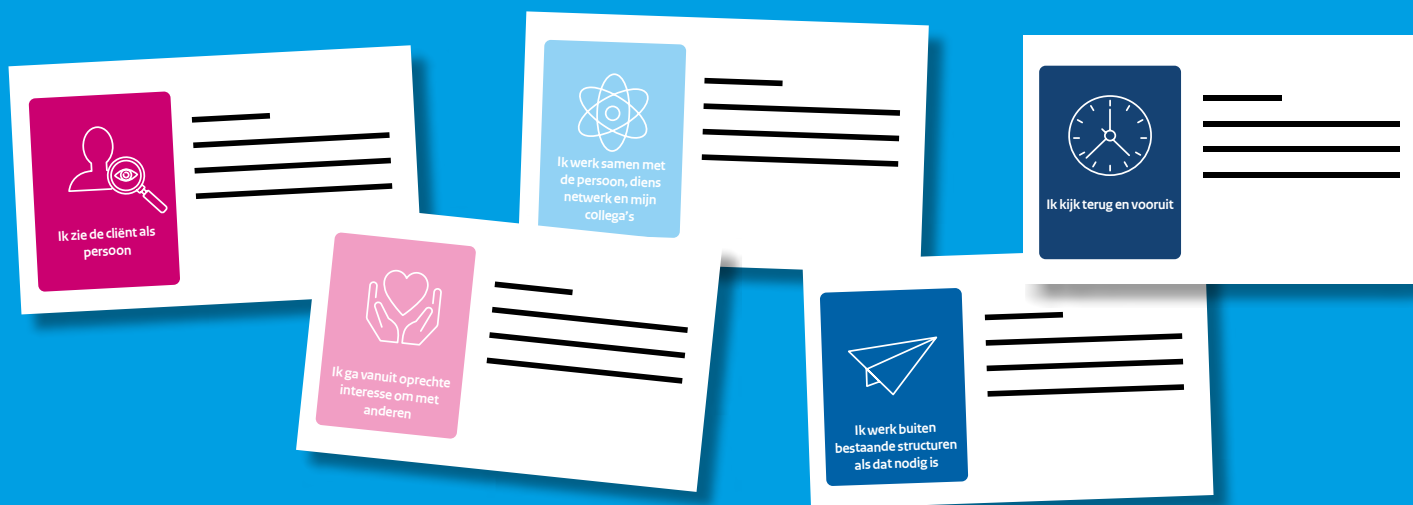




Aan de slag met inzichtkaarten 'persoonsgericht ondersteunen'





Introductie

De bedoeling is om onder begeleiding van een gespreksleider met elkaar in gesprek te gaan over persoonsgericht ondersteunen en welke kwaliteiten daarbij horen. Het doel van de gesprekken is samen te onderzoeken hoe je invulling geeft aan persoonsgericht ondersteunen en beter kunt aansluiten bij de persoon met beperking. Door met elkaar in gesprek te gaan, leer je wat belangrijk is in persoonsgericht ondersteunen. Je leert ook wat jij daarin goed doet en nog kan verbeteren. Het gaat dus niet over goede of foute antwoorden geven, maar over het ontdekken van kansen voor meer persoonsgerichte ondersteuning. Die ga je samen ontdekken.

Naast de rol van gespreksleider is er ook de rol van verteller en luisteraar. Deze rollen zijn omschreven en nader toegelicht vanuit het vertellen van verhalen (narratieven).

De kwaliteiten die bij persoonsgericht ondersteunen horen, hebben we verdeeld in vijf thema's (vijf kleuren). Bij elk thema staat een aantal vragen. We wisselen denkvragen met doevragen af. Voor ieder wat wils dus.

Deze gespreksmethode kun je gebruiken tijdens: een intervisiebijeenkomst, teambijeenkomst, scholing/ training, (voorbereiding voor) voortgangsgesprek, tussentijds gesprek met medewerkers om de visie scherp te houden.

