met betrekking tot module 1 in de praktijk gebracht? Zo ja, wat heeft u anders bereikt? Zo nee, waarom niet? <p><i>Optioneel:</i> Laat de deelnemers hun leerdagboeken tevoorschijn halen. Stel hen de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Met wie heb je binnen de organisatie over SEE ME gesproken?- Met wie heb je buiten de organisatie nog meer over SEE ME gesproken?- Welke ideeën of memo's heb je in het journaal opgeschreven?- Vraag de deelnemers of ze nog weten wat sociale en zingevingsbehoeften zijn. Verwijs zo nodig naar de kennisclip en de two-page note. <p><i>Stap 2:</i> We beginnen deze module met een leeg stuk papier of een flipchart. Deze flipchart moet gedurende de hele module voor iedereen zichtbaar zijn. Laat de deelnemers weten dat ze gedurende de module nieuwe ideeën voor hun actieplan op een post-it mogen schrijven en die tijdens de oefeningen op het vel papier of de flip-over mogen komen hangen. Vertel hun dat ze vrij zijn om alles wat waarde toevoegt aan deze training te delen op het vel papier. De trainer moet mogelijks de deelnemers eraan te herinneren dat het witte vel gebruikt mag worden. Geef de deelnemers inspraak in de plaats waar dit vel papier of de flip-over moet komen in het lokaal.</p>
Benodigheden:	<ul style="list-style-type: none">- Grote stukken wit papier of flipchart- Markeerstiften- Post-its



Voorgestelde tijd:	10 minuten.
reflectie:	Herinner de deelnemers tijdens de opleiding aan het vrije gebruik van de flipchart, zodat zij de mogelijkheden van dit instrument in gedachten houden om de ideeën die de module inspireert voor veranderingen in het dagelijkse zorgleven te behouden.

STAP 1: Bewustzijn van de sociale en zingevingsbehoeften van oudere volwassenen

1. Bewustzijn van de sociale en zingevingsbehoeften van oudere volwassenen (activiteit a)	
Leerdoel:	Groepsleden kennen sociale en zingevingsbehoeften.
Oefening:	<p>Vertel de deelnemers het verhaal over Jean. Dit is een fictief levensverhaal van een zestigjarige vrouw met zorgbehoeften. Herhaal kort de sociale en zingevingsbehoeften die in module 1 werden uitgelegd. Het is belangrijk dat de trainer goed het verschil kent tussen sociale en zingevingsbehoeften. De deelnemers zouden voor deze oefening de two-page note best bij de hand nemen.</p> <p><i>Oefening:</i> Verdeel de deelnemers in groepjes van twee of drie deelnemers. Vraag de deelnemers vervolgens om op een vel papier de sociale behoeften van Jean te tekenen. Laat de deelnemers hun tekening ophangen op een flipchart. Vraag hen vervolgens om de betekenisbehoeften op een vel papier te tekenen. Als de tekeningen klaar zijn, laat ze dan naast elkaar zien (door meerdere flipcharts te combineren).</p> <p>Vervolgens, wanneer iedereen zijn tekeningen heeft opgehangen, gaat u met de groep in discussie.</p> <p>U kunt de volgende vragen gebruiken voor de discussie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe kon je weten of iets een sociale behoefte was? - Hoe kon je weten of iets een zingevingsbehoefte was? - Waarom denk je dat? - Hoe zou je kunnen achterhalen wat de sociale en zingevingsbehoeften zijn van een persoon met een zorgbehoefte? <p>Omdat het kan gebeuren dat de deelnemers het moeilijk vinden om onderscheid te maken tussen sociale en zingevingsbehoeften, kan de</p>



	<p>trainer vertellen dat in verhalen sommige activiteiten of routines in meer dan één soort behoefte voorzien, zoals het drinken van een glas water voldoet aan de lichamelijke basisbehoefte van dorst, maar ook aan andere soorten behoeften (een gesprek tijdens dit moment voldoet bijvoorbeeld aan een sociale behoefte). Het identificeren van de behoeften is een eerste stap. In een levensverhaal is het misschien moeilijk een volledig onderscheid te maken, maar het onderscheid tussen sociale en zingevingsbehoeften kan tijdens de training door oefening worden gemaakt. We zullen nog enkele activiteiten doen om die differentiatie te versterken.</p> <p>Als deelnemers het moeilijk vinden om te differentiëren, raden we aan de persona-activiteit (activiteit b in deze module) op te nemen.</p> <p><i>Alternatieve oefening 1:</i> Gebruik de SEE ME film om de sociale en zingevingsbehoeften te vinden.</p> <p><i>Alternatieve oefening 2:</i> De trainer vertelt een alternatief verhaal, fictief of non-fictief, uit eigen ervaring in het veld. Zo kunt u het verhaal aanpassen aan uw doelgroep.</p>
Benodigheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Projector - laptop - De film is beschikbaar via de SEE ME website bij module 2 - Flipchart of bord/witbord - Markeerstiften - Het verhaal van Jean is beschikbaar via de SEE ME website bij module 2. - De two-page note over ZIE ME is beschikbaar via de website bij module 2.
Voorgestelde tijd:	30 minuten.

1. Bewustzijn van de sociale en zingevingsbehoeften van oudere volwassenen (activiteit b)	
Leerdoel:	Groepsleden kennen sociale en zingevingsbehoeften.
Oefening:	Dankzij de methodologie van persona's leren de deelnemers welke sociale en zingevingsbehoeften er bij ouderen kunnen voorkomen op basis van hun eigen kennis. Persona's zijn fictieve personages van mensen die ons een beeld geven van verschillende behoeften. Het belangrijkste voordeel van de persona's is dat ze de deelnemers in staat stellen zich te identificeren met ouderen, effectief met hen te communiceren en zicht constant te



	<p>herinneren om hun behoeften te integreren in hun dagelijks werk.</p> <p><i>Stap 1:</i> Neem eerst met de deelnemers de sociale behoeften door. Daarna de zingevingsbehoeften. Vraag hen om van elk een voorbeeld te geven uit hun eigen leven of ervaringen (tip: gebruik de two-page note als basis om de behoeften van ouderen te vertellen).</p> <p><i>Stap 2:</i> Projecteer de persona van Esmee (of toon op een scherm). Leg uit dat dit een volledig fictief personage is. Laat elk onderdeel van de persona zien.</p> <p><i>Stap 3:</i> Verdeel de groep in groepjes van 3 personen. Laat de deelnemers eerst een naam kiezen en een portret van de fictieve persoon tekenen. Laat ze vervolgens extra informatie toevoegen aan de persona, met de nadruk op de sociale en zingevingsbehoeften. (Hint: sociale en zingevingsbehoeften worden apart vermeld in vakjes in de persona, maar de deelnemers hoeven zich niet tot die vakjes te beperken). Terwijl de deelnemers in kleinere groepjes de persona maken, bezoek je hen. Moedig hen aan om zoveel mogelijk sociale en zingevingsbehoeften toe te voegen. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn:</p> <p><i>Sociale behoeften:</i> - Welke persoonlijke relaties heeft deze persoon? Hoe voelt deze persoon zich sociaal geïntegreerd? Van wie ontvangt deze persoon sociale steun?</p> <p><i>Zingeving behoeften:</i> - Welke doelen heeft deze persoon in het leven? Welke waarden zijn belangrijk voor deze persoon? Hoe houdt deze persoon controle over het leven? Wat geeft deze persoon zelfvertrouwen?</p> <p><i>Stap 4:</i> Laat elke groep eerst hun persona voorstellen. Ten tweede, maak een reflectie op deze opdracht:</p> <p>a) Hoe kan ik, als verzorger of vrijwilliger, tegemoetkomen aan de behoeften van deze persoon? b) Hoe kunnen wij, als organisatie, aan de behoeften van deze persoon voldoen?</p>
Benodigheden:	- Beamer/projector, laptop