Het werken met inzichtkaarten kan een goed onderdeel zijn van de 'zelfreflectie in zorgteams' zoals bedoeld in bouwsteen 3, en van 'aandacht voor persoonlijke zorg in bouwsteen 1 van het kwaliteitskader gehandicaptenzorg of bouwsteen 1 'persoonsgerichte zorg en ondersteuning', en bouwsteen 3 'passende, veilige zorg en ondersteuning-Leren door professionals in teams' in het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

Het leren met behulp van de inzichtkaarten geen eenmalige activiteit. Het is een structureel leerproces om persoonsgericht ondersteunen voortdurend door te ontwikkelen en kansen voor verbetering te (blijven) zien met elkaar. Daarom wordt aangeraden regelmatig een vervolgggesprek in te plannen.

De eerste stap:

Voordat je met elkaar in gesprek gaat, bepaal wie de gespreksleider is. De gespreksleider heeft een grote rol in het voorbereiden en begeleiden van de sessie, en terug- en vooruitblikken op het gesprek.

Dit document bestaat daarom uit twee delen:

1. de voorbereiding door de gespreksleider
2. de benodigdheden om aan de slag te gaan





Deel 1: voorbereiding door de gespreksleider



Vorbereiding door de gespreksleider

Als gespreksleider zijn er een aantal dingen die je vooraf kunt regelen om er voor te zorgen dat het gesprek goed zal verlopen.

- Bepaal met wie je in gesprek gaat. Wij raden een maximale groepsgrootte aan van 4 tot 5 deelnemers. Dus: als je de inzichtkaarten met je team wilt bespreken en je bent met meer dan 5 deelnemers, zorg dan voor meerdere gespreksleiders.
- Bepaal vooraf met elkaar hoeveel tijd je wilt besteden aan dit gesprek. De ervaring laat zien dat je in 60 minuten het gesprek rustig kunt doen en mooie inzichten krijgt. In 60 minuten komen twee vertellers aan het woord. Neem voor het gesprek 15 minuten de tijd om in te lezen in de verschillende rollen en de spelregels. Neem na het gesprek 15 minuten tijd om actiepunten op te schrijven en samen terug te kijken op het gesprek. In totaal duurt het gesprek dan 90 minuten.
- Zorg voor een rustige plek om dit gesprek te voeren, zonder afleiding.
- Neem de 5 thema's en de informatie over narratief (verhalend) vertellen en luisteren op de volgende pagina goed door. Deel deze informatie niet met de deelnemers. Het is belangrijk dat zij hun eigen beeld vormen.



De 5 thema's bij persoonsgericht ondersteunen:



Ik zie de cliënt als persoon

Ik zie de cliënt als persoon

Je ziet de persoon als een uniek mens en laat je door deze persoon aansturen. Je hebt een open blik, oordeelt niet en ziet vooral kansen. Je bent verwachtingsvol voor wat kan, en accepteert ook de beperking. Je kijkt met respect naar de persoon en blijft de persoon als mens zien. Een mens die met het eigen netwerk deelneemt aan de samenleving. Je kent de persoon goed en herkent achtergronden van

zijn gedrag. Daardoor kun je samen met de persoon bepalen wat diegene zelf kan oppakken en waar die ondersteuning bij nodig heeft.



Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

Je bent empathisch, maakt echt contact en hebt oprechte interesse in de persoon. Je bent met aandacht aanwezig en neemt de tijd voor de persoon. Je staat in goed contact met jezelf, zodat je echt aansluit bij de persoon. Je prikkelt de persoon om eigen interesses te ontdekken. Je wilt diens wensen en behoeften leren kennen en wat die persoon nodig heeft om ze te vervullen. Je bent nieuwsgierig naar

waarom de persoon een vraag stelt. Je kent de persoon, diens familie, en andere belangrijke en betrokken personen goed.



Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

Je werkt toe naar een klik met elkaar en staat naast de persoon. Mocht die klik er niet zijn, dan zoek je met de persoon naar iemand met wie die klik er wel is. Je vraagt anderen (professionals, persoonlijk netwerk van de persoon) om hulp als het jou niet lukt om de dromen, mogelijkheden en kansen van de persoon te leren kennen en waar te maken. Je werkt

samen met het professioneel en persoonlijk netwerk van de persoon om diens wensen en behoeften te vervullen. Je bent in staat om de verschillende perspectieven te leren kennen, deze samen te brengen en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Je houdt iedereen op de hoogte en zorgt dat het een gezamenlijk proces wordt. Je bent een verbinder tussen de persoon en de samenleving. Je bereidt het pad naar de samenleving goed voor, samen met de persoon en alle betrokkenen, om het meteen tot een succes te maken. Als de persoon ervoor kiest om dit pad anders aan te pakken, dan bied je de persoon de ruimte om ervan te leren.



Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is

Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is

Je bent creatief, enthousiast en denkt in mogelijkheden. Je gaat- waar nodig- tegen de stroom in en kunt buiten bestaande structuren van de zorgorganisatie en samenleving maatwerk leveren op een manier die passend is voor de persoon. Je zoekt ruimte binnen bestaande (juridische) kaders.

Hierbij ga je uit van het gewone leven en zoek je naar mogelijkheden in de buurt waar de persoon woont. Onder andere om het persoonlijke netwerk van de persoon uit te breiden. Je probeert in kleine stappen met de persoon uit wat werkt en durft hierbij op een verantwoorde manier risico's te nemen. Hierbij ga je uit van de motivatie van de persoon om nieuwe ervaringen op te doen en nieuwe dingen te leren. Je ondersteunt de persoon bij het uitproberen en leren van fouten.



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

Je staat met regelmaat stil bij jezelf, bent in contact met jezelf en doet aan zelfreflectie om te onderzoeken waar het goed gaat en beter kan. Je hebt geduld en bent in staat om met de persoon de tijd te nemen voor de nieuwe dingen die diegene wil leren. Je bent duidelijk in de diverse rollen die je hebt.



Toelichting narratief gesprek: het vertellen

In deze gespreksmethode vertelt de verteller het eigen verhaal over persoonsgericht ondersteunen aan de hand van de vragen per thema. Hierbij maken we gebruik van het 'narratief onderzoeken'. Dit betekent dat de verteller en de luisteraars ieder een heel eigen rol hebben voor een succesvol gesprek. Hieronder enkele tips voor dit narratief gesprek. Eerst voor de verteller, dan voor de luisteraars.

- De verteller ontdekt wat persoonsgericht ondersteunen voor zichzelf betekent door hardop een praktijksituatie te onderzoeken: hoe werkt dit voor mij? Het gaat hier om de betekenis, die de verteller geeft aan die situatie. Het verhaal van de verteller laat zien wat er is gebeurd. Daarnaast laat het zien hoe de verteller het graag zou willen (verlangen).
- Dit onderzoek van de verteller laat iets zien van de eigen professionele identiteit. Waarin past de verteller zich aan of verzet de verteller zich tegen 'hoe het altijd gaat' en wat gangbaar of gewoon is binnen de organisatie. Daarmee wordt zichtbaar hoe de verteller zich verhoudt tot de gevestigde culturele patronen. De verteller onderzoekt bij zichzelf wat in een bepaalde situatie van belang is en hoe die deze situatie ervaart.
- Het creëren van ruimte en sfeer in het gesprek helpt bij het onderzoeken wat persoonsgericht ondersteunen voor de verteller betekent. Dan kan de verteller stukjes van de eigen persoonlijke identiteit bevestigd zien. Ook

kan de verteller zien waarin die zich wil ontwikkelen.

- De verteller mag zelf kiezen wat die wel of niet deelt. Het is geen coachingsessie waarin de verteller de luisteraars als coach toestemt om iets te veranderen in het werk of leven van de verteller.



“In een narratief gesprek legt de verteller niet alleen het verhaal uit aan anderen. De verteller legt het verhaal ook uit aan zichzelf.”

Bron: Reinders H & Nazarowa LH (2020) Tellen en vertellen; narratieve verantwoording in de langdurige zorg. Uitgeverij: Gompel & Svacina Bv, Oud-Turnhout België.



Toelichting narratief gesprek: het luisteren

Goed luisteren bestaat uit vier niveaus:

- 1. Downloadend luisteren:** met open oren luisteren naar wat je al weet of vindt. Resultaat: een bevestiging van jezelf.
- 2. Bridgend luisteren:** met open mind, nieuwsgierig naar wat nieuw of anders is. Resultaat: meer kennis, een mening of een ervaring van iemand anders.
- 3. Oordeelloos luisteren:** met open hart, de situatie door de ogen van de verteller bekijken en de beleving van de verteller te accepteren als diens beleving. Resultaat: emotionele verbinding.
- 4. Generatief luisteren:** waarbij je je verplaatst in het perspectief van de ander zonder te oordelen, wat zowel de verteller als de luisteraars stimuleert tot nieuw gedrag. Resultaat: nieuw gedrag.