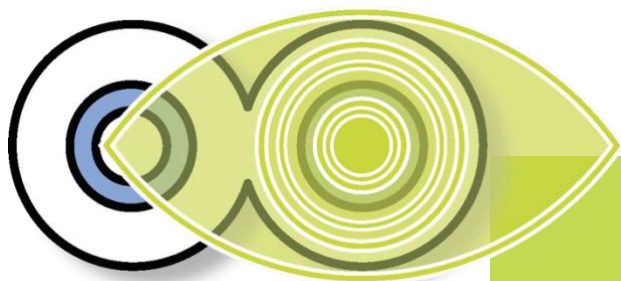


	- Voorbeeld van een persona, zie de SEE ME website bij module 2.
Aanbevelingen van de SEE ME partners:	Om tijd te besparen, vult u de bovenste kolommen van de persona al in en concentreert u zich tijdens de oefening op de talenten en behoeften. De deelnemers moeten zich echt concentreren op de behoeften.
Voorgestelde tijd:	1 uur.



STAP 2: Hoe sociale en zingevingsbehoeften herkennen

2. Hoe herken je sociale en zingevingsbehoeften (één versie, meerdere methodologieën)	
Leerdoel:	Groepsleden herkennen sociale en zingevingsbehoeften.
Oefening:	<p>In deze oefening kiest de trainer twee van de drie activiteiten.</p> <p><i>Activiteit 1: Talentscan</i></p> <p>De talentenscan kaarten worden gebruikt om de talenten van de oudere volwassenen in kaart te brengen en om uit te zoeken waar zij deze talenten het beste kunnen inzetten in hun omgeving. Er wordt gekeken naar waar de oudere graag komt, wat zijn of haar talenten zijn en wat hij of zij graag zou willen doen voor zijn of haar omgeving. De kaarten van dit 'spel' bevatten talenten en wensen waarmee de oudere zich kan identificeren. De kaarten beginnen eenvoudig maar gaandeweg worden de onderwerpen moeilijker. Wilt u uw eigen onderwerpen met foto's toevoegen aan de talentenscan? Dat kan!</p> <p><i>Stap 1:</i></p> <p>Verdeel de deelnemers in groepjes van twee of laat een tweetal de oefening doen terwijl de anderen toekijken. Eén deelnemer speelt de gespreksleider, de andere de oudere.</p> <p>Er zijn 6 onderwerpen. Leg voor elk onderwerp alle kaarten van dat onderwerp op tafel, inclusief de introductiekaart. Begin met onderwerp 1. Voor onderwerp 1 moet de deelnemer enkele kaarten kiezen die hij of zij persoonlijk bij dat onderwerp vindt passen. Doorloop op deze manier de vragen van onderwerp 1 tot en met onderwerp 6. Elke kaart die de deelnemer kiest, is een aanleiding voor een gesprek. Probeer door te vragen, zodat u weet wat er onder de oppervlakte leeft bij de persoon.</p> <p><i>Stap 2:</i></p> <p>Vraag de persoon die de oudere speelt welke 3 kaarten er voor hem/haar uitspringen en vraag waarom.</p> <p><i>Stap 3:</i></p> <p>Houd een groepsdiscussie, welke sociale en zingevingsbehoeften zouden de deelnemers kunnen identificeren?</p>



Aanbevolen door SEE ME partners: Houd altijd in gedachten welke groep deelnemers je gaat begeleiden en wat het doel van de training is. Afhankelijk van de mogelijkheden van elke groep, kies je meer of minder onderwerpen uit de talentenscan om rond te werken. U kunt ook enkele kaarten toevoegen die aangepast zijn aan culturele elementen (zoals dansen).

Activiteit 2: Verdiepende vragen

In deze activiteit proberen de deelnemers sociale en zingevingsbehoeften te identificeren. Laat de groep deelnemers met z'n tweeën tegenover elkaar aan een tafel zitten.

Stap 1:

Geef de twee deelnemers aan tafel een stapeltje kaartjes waar vragen op staan. De vragen op deze kaartjes zijn zeer diepgaand en misschien niet gemakkelijk te beantwoorden. Zorg ervoor dat de deelnemers steeds mogen nadenken over hun antwoord en dat ze de mogelijkheid hebben om een vraag niet te beantwoorden als ze dat niet willen.

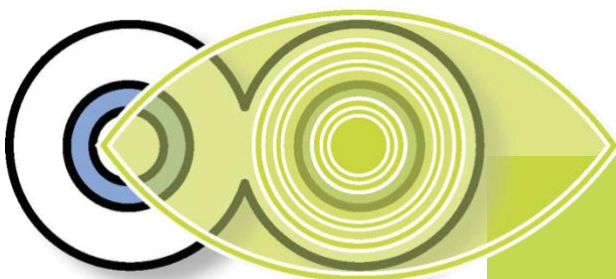
Stap 2:

Leg de stapel kaarten tussen de twee deelnemers in. Laat de deelnemers om de beurt elkaar een vraag stellen. Zeg dat drie vragen per deelnemer voldoende is.

1. Wat zou je graag willen ervaren in een zorgrelatie, maar kan je niet?
2. Wat heeft voor jou prioriteit als je voor een ander zorgt?
3. Als u plotseling een zorgbehoevende zou worden, wat is dan het eerste wat u tegen een zorgverlener zou zeggen om rekening met u te houden?
4. Wat waardeert u het meest in een zorgrelatie?
5. Welke behoeften kunt u goed opsporen bij zorgbehoevenden?
6. Hoe zal de zorg voor oudere volwassenen over tien jaar geëvolueerd zijn?
7. Waar maak je je zorgen over in je zorgrelatie met ouderen?
8. Wat verbetert volgens u de zorgrelatie die u heeft?
9. Wanneer wist u dat u iets in de zorg wilde gaan doen?
10. Wat zijn uw drie belangrijkste waarden in het werk in de zorg?

Stap 3:

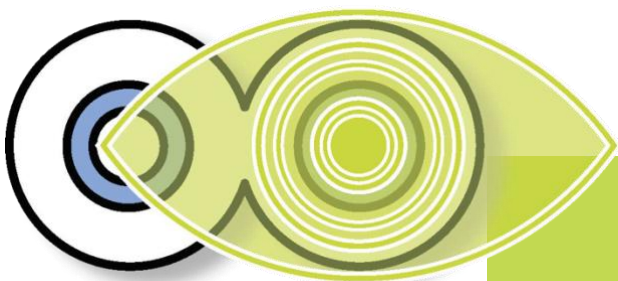
Houd een groepsdiscussie, welke sociale en zingevingsbehoeften kunnen de deelnemers identificeren?




	<p><i>Activiteit 3: Biografie</i></p> <p>In deze oefening wordt een biografie van een van de deelnemers opgeschreven. Op die manier brengen we de sociale en zingevingsbehoeften van die persoon in kaart.</p> <p>Laat de groep deelnemers met z'n tweeën tegenover elkaar aan een tafel zitten.</p> <p><i>Stap 1: (voorbereiding)</i></p> <p>Schrijf op een flipchart de sociale behoeften en de zingevingsbehoeften. Gebruik hiervoor het materiaal uit de kennisclip.</p> <p><i>Stap 2:</i></p> <p>Geef de deelnemers een vel papier en een pen. Eén deelnemer vertelt terwijl de ander de biografie opschrijft. De deelnemer die vertelt is hypothetisch ziek geworden en heeft een zorgvraag gehad. De verteller vertelt over zijn leven, wat hij in het verleden heeft gedaan en wat hij in de toekomst zou willen doen ondanks zijn toegenomen zorgbehoefte. De Schrijver maakt aantekeningen en stelt zo nodig vragen om sociale en zingevingsbehoeften op te sporen.</p> <p><i>Stap 3:</i></p> <p>Houd een groeps gesprek, welke sociale en zingevingsbehoeften konden de deelnemers signaleren?</p>
Benodigheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Talentscan-kaarten zijn verkrijgbaar via de website van SEE ME bij module 2. - Druk het document waarop de kaarten worden afgedrukt af op A3 papier-formaat als u grote kaarten wilt gebruiken. Als u de kaarten vaker wilt gebruiken, druk ze dan af op hard papier en plastificeer ze. - Een deck met diepgaande vragen is beschikbaar via de SEE ME website bij module 2 - Pen en papier - Tafels en stoelen - Flipchart en stiften
Voorgestelde tijd:	90 minuten.
Reflectie:	Hier kunnen we aangeven dat activiteit 1 en 2 van deze carrousel direct gebruikt kunnen worden met oudere volwassenen. De derde activiteit is meer een reflectieve activiteit (zoals aangegeven was dit een suggestie



van de deelnemers)



STAP 3: WRAP-UP, wat zijn de geleerde lessen?

Module 2: Actieplan 	
Leerdoel:	In een plenaire sessie evalueert de groep de tweede module.
	<p><i>Stap 1: Evaluatie van de module</i> Laat de deelnemers in groep nadenken over één of meerdere vragen: - Wat maakte me nieuwsgierig tijdens deze module? - Wat heeft me aan het denken gezet? - Waar wil ik intensiever mee aan de slag? - Hoe heb je de activiteiten van deze module ervaren?</p> <p>Bespreek de vragen daarna in groep.</p> <p><i>Stap 2: Opstellen van het actieplan</i> Bekijk welke ideeën tijdens de module op het grote witte vel of de flipchart zijn genoteerd. Bespreek deze met de deelnemers. Vraag of er tijdens de bijeenkomst veranderingen zijn opgetreden: Heeft deze module iets veranderd aan hun kennis over sociale en zingevingsbehoeften? Wat nemen ze mee voor zichzelf? Wat nemen ze mee voor hun organisatie? Wat kunt u morgen doen om deze lessen te verwezenlijken voor de oudere volwassene voor wie u zorgt?</p> <p><i>Stap 3: Leerdagboek</i> Herinner de deelnemers om tussen nu en de volgende module hun dagboek opnieuw in te vullen. Voorbeeldvragen zijn: - Heb je een idee wat je met alle informatie die je vandaag hebt gekregen wilt gaan doen tussen dit moment en de volgende module? - Ik ga met een collega over de inhoud van deze module praten. - Ik ga de informatie presenteren tijdens een teamvergadering - ... Het dagboek biedt ook ruimte voor memo's, notities, ideeën of vragen die de deelnemer in de volgende modules zou willen stellen.</p>
Benodigheden:	Het dagboek werd aan het eind van module 1 gegeven
Voorgestelde tijd:	15 minuten.
Reflectie:	Waren de oefeningen in deze module succesvol? Waren de oefeningen geschikt voor de doelgroep? Was het bijvoorbeeld



	<p>mogelijk om een biografie te maken? Kennen de deelnemers na deze module sociale en zingevingsbehoeften? Kunnen de deelnemers deze behoeften herkennen?</p>
Voorgestelde tijd:	15 minuten.


HUISWERK 1: Het herkennen van sociale en zingevingsbehoeften

Module 2: Huiswerk	
Leerdoel:	Deelnemers herkennen sociale en zingevingsbehoeften.
Individuele opdracht:	<p>Voor deze opdracht kunnen de deelnemers een van de drie activiteiten kiezen die in deze module in STAP 2 zijn geoefend: de talentenscan, de verdiepende vragen of de biografie.</p> <p>Vertel de deelnemers dat ze een van de activiteiten kunnen kiezen om in de praktijk uit te voeren met een van de ouderen met wie ze een zorgrelatie hebben. Dit om de sociale en zingevingsbehoeften van de oudere te herkennen en naar boven te halen.</p>
Benodigdheden:	Geef de deelnemers het benodigde materiaal of laat hun zien hoe ze het van de SEE ME-website kunnen halen.
Voorgestelde tijd:	30 minuten tot 1 uur.
Reflectie:	Vertel de deelnemers dat deze opdracht de eerste stap zal zijn van de volgende module, dus dat ze dit om verschillende redenen moeten laten doen. Ten eerste is een van de hoofddoelen van de training het aanreiken van kennis om sociale en zingevingsbehoeften, maar ook talenten en dromen op elkaar af te stemmen, zodat de mensen deze dimensie echt kunnen ervaren wanneer ze voor iemand zorgen. Ten tweede zal het oefenen de deelnemers helpen om te zien of zij op uitdagingen stuiten bij het vaststellen van sociale en zingevingsbehoeften. Oefening baart kunst.




Module 3

STAP 0: Voorbereiding van het actieplan

0. Voorbereiding van het actieplan. 	
Oefening:	<p>We beginnen deze module met een herhaling van de vorige module. Daarna maken we ruimte om ideeën op te schrijven voor de evaluatie aan het eind van de module.</p> <p><i>Stap 1:</i> Laat de deelnemers hun dagboeken tevoorschijn halen. Stel hen de volgende vragen en stimuleer de groepsdiscussie over de onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Met wie heb je gesproken over de SEE ME-training? Wat heb je benadrukt?- Heb je iets met betrekking tot module 2 in de praktijk gebracht? Zo ja, wat heeft u anders bereikt? Zo nee, waarom niet?- Met wie heb je binnen de organisatie over SEE ME gesproken?- Met wie heb je buiten de organisatie nog meer over SEE ME gesproken?- Welke ideeën of memo's heb je in het journaal opgeschreven? <p><i>Stap 2:</i> We beginnen deze module met een leeg stuk papier of een flipchart. Deze flipchart moet gedurende de hele module voor iedereen zichtbaar zijn. Laat de deelnemers weten dat ze gedurende de module nieuwe ideeën voor hun actieplan op een post-it mogen schrijven en die tijdens de oefeningen op het vel papier of de flip-over mogen komen hangen. Vertel hun dat ze vrij zijn om alles wat waarde toevoegt aan deze training te delen op het vel papier. Herinner er van tijd tot tijd aan dat de flip-chart van hen is en dat zij die kunnen gebruiken wanneer zij dat willen.</p>
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none">- Grote stukken wit papier of flipchart- Markeerstiften- Post-its
Voorgestelde tijd:	10 minuten.