De focus in dit gesprek is *oordeelloos luisteren*. Dat betekent dat je in het luisteren niet uitgaat van wat je al weet of wat je ervan vindt, maar dat je luistert naar het verhaal van de verteller. Luisteraars houden dus hun mond en laten zich meenemen door het verhaal van de verteller. Dit is misschien wel de allergrootste uitdaging voor de luisteraars. De luisteraar mag best het woord nemen, door iets te vragen aan de verteller om diens onderzoek te

stimuleren. Het gaat hier niet om de eigen mening of nieuwsgierigheid van de luisteraars. Luisteraars stellen alleen verhelderingsvragen over de feiten in het verhaal, die ze niet begrijpen.

Dit onderzoek kan goed starten met een vraag van de luisteraar. En iedereen heeft eigen valkuilen en blinde vlekken. Wanneer de verteller eindeloos op diens bekende stokpaardje zit, is het prima om de verteller uit te nodigen eens een andere manier van denken te onderzoeken. Soms zijn er stukjes die per ongeluk missen en de verteller kunnen helpen om de betekenis van iets scherper te krijgen. Bijvoorbeeld door te vragen naar een praktische situatie waarin dit speelt. Waar de verteller toen tegenaan liep, van wie die hulp ervaarde en van wie die last had.

Bliksemafleider: als het spannend wordt, hebben veel mensen de neiging de aandacht af te leiden naar iemand anders, bijvoorbeeld een leidinggevende die het toch ook niet goed doet. Als luisteraar is het belangrijk dat je de verteller stimuleert om de aandacht bij zichzelf te houden. Vraag bijvoorbeeld: wat betekent dit voor jou? Of: wat heb je daarmee gedaan?

Bronnen:

- Scharmer O (2018) De essentie van Theorie U. Kernprincipes en toepassingen. Uitgeverij: Christofoor, Zeist.
- Scheringa A & Beemster S (2020) Storylistening: Organiseer de onderstroom en krijg medewerkers mee. Uitgeverij: Business Contact, Amsterdam.



De benodigheden om aan de slag te gaan

Nu je wat bent ingelezen kan je de voorbereidingen treffen om aan de slag te gaan.

Vlak voor je begint met het gesprek deel je de volgende items uit aan de deelnemers:

- Overzicht van de verschillende rollen
- De spelregels
- Eén uitgeprinte set inzichtkaarten
- Uitgeprinte lege actielijstjes (één per persoon)
- Notitieblokjes en pennen

Jouw rol als gespreksleider tijdens het gesprek:

Als gespreksleider ondersteun je het gesprek. Maak je rol als gespreksleider heel helder naar de deelnemers en vertel wat jij doet tijdens het gesprek. Zo maak je duidelijk dat je niet vanuit je functie (bijvoorbeeld leidinggevende, intervisor, beleidsmedewerker) aanwezig bent, wel vanuit deze rol als gespreksleider. Dat doe je door (opnieuw) te focussen op persoonsgericht ondersteunen. Gebruik daarvoor de achtergrondinformatie uit dit document. Leid de sessie in door het doel van de sessie te verhelderen.

Waar gaat het gesprek niet over? Over oplossingen voor casuïstiek, iemand helpen ergens uit te komen of elkaar feedback geven.

Waar gaat het gesprek wel over? Dit gesprek gaat over het krijgen van inzicht in visie en vaardigheden voor persoonsgericht ondersteunen.

Als gespreksleider stuur je het gesprek op waar het dus wel over moet gaan. Verder bewaak je de tijd en zorg je dat iedereen na afloop het eigen actielijstje invult.



Het vervolgggesprek

Het werken met de inzichtkaarten is niet eenmalig. Het is belangrijk dat je de inzichten en acties uit deze kaarten een vervolg geeft om het teamleren te ondersteunen.