STAP 1: Bespreking van het huiswerk


1. Bespreking van het huiswerk (opsporing van sociale en zingevingsbehoefte). 	
Oefening:	Iedereen krijgt de kans om zijn of haar ervaring over de opdracht te delen. In het eerste deel wordt de opdracht met de oudere geëvalueerd, en in het tweede deel wordt gereflecteerd op de gehanteerde activiteit.
	Deel 1: Bespreking van het huiswerk <i>Stap 1:</i> Neem een flipchart om de ervaringen van de deelnemers op te schrijven. Laat de deelnemers in een kring op een stoel rond een tafel gaan zitten. Vraag eerst wie welke activiteit heeft toegepast. Bespreek vervolgens de ervaringen van elke activiteit zoals voorgesteld in stap 2. <i>Stap 2:</i> Stel de deelnemers de volgende vragen en noteer hun antwoorden in kernwoorden op de flipchart: <ul style="list-style-type: none">- Hoe heeft u de activiteit met de oudere persoon ervaren?- Was u tevreden met het antwoord van de oudere persoon? Waarom?- Heb je iets geleerd over de sociale of zingevingsbehoefte van de oudere persoon? Welke kwamen naar boven die je nog niet wist? Welke wist je al?- Heb je het gevoel dat er iets veranderd is in je zorgrelatie?- Wat leerde je tijdens deze opdracht dat je tijdens de opleiding niet geleerd hebt?- Wat heb je tijdens deze opdracht geleerd dat je niet tijdens de training hebt geleerd? Probeer na het beluisteren van alle ervaringen verbanden te leggen tussen de antwoorden en de onderlinge ervaringen van de deelnemers. Wat hebben ze gemeen? Wat kunnen ze van elkaar leren? Wat moeten we doen om de veranderingen deel te laten uitmaken van onze zorgervaring? <i>Stap 3:</i> De trainer verzamelt de meest voorkomende sociale en zingevingsbehoefte op een flipchart.
	Deel 2: Reflectie over de activiteit <i>Stap 1:</i>

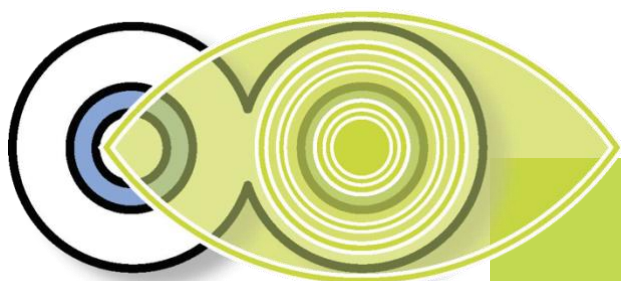


	<p>Neem een flipchart om de ervaringen van de deelnemers op te tekenen. Vraag eerst wie welke activiteit heeft toegepast. Bespreek vervolgens de ervaringen van elke activiteit zoals voorgesteld in stap 2.</p> <p><i>Stap 2:</i> Stel de deelnemers de volgende vragen en noteer hun antwoorden in trefwoorden op de flipchart:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was je in staat om tijd te creëren in je werk voor deze oefening? - Wat waren de voor- en nadelen? Welke methode ging goed, welke niet? Hoe ging dat? - Wat vond de oudere van de activiteit? - Wat hoopte je te bereiken toen je deze activiteit koos? - Hoe kun je deze activiteit in je dagelijkse praktijk gebruiken?
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Tafels en stoelen - Flipchart en stift
Voorgestelde tijd:	Één tot anderhalf uur
Reflectie voor de trainer	Als de deelnemers de opdracht niet hebben voltooid, is een alternatieve oefening beschikbaar op de SEE ME-website bij module 3.



STAP 2: Afstemming op behoeften

2. Afstemming op sociale en zingevingsbehoeften (activiteit a) 	
Oefening:	<p>Deze oefening heet: Het is (niet) mogelijk. Vertel eerst het verhaal van Luke (Het verhaal kan worden geraadpleegd via de info in de sectie benodigde materialen). Dit is een voorbeeld van een verhaal waarin iets mogelijk werd gemaakt dat in eerste instantie onmogelijk leek omdat het in theorie buiten het takenpakket van de maatschappelijk werker viel.</p> <p>Na het verhaal zullen de deelnemers aan deze oefening op zoek gaan naar hun eigen verhalen waarin iets mogelijk werd gemaakt voor een hulpzoekende dat eerst onmogelijk leek.</p> <p><i>Stap 1:</i> Verdeel de groep in groepjes van vier deelnemers. Laat ze zelf een voorbeeld uit hun praktijk zoeken waarbij ze tegen een zorgverlener hebben gezegd: dit kan niet. Teken ondertussen een vakje op de flipchart. Noteer hier later wat onmogelijk is (in het vakje).</p> <p><i>Stap 2:</i> Vraag de groep hoe we dit in de toekomst kunnen omkeren. Vraag hen hoe ze vaker kunnen antwoorden dat iets toch mogelijk is. Hoe vaak denken ze buiten het kader? Schrijf dit nu op de flipchart buiten de box. Vraag de deelnemers na te denken over antwoorden die verder gaan dan 'meer tijd vragen' of 'er is meer geld nodig'. Vertel hen ook dat kleine dagelijkse acties al een verschil kunnen maken.</p> <p><i>Stap 3:</i> In deze laatste stap richten we ons op hoe de deelnemers al 'out of the box' dachten voordat ze deze oefening deden. Laat de deelnemers weer in een grote kring gaan zitten. Vraag hen op welke manieren ze ooit iets mogelijk hebben gemaakt waarvan ze eerst dachten dat het onmogelijk was. Schrijf de antwoorden ook op de flipchart.</p> <p>Als de deelnemers moeite hebben om antwoorden te vinden die buiten het kader vallen, laat ze dan 10 minuten brainstormen over de situaties die ze in stap 1 hebben genoemd. Herinner hen eraan dat kwantiteit de kwaliteit verhoogt en dat het moment om de ideeën te filteren na de brainstorm komt. De enige woorden die ze niet mogen zeggen zijn 'nee' of</p>



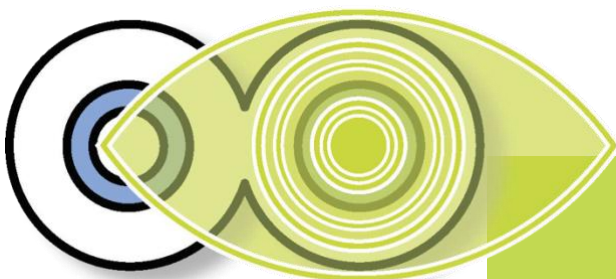
	<p>'onmogelijk'. Moedig hen aan ideeën aan te dragen over hoe oplossingen kunnen worden geïmplementeerd, los van organisatiestructuren.</p> <p>Na de brainstorm kiezen ze één idee dat ze de volgende week in de praktijk kunnen brengen.</p>
Extra oefening:	<p>In deze oefening gaan we op zoek naar Mangomomenten.</p> <p>De Belgische journaliste Annemie Struyf maakte ooit een documentaire in een intensieve zorgen afdeling. Tijdens een gesprek met een patiënt hoorde ze dat deze persoon, na een lang verblijf, heel graag een mango wilde. De journaliste bracht een mango, waar de patiënt erg blij mee was. Zo ontstond de term mangomoment.</p> <p>Een Mangomoment is een micromoment van positieve resonantie. Het concept werd in 2018 geïntroduceerd en gedefinieerd als 'kleine, onverwachte' handelingen of gebaren, die van grote waarde zijn in de zorgervaring van patiënten, bewoners, families en zorgprofessionals. Ze vinden plaats tijdens normale zorgactiviteiten en vereisen bijna geen extra middelen, tijd of energie.</p> <p><i>Stap 1:</i> Geef iedere deelnemer een mango of ander stuk fruit. Vertel het voorbeeld van de borstkankerpatiënt.</p> <p><i>Stap 2: Individuele oefening</i> Vraag iedereen om na te denken over mangomomenten die ze zelf aan ouderen zouden kunnen aanbieden. Vraag hen om dit moment op te schrijven of te illustreren.</p> <p><i>Stap 3: Groepsgesprek</i> Laat elke deelnemer zijn of haar mangomoment vertellen. Terwijl de deelnemer aan het woord is, schrijven de andere deelnemers op post-its hoe aan de sociale en zingevingsbehoeften van de oudere werd voldaan. Laat de deelnemers de mango mee naar huis nemen en vraag hen aan de oefening te denken wanneer ze het stuk fruit opeten. Verzamel de post-its en hang ze op een flipchart.</p>
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Het verhaal van Luke is beschikbaar via de SEE ME website bij module 3. - Flipchart and markers - Kortverhaal mangomoment is beschikbaar via de SEE ME website bij module 3. - Een stuk fruit per deelnemer



Voorgestelde tijd:	Één uur.
--------------------	----------

2. Afstemming op sociale en zingevingsbehoeften (activiteit b) 

Oefening:	<p>In deze oefening illustreert de trainer een moreel dilemma: iemand van 82 komt in een woonzorgcentrum terecht en wil niet meer leven. De persoon heeft geen familie en het is te moeilijk voor de vroegere burens om op bezoek te komen.</p> <p><i>Stap 1:</i> Verdeel de groep in drie kleinere groepjes. Vraag elke groep hoe ze idealiter aan de sociale behoeften van deze persoon kunnen voldoen.</p> <p><i>Stap 2:</i> Start een groepsdiscussie. Vraag elke groep hoe ze met deze situatie zouden omgaan. Noteer ondertussen op een flipchart hoe de deelnemers in hun situatie zouden inspelen op sociale en zingevingsbehoeften. Vraag na de discussie wat de deelnemers van elkaar geleerd hebben. Waren ze het eens met de antwoorden van de anderen? Waarom wel of waarom niet?</p>
Benodigdheden:	Flipchart en stiften.
Voorgestelde tijd:	Één uur.

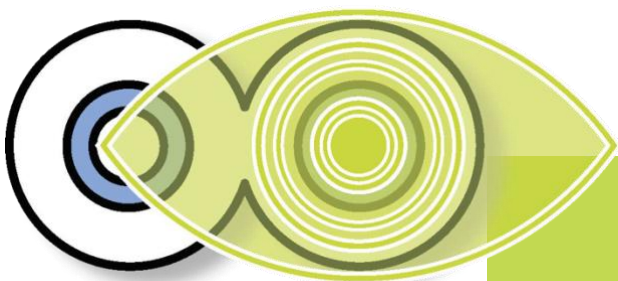


STAP 3: WRAP-UP, wat zijn de geleerde lessen?

Module 3: Actieplan	
Leerdoel:	In een plenaire sessie evalueert de groep de derde module.
	<p><i>Stap 1: Evaluatie van de module</i></p> <p>Laat de deelnemers nadenken over de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wat maakte me nieuwsgierig tijdens deze module? - Wat heeft me aan het denken gezet? - waar wil ik intensiever mee aan de slag? - Hoe heb je de activiteiten van deze module ervaren? <p>Bespreek de vragen daarna in groep.</p> <p><i>Stap 2: Opstellen van het actieplan</i></p> <p>Bekijk welke ideeën tijdens de module op het grote witte vel of de flipchart zijn genoteerd. Bespreek deze met de deelnemers.</p> <p>Vraag of er tijdens de bijeenkomst veranderingen zijn opgetreden: Heeft deze module iets veranderd aan hun kennis over competenties voor zorgverleners? Wat nemen ze mee voor zichzelf? Wat nemen ze mee voor hun organisatie?</p> <p><i>Stap 3: Leerdagboek</i></p> <p>Vraag de deelnemers om tussen nu en de volgende module hun dagboek opnieuw in te vullen. Voorbeeldvragen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heb je een idee wat je met alle informatie die je vandaag hebt gekregen wilt gaan doen tussen dit moment en de volgende module? - Ik ga met een collega over de inhoud van deze module praten. - Ik ga de informatie presenteren tijdens een teamvergadering - ... <p>Het dagboek biedt ook ruimte voor memo's, notities, ideeën of vragen die de deelnemer in de volgende modules zou willen stellen.</p>
Benodigheden:	Het dagboek werd aan het eind van module 1 gegeven.
Voorgestelde tijd:	15 minuten.
Reflectie:	Waren de deelnemers in staat om de huiswerkopdracht uit te voeren? Waren de deelnemers in staat hun werk af te stemmen op sociale en zingevingsbehoeften?




Was het mogelijk om echt out of the box te denken? Vonden deelnemers het makkelijk of juist moeilijk om een moreel dilemma te bespreken?



Module 4

STAP 0: Voorbereiding van het actieplan

0. Voorbereiding van het actieplan. 	
Oefening:	<p>We beginnen deze module met een herhaling van de vorige module. Daarna maken we ruimte om ideeën op te schrijven voor de evaluatie aan het eind van de module.</p> <p><i>Stap 1:</i> Laat de deelnemers hun leerdagboeken tevoorschijn halen. Stel hen de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Met wie heb je binnen de organisatie over SEE ME gesproken?- Met wie heb je buiten de organisatie nog meer over SEE ME gesproken?- Welke ideeën of memo's heb je in het journaal opgeschreven? <p><i>Stap 2:</i> We beginnen deze module met een leeg stuk papier of een flipchart. Deze flipchart moet gedurende de hele module voor iedereen zichtbaar zijn. Laat de deelnemers weten dat ze gedurende de module nieuwe ideeën voor hun actieplan op een post-it mogen schrijven en die tijdens de oefeningen op het vel papier of de flipchart mogen komen hangen. Vertel hun dat ze vrij zijn om alles wat waarde toevoegt aan deze training te delen op het vel papier.</p>
Benodigheden:	<ul style="list-style-type: none">- Grote stukken wit papier of flipchart- Markeerstiften- Post-its
Voorgestelde tijd:	10 minuten.