Het vervolgggesprek bestaat uit twee delen:

Deel 1: terugblikken op de gemaakte afspraken in het actielijstje van de deelnemers. Bespreek met elkaar aan de hand van voorbeelden:

- wat elke deelnemer heeft gedaan;
- waarin elke deelnemer zich heeft ontwikkeld.

Deel 2: met de deelnemers opnieuw in gesprek gaan aan de hand van de inzichtkaarten. Je maakt dan weer gebruik van de instructie zoals hiervoor beschreven is.

Zo is het leren met behulp van de inzichtkaarten geen eenmalige activiteit. Het is een structureel leerproces om persoonsgericht ondersteunen voortdurend door te ontwikkelen en kansen voor verbetering te (blijven) zien met elkaar. Dit is ook nodig, omdat persoonsgerichte zorg en ondersteuning altijd uitdagingen blijft houden.



Deel 2: de benodigdheden om aan de slag te gaan



Uitleg rollen

Als verteller: het podium is aan jou. Je bent uitgenodigd om je hardop uit te spreken. Anderen kunnen op die manier horen welke kwaliteiten je hebt en hoe jij persoonsgericht ondersteunt. De vragen op de themakaarten kun je gebruiken om op gang te komen. Wanneer een thema helemaal onderzocht is, kun je er een andere themakaart bij pakken.

Als luisteraar: luister actief. Je ondersteunt de verteller met een open houding en stimuleert hem in zijn onderzoek. Dat doe je door naar voorbeelden te vragen. Of je nodigt uit verder te vertellen als het verhaal blijft steken. Wat jij ervan vindt, erin herkent of aan wilt vullen doet er niet zo toe. Het is belangrijker te begrijpen wat de verteller je wilt vertellen. Je stelt vragen als de verteller die nodig heeft om verder te komen.

Als gespreksleider: je ondersteunt het gesprek. Verder bewaak je de tijd en zorg je dat iedereen na afloop het eigen actielijstje invult.

Voor iedereen geldt dat oordelen en beoordelingen er nu niet toe doen. De bedoeling is reflectie en ontdekken waar je staat als het gaat over 'persoonsgericht ondersteunen'. Je ontdekt wat dit voor jou betekent, wat je makkelijk afgaat en wat je zou willen versterken.



Spelregels

Opzet van de sessie:

De gespreksleider zal kort toelichten wat het doel van het gesprek is. We gaan in gesprek over de volgende **5 thema's**:

1. Ik zie de cliënt als persoon.
2. Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen.
3. Ik werk samen met de persoon, zijn netwerk en mijn collega's.
4. Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is.
5. Ik kijk terug en vooruit.

Lees de uitleg over de rollen goed door. De gespreksleider geeft je een seintje als het gesprek zal starten.

Bepaal samen wie als eerste gaat vertellen. De verteller pakt een inzichtkaart* van de stapel en onderzoekt al pratend de eigen antwoorden op de vragen. De anderen luisteren actief en stimuleren het zelfonderzoek van de verteller door vragen te stellen. Wanneer iedereen het eens is dat deze inzichtkaart genoeg onderzocht is, pakt de verteller een nieuwe inzichtkaart. De verteller kan kiezen uit hetzelfde thema of een nieuw thema.

Na maximaal 30 minuten start de volgende ronde met een andere verteller. Je kunt er ook voor kiezen dat in plaats van de verteller juist een deelnemer

een kaart pakt. Een deelnemer stelt ook de vragen en vraagt door.

Is een verteller klaar met vertellen? Iedereen schrijft op basis van de afgelopen 30 minuten de actiepunten op het actielijstje.

** Op de inzichtkaarten praten we over een persoon. Daarmee voorkomen we dat deze persoon vooral wordt benaderd als bijvoorbeeld cliënt, deelnemer of werknemer. Het gaat om de persoon als uniek mens in verschillende contexten. Onder 'persoon' verstaan we alle genders. In het verwijzen naar een persoon maken we gebruik van 'die', 'diegene', 'diens'.*



Actielijstje

Kaartje met de 5 thema's met ruimte per thema om acties of ontwikkelpunten te noteren. Iedere deelnemer beantwoordt de volgende vijf vragen:

In een volgende bijeenkomst met de gespreksleider en deelnemers kan je hierop terugkijken: in hoeverre is het je gelukt? Wie of wat kan je hierbij helpen?