STAP 1: Competenties


3. Bewustzijn van de competenties (één versie)	
Leerdoel:	Groepsleden weten welke competenties nodig zijn om kwaliteitszorg, zinvolle zorg, sociale en zingevingsbehoeften te realiseren.
toelichting bij de competenties:	<p>Geef elke deelnemer one-page note over de competenties. Vertel hen dat ieder van hen meerdere van deze competenties heeft. Sommige competenties zullen beter ontwikkeld zijn dan andere. Benadruk dat niet iedereen over elke competentie hoeft te beschikken, maar dat er altijd groeimogelijkheden zijn voor competenties die nog niet eerder verworven zijn. Met deze training willen we dat de deelnemers zich vooral bewust worden van hun al aanwezige competenties en hoe ze die eventueel verder kunnen ontwikkelen.</p> <p>Neem samen met de deelnemers alle competenties door. Weet iedereen welke competenties er zijn? Goed! Start dan met de groepsoefening.</p>
Oefening:	<p>Spinnenweb oefening:</p> <p>De deelnemers krijgen allemaal een vel papier waarop ze een spinnenweb tekenen over hun eigen competenties. Ze mogen tot vijf competenties kiezen waarover ze met een andere persoon zullen praten. Een blanco spinnenweb is beschikbaar via de SEE ME website.</p> <p><i>Stap 1:</i></p> <p>Maak als starter een spinnenweboefening met een van de deelnemers. Laat de deelnemers daarna het voorbeeld van de ingevulde spinnenweboefening zien.</p> <p><i>Stap 2:</i></p> <p>Vraag hen om zichzelf op deze competenties te scoren op een schaal van 0 tot 4. Benadruk genoeg dat deze oefening gericht is op bewustwording, niet op het evalueren van zichzelf of anderen. Je hoeft niet overal goed in te zijn. Het kan echter zijn dat deelnemers dankzij deze oefening nieuwe competenties ontdekken waarin ze willen groeien. Zij kunnen dit dan ook aangeven.</p> <p>Om de vragen te beantwoorden, kunnen de deelnemers handige antwoordkaarten gebruiken (ook beschikbaar op de website):</p> <p>0 = de competentie is afwezig</p>

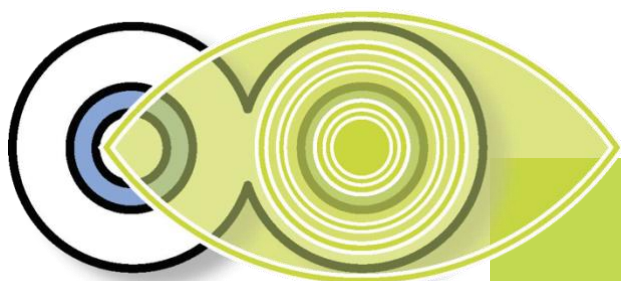


	<p>1 = de competentie is aanwezig maar nog niet voldoende ontwikkeld. Er zijn groeimogelijkheden</p> <p>2 = de competentie is aanwezig en met wat instructies kan de deelnemer zich er sterker in maken</p> <p>3 = de competentie is volledig verworven</p> <p>4 = de deelnemer is een expert in deze competentie</p> <p><i>Stap 3:</i> Verbind de stippen om een spinnenweb te maken. Evalueer de spinnenwebben van alle deelnemers in de groep.</p> <p><i>Stap 4:</i> Vertel de deelnemers dat ze met een andere persoon gaan praten over de gekozen competenties. Deze persoon kan een familielid of een collega zijn. Laat de ander op een schaal van 0 tot 4 aangeven in welke mate de deelnemer een competentie heeft verworven. Is het spinnenweb anders dan het web dat de deelnemer heeft gemaakt? Laat ze beide spinnenwebben meenemen naar de volgende module.</p> <p><i>Variatie:</i> In plaats van een spinnenweb te tekenen op papier, waarom geen levensecht groot spinnenweb maken met een touw? De deelnemer kan letterlijk een plaats in nemen in het web en nagaan waar deze staat ten opzichte van diens collega's</p>
Benodigdheden:	Een blanco versie van het spinnenweb is beschikbaar via de SEE ME website bij module 4. De antwoordkaarten zijn ook beschikbaar via de website.
Voorgestelde tijd:	Één uur.



STAP 2: Versterking van de competenties


2. Versterking van de in kaart gebrachte competenties (één versie) 	
Leerdoel:	<ol style="list-style-type: none">1. Deelnemers differentiëren op verschillende competenties om voor oudere volwassenen te zorgen2. Deelnemers gebruiken bestaande ideeën om nieuwe ideeën te creëren3. Deelnemers reflecteren op hun competenties en herkennen hun sterktes en zwaktes
Oefening:	<p><i>Simulatie van een situatie uit de praktijk.</i></p> <p>Veel mensen vinden simulaties rollenspelen spannend. Niet alle deelnemers staan ervoor open om dit voor een publiek te doen. Omdat mensen het best leren als ze zich op hun gemak voelen, moet de trainer de deelnemers duidelijk maken dat dit een oefening is waar ze van zullen leren en dat fouten maken mag. Neem voor deze uitleg ongeveer vijf minuten.</p> <p><i>Stap 1:</i></p> <p>Verdeel de deelnemers in twee groepen. Geef hen voldoende tijd om na te denken over een reële situatie waarin een van hun competenties duidelijk naar voren kwam. Eén persoon speelt een cliënt na in een moeilijke maar herkenbare situatie. De andere personen hebben in deze simulatie een rol als verzorgers, die elk vanuit een andere competentie op de situatie van de cliënt reageren. Soms hebben deelnemers moeite om zelf met situaties te komen. Stel in dat geval een eigen situatie voor en maak die zo realistisch mogelijk. Neem voor deze stap ongeveer 20 minuten, elke voorstelling mag niet langer duren dan 3 minuten.</p> <p><i>Stap 2:</i></p> <p>De situatie wordt aan de groep gepresenteerd. Laat de deelnemers aan een tafel zitten en de situatie instuderen. Zorg er als trainer voor dat de deelnemers op hun gemak blijven. Geef hun de kans om tijdens de simulatie een pauze te nemen of feedback te krijgen. Neem ongeveer 15 minuten voor alle voorstellingen samen.</p> <p><i>Stap 3:</i></p> <p>Voordat je verdergaat met het volgende simulatie, erken je het werk van de twee spelers: Laat elke toeschouwer de sterke punten van de</p>

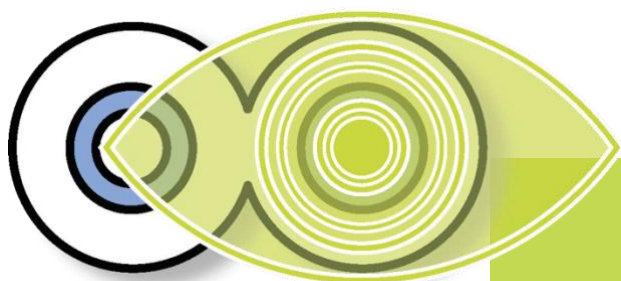


	spelers noteren op een flipchart. Vraag waar de competenties het duidelijkst naar voren kwamen. Neem ongeveer 25 minuten voor alle discussies samen.
Variatie:	Waarom nodig je geen oudere volwassene uit voor de simulatie?
Benodigheden:	Tafel en stoelen.
Voorgestelde tijd:	Één uur.
Extra materiaal	Voor mantelzorgers en vrijwilligers die hun totaalbeeld van de behoeften van zorgbehoevende ouderen willen verbreden, verwijzen wij graag naar een speciale paper op de SEE ME website. In deze paper richten we ons op zeven aspecten van het leven die meer aandacht behoeven van mantelzorgers om een beter beeld te krijgen van die specifieke persoon. De zeven aspecten zijn (1) Levensritme, (2) Seksualiteit, (3) Psychisch functioneren, (4) Expressief functioneren, (5) Leefomgeving/sociale context functioneren, (6) Persoonlijke relaties en (7) Ideologisch functioneren.



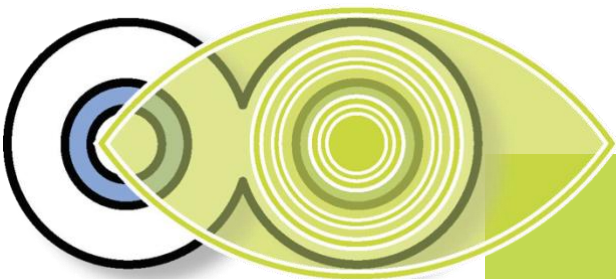
STAP 3: WRAP-UP, wat zijn de geleerde lessen?

Module 4: Actieplan 	
Leerdoel:	In een plenaire sessie evalueert de groep de vierde module.
	<p><i>Stap 1: Evaluatie van de module</i> Laat de deelnemers nadenken over de volgende vragen: - wat maakte me nieuwsgierig tijdens deze module? - Wat heeft me aan het denken gezet? - waar wil ik intensiever mee aan de slag? - Hoe heb je de activiteiten van deze module ervaren?</p> <p>Bespreek de vragen daarna in groep.</p> <p><i>Stap 2: Opstellen van het actieplan</i> Bekijk welke ideeën tijdens de module op het grote witte vel of de flipchart zijn genoteerd. Bespreek deze met de deelnemers. Vraag of er tijdens de bijeenkomst veranderingen zijn opgetreden: Heeft deze module iets veranderd aan het versterken van competenties voor zorgverleners? Wat nemen ze mee voor zichzelf? Wat nemen ze mee voor hun organisatie?</p> <p><i>Stap 3: Leerdagboek</i> Vraag de deelnemers om tussen nu en de volgende module hun dagboek opnieuw in te vullen. Voorbeeldvragen zijn: - Heb je een idee wat je met alle informatie die je vandaag hebt gekregen wilt gaan doen tussen dit moment en de volgende module? - Ik ga met een collega over de inhoud van deze module praten. - Ik ga de informatie presenteren tijdens een teamvergadering - ...</p> <p>Het dagboek biedt ook ruimte voor memo's, notities, ideeën of vragen die de deelnemer in de volgende modules zou willen stellen.</p>
Benodigheden:	Het dagboek werd aan het eind van module 1 gegeven.
Voorgestelde tijd:	15 minuten.
Reflectie:	<p>Kennen de deelnemers de competenties die nodig zijn om kwalitatief goede en zinvolle zorg te verlenen? Herkennen de deelnemers de verschillende competenties die nodig zijn om zorg te verlenen aan ouderen, slaagden ze erin nieuwe ideeën te</p>






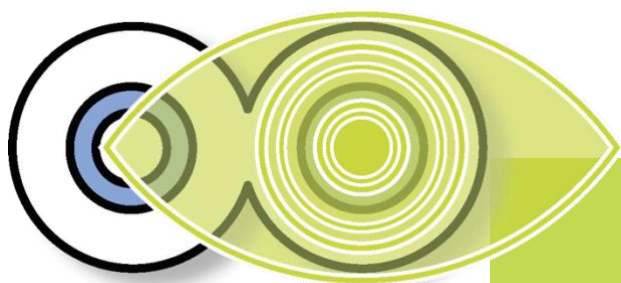
| creëren? |




Module 5

STAP 0: Voorbereiding van het actieplan

0. Voorbereiding van het actieplan. 	
Oefening:	We beginnen deze module met een herhaling van de vorige module. <i>Stap 1:</i> Laat de deelnemers hun leerdagboeken tevoorschijn halen. Stel hen de volgende vragen: <ul style="list-style-type: none">- Met wie heb je binnen de organisatie over SEE ME gesproken?- Met wie heb je buiten de organisatie nog meer over SEE ME gesproken?- Welke ideeën of memo's heb je in het journaal opgeschreven?
Benodigheden:	Geen.
Voorgestelde tijd:	10 minuten.



STAP 1: WRAP-UP VAN DE VIER MODULES, wat nemen we mee? Wat kan ik doen?

1. Hoe de toolkit in de organisatie te implementeren - persoonlijke verandering. 	
Leerdoelen:	Deelnemers ZIEN hun persoonlijke verandering
Oefening:	Laat de deelnemers in een kring zitten. Elke deelnemer neemt zijn dagboek. Schrijf op een whiteboard of flipchart achtereenvolgens de onderwerpen Sociale behoeften, Zingevingbehoeften, Afstemming op behoeften en Competenties. Vraag de deelnemers hoe zij verandering in zichzelf hebben waargenomen op elk van deze onderwerpen.
Benodigdheden:	- Tafels en stoelen - Flipchart/whiteboard en stiften
Voorgestelde tijd:	20 minuten.



STAP 2: WRAP-UP VAN DE VIER MODULES, wat nemen we mee? Wat kan de organisatie doen?


3. Hoe de toolkit in de organisatie te implementeren - organisatorische verandering.	
Leerdoel:	De deelnemers ontwerpen een strategie om de toolkit toe te passen.
Oefening:	<p>In deze oefening zullen we ons werk evalueren met de "zes denkhoeden techniek"</p> <p>Zes denkhoeden is een manier om verschillende soorten denken te begrijpen en te onderzoeken.</p> <p><i>Stap 1: Maak kennis met de techniek van de zes denkhoeden</i></p> <p>De deelnemers wordt gevraagd zich voor te stellen hoe de toolkit in de praktijk zal worden toegepast in de organisatie. Elke deelnemer krijgt een hoed van een bepaalde kleur. De hoed kan een afbeelding in een bepaalde kleur zijn. De kleur staat voor een bepaalde manier van denken (zie website).</p> <p><i>Stap 2: Voorbereiding van de oefening</i></p> <p>Verdeel de deelnemers in groepjes van twee tot maximaal drie personen. Er moeten in totaal zes groepen zijn.</p> <p>Presenteer of teken de zes verschillende denkhoeden op een whiteboard of flipchart.</p> <p>Wijs aan elke groep een kleur toe:</p> <ul style="list-style-type: none">- Blauw- Groen- Rood- Geel- Zwart- Wit <p><i>Stap 3: Groepsoefening</i></p> <p>Stel elke groep de hoofdvraag:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wat kunnen we met de organisatie doen om (nog) meer "SEE ME" te worden? <p>Elke groep moet deze vraag beantwoorden vanuit het gezichtspunt dat de denkende hoed vertegenwoordigt. Ook al wil een groep optimistisch antwoorden, als deze groep bijvoorbeeld de zwarte hoed van de rechter draagt, zal de groep toch een kritisch oordeel moeten geven.</p>

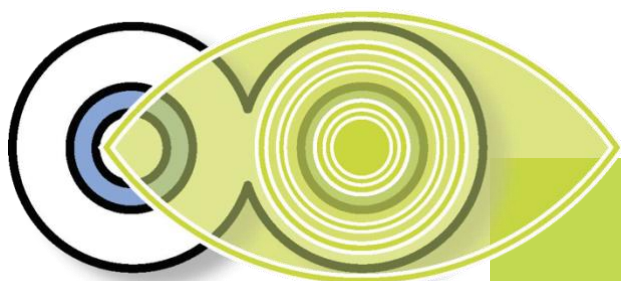


	<p>Stel, indien mogelijk, ook de bijkomende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe gaan we rekening houden met tijdsbeperkingen? - Hoe gaan we rekening houden met emoties van gebruikers? - Hoe gaan we rekening houden met de openheid voor deze nieuwe manier van werken? <p><i>Stap 4: Actieplan</i></p> <p>Organiseer een groepsdiscussie. Schrijf op een whiteboard of flipchart de volgende onderwerpen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat willen we meteen aanpakken? - Wat willen we snel aanpakken? - Wat willen we op de lange termijn aanpakken? <p>Vraag de deelnemers in een eerste ronde om te reageren op de vraag volgens de kleur van hun hoed. Vraag in een tweede ronde hoe ze van plan zijn actie te ondernemen. Laat de deelnemers hun actieplan opschrijven in hun agenda.</p>
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Flipchart of whiteboard en stiften - Een presentatie met de zes denkhoeden is beschikbaar via de SEE ME website bij module 5
Voorgestelde tijd:	Één uur.