5 vragen:	Cliënt als persoon	Oprechte interesse	Samenwerken	Buiten traditionele paden	Terug- en vooruitkijken
1. Wat neem je mee uit dit gesprek?					
2. Op welk(e) van de vijf thema('s) wil je je ontwikkelen?					
3. Welke kwaliteiten wil je benutten in persoonsgerichte ondersteuning?					
4. Wat wil je vanaf morgen anders gaan doen?					
5. Waar kunnen collega's mij de komende tijd bij helpen?					





De inzichtkaarten 5 thema's:



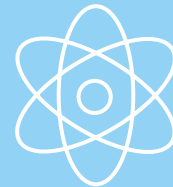
**Ik zie de cliënt als
persoon**

*Je ziet de persoon als een uniek mens en laat je door deze persoon aansturen. Je hebt een open blik, oordeelt niet en ziet vooral kansen.



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Je bent empathisch, maakt echt contact en hebt oprechte interesse in de persoon. Je bent met aandacht aanwezig en neemt de tijd voor de persoon.



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Je werkt toe naar een klik met elkaar en staat naast de persoon. Mocht die klik er niet zijn, dan zoek je met de persoon naar iemand met wie die klik er wel is.



**Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is**

Je bent creatief, enthousiast en denkt in mogelijkheden. Je gaat- waar nodig- tegen de stroom in en kunt buiten bestaande structuren van de zorgorganisatie en samenleving maatwerk leveren op een manier die passend is voor de persoon.



Ik kijk terug en vooruit

Je staat met regelmaat stil bij jezelf, bent in contact met jezelf en doet aan zelfreflectie om te onderzoeken waar het goed gaat en beter kan.

**Zie voor de volledige beschrijving pagina 5 en 6.*



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Op welke manier laat jij zien dat je met een open blik naar een persoon kijkt? Heb je een voorbeeld?
- Wat doe je dan concreet?
- Hoe zorg je daar dan voor?



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Op welke momenten lukt het je niet om met een open blik naar een persoon te kijken? Heb je een voorbeeld?
- Wat maakt dat op dat moment lastig voor jou?



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Hoe stel jij een persoon voor aan een nieuwe collega? Wat benoem je dan?
- Zijn er ook dingen van een persoon die je niet benoemt? Zouden die dingen wel de moeite waard zijn om te vertellen?



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Hoe zorg jij ervoor dat je de mogelijkheden van een persoon blijft zien? Heb je een voorbeeld?
- Hoe zorg jij ervoor dat jij een persoon kansen biedt? Heb je een voorbeeld?
- Op welke manier houd jij hierbij rekening met de beperking van een persoon? Heb je een voorbeeld?



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Stel: je komt bij een nieuw persoon: wat zijn de eerste drie vragen die je aan diegene stelt?



**Ik zie de cliënt als
persoon**

Ik zie de cliënt als persoon

- Stel: je komt bij een nieuw persoon: wat zijn de eerste drie dingen die je met diegene doet?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Op welke manier maak jij meestal contact met een persoon?
- Kun je een moment noemen waarop jij écht contact had met een persoon?
- Wat deed jij, waardoor er echt contact was?
- Wat deed de persoon, waardoor je merkte dat er echt contact was?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Hoe beweeg jij je in de persoonlijke ruimte van een persoon, zodat jij daar welkom bent? En zodat een persoon zich open wil en kan stellen naar jou? Heb je een voorbeeld?
- Op welke manier zorg jij ervoor dat een persoon zich thuis voelt? Heb je een voorbeeld?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Wat doe jij in je werk om goed in contact te zijn met jezelf?
- Wat doe jij in je werk om goed in contact met jezelf te blijven?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Hoe zorg jij ervoor dat je voldoende ruimte hebt voor een persoon?
- Op welke manier beïnvloedt werkdruk jouw manier van aandacht hebben voor een persoon? Heb je een voorbeeld?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Wat doe jij om ervoor te zorgen dat je met aandacht bij een persoon bent?
- Wat doe jij om ervoor te zorgen dat je je niet laat afleiden als je in contact bent met een persoon?
- Wat zijn voor jou momenten waarop je dat lastig vindt?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