STAP 3: Algemene evaluatie van de vijf modules van de opleiding

4. Wat heeft mij bewogen? Wat heeft mijn organisatie bewogen? (één versie) 	
Leerdoel:	De deelnemers evalueren de vijf modules.
Oefening 1: De wandeling	<p><i>Stap 1: Voorbereiding en uitleg</i></p> <p>Leg een lang touw op de grond in de ruimte waar de training zal plaatsvinden.</p> <p>Plaats enkele data van de training op bepaalde punten op het koord.</p> <p>Leg op die punten op bepaalde plaatsen een aantal vellen papier met thematische trefwoorden, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dag 1 Basisvisie ouderen/zorg • Dag 1 Waarderend onderzoek • Dag 2 Sociale en zingevingsbehoeften • Dag 3 oefening Het is (niet) mogelijk • Dag 4 Rollenspel <p>Laat de deelnemers zich aan een van de uiteinden van het touw plaatsen.</p> <p>Vertel de deelnemers dat ze langs het touw zullen stappen met de facilitator. Vertel hen dat het touw een metafoor is voor het proces dat ze tijdens de training hebben doorgemaakt.</p> <p><i>Stap 2: Parcoursverkenning - een wandeling</i></p> <p>Loop met de groep langs het touw. Stop bij elk punt waar een blad ligt. Bij elke stop krijgen de deelnemers de gelegenheid om kort feedback te geven. Stuur dit eventueel aan met de volgende voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor mij was het vooral spannend dat... • Het onderwerp X of Y interesseerde me niet zo omdat... • Op deze datum was ik vooral bezig omdat ik... • Ik herinner me deze datum vooral omdat er in de groep... <p>Op deze manier wordt samen een beeld gevormd van de reeks gebeurtenissen van de cursus tot het einde. Zorg ervoor dat de deelnemers tijdens de wandeling niet gedwongen worden om iets te zeggen, maar dat er altijd uitnodigingen zijn om dat te doen, en dat er op elk punt voldoende tijd wordt gegeven.</p>
Variatie:	<p><i>Dit is een variatie op stap 2 van deze oefening:</i></p> <p>Het touw en de vellen met trefwoorden liggen al klaar ("onderweg"). De deelnemers kunnen eerst zelf het pad aflopen en hun opmerkingen op de</p>



	<p>bladen noteren. Het zou ook mogelijk zijn om hiervoor het leerdagboek te gebruiken. Op die manier kan iedereen eerst voor zichzelf nadenken over de modules, wat, afhankelijk van de deelnemers, drempels zou kunnen wegnemen om er later in de grote groep iets over te zeggen. Na ongeveer een kwartier zouden we dan gezamenlijk op pad kunnen gaan en kunnen de deelnemers hun feedback presenteren en ook aanvullen wat ze hebben geschreven.</p>
<p>Oefening 2: De 4 hoeken</p>	<p><i>Stap 1: Voorbereiding en uitleg</i> Markeer vier hoeken in de ruimte waar de training plaatsvindt. Markeer de hoeken met de vier doelstellingen van de SEE ME-opleiding:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ZIEN: We zien dat er veel onder de oppervlakte ligt van ouderen: we zien meer hun sociale en zingevingsbehoeften. We zien ouderen met een open blik, zonder dogma's en met ruimte voor interpretatie. We zien andere dingen: we kijken buiten de gekende kaders 2. LEER: We leren over mogelijkheden om sociale en zingevingsbehoeften te herkennen en daarop af te stemmen. We leren ons anders te focussen, verbetering, verandering van focus/achtergrond 3. VOELEN: We voelen dat we changemakers kunnen zijn in het herkennen van en afstemmen op sociale en zingevingsbehoeften. We voelen zichzelf verheven en creatief, we voelen dat deze training geen tijdverspilling is. 4. WERKEN: We werken samen in een team aan duurzame verandering in de organisatie. We werken in een organisatie die de SEE ME doelstellingen omarmt. <p><i>Stap 2: Opstelling</i> Neem de doelstellingen nog eens door met de deelnemers. Vraag de deelnemers een hoek te kiezen die hen het beste uitkomt en laat ze in die hoek gaan staan. Laat de deelnemers vervolgens een van de volgende zinnen invullen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ik sta hier omdat ik in deze cursus... • Dit was mogelijk omdat we al goede ervaring hadden met ... • Het was uitdagend/moeilijk voor mij/de organisatie omdat...
<p>Oefening 3: De opstelling</p>	<p><i>Stap 1: Voorbereiding en uitleg</i> Leg een lang touw op de grond in de ruimte waar de training zal plaatsvinden. Markeer een uiteinde van het touw met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • start: Begin van het parcours



	<p>Markeer het andere uiteinde met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in onze organisatie, hebben we bereikt om: "we ZIEN de oudere volwassene achter de cliënt, we ZIEN zorg als iets meer dan fysieke en medische zorg, we ZIEN sociale en zinvolle zorg, en we ZIEN de positieve talenten en dromen van oudere volwassenen, niet alleen hun behoeften." <p><i>Stap 2: Mmijn/ onze organisatie in beweging</i></p> <p>Vraag alle deelnemers zich te positioneren op de plaats op het touw waar zij denken dat hun organisatie is. Vertel hun hoe dichterbij het einde, hoe dichterbij het doelpunt. Laat de deelnemers vervolgens de twee volgende zinnen invullen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ik sta hier omdat in onze organisatie... Bovendien geloof ik dat dat mogelijk was omdat... • Het volgende verhaal doet zich bij mij voor...
Benodigdheden:	<ul style="list-style-type: none"> - De 4 doelstellingen van de opleiding zijn beschikbaar via de website van SEE ME bij module 5. - Een kamer die groot genoeg is om deze oefening te doen. - Een touw van minstens twintig meter. Je kunt hiervoor een bol wol met een mooie kleur nemen of een oud klimtouw.
Voorgestelde tijd:	Één tot anderhalf uur.



Stap 4: Slotoefening (facultatief)

4. ZIE jouw collega? (één versie)	
Leerdoel:	De deelnemers verlaten de opleiding met een goed gevoel.
Oefening:	<p>In de allereerste oefening van Module 1 stelden de deelnemers zichzelf voor en vertelden ze waar ze goed in waren. In deze oefening ZIEN we waar onze teamgenoten goed in zijn en complimenteren we elkaar.</p> <p>Stap 1: Geef elke deelnemer een aantal post-its. Vraag de deelnemers om een compliment op te schrijven voor hun teamgenoten. Laat ze op het kleine papiertje de talenten van deze persoon benoemen en waarom ze dat vinden.</p> <p>Stap 2: Vraag de deelnemers om met hun complimenten naar de andere deelnemers te gaan en laat hen de complimenten hardop voorlezen. Plak vervolgens alle complimenten op een groot blad papier.</p>
Benodigheden:	Post-its en schrijfmateriaal. Groot blad papier
Voorgestelde tijd:	20 minuten of langer