- Stel: een persoon geeft aan iets te willen wat jij onhaalbaar vindt: wat zeg of doe jij dan?
- Waarom kies je ervoor dit te zeggen of te doen?
- Wat had je nog meer kunnen zeggen of doen? Wat waren andere manieren van reageren geweest?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

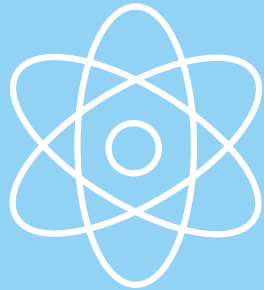
- Kun je een moment omschrijven waarop je irritaties voelde in contact met een persoon?
- Hoe reageerde je?
- Waarom reageerde je zo?
- Wat waren andere manieren van reageren geweest?
- Welk van deze manieren was volgens jou het meest helpend geweest in deze situatie?



**Ik ga vanuit oprechte
interesse om met
anderen**

Ik ga vanuit oprechte interesse om met anderen

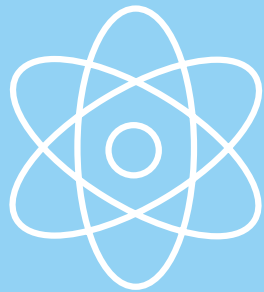
- Hoe weet jij dat de persoon en jij elkaar vertrouwen? Waaraan zie je dat? Heb je een voorbeeld?
- Hoe zorg jij ervoor dat je het vertrouwen van de persoon krijgt? Heb je een voorbeeld?
- Hoe zorg jij ervoor dat de persoon jou vertrouwt? Heb je een voorbeeld?
- Heb je wel eens gemerkt dat een persoon jou niet vertrouwt? Waaraan merkte je dat? Wat heb je daarmee gedaan?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

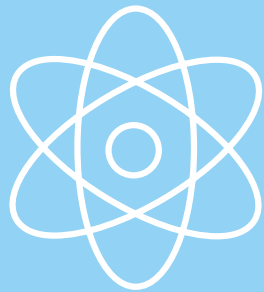
- Waaraan merk je dat jij een klik hebt met een persoon?
- Wat doe je om deze klik met een persoon te houden?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

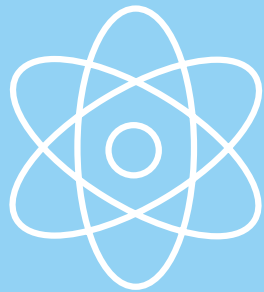
- Waaraan merk je dat jij geen klik hebt met een persoon?
Heb je een voorbeeld?
- Wat doe je als je merkt dat er niet meteen een klik is met
een persoon? Heb je een voorbeeld?
- Wie of wat kan je helpen op het moment dat je merkt dat je
geen klik hebt met een persoon?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

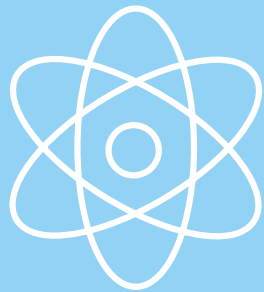
- Hoe vraag jij hulp aan anderen?
- Wat gaat je daarin goed af? Heb je een voorbeeld?
- Wat vind je daarin lastig? Heb je een voorbeeld?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

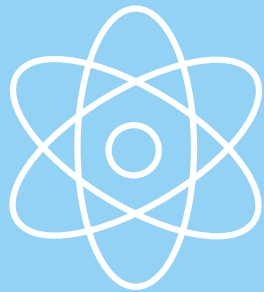
- Hoe ga je om met de verschillende meningen van een persoon, naaste of collega om de wensen en behoeften van een persoon te vervullen? Heb je een voorbeeld?
- Wat deed jij toen?
- Wie of wat kan jou helpen om de verschillende meningen over de wensen en behoeften van een persoon meer bij elkaar te brengen?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

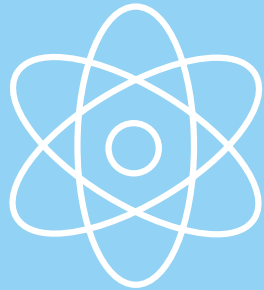
- Welke positieve ervaringen heb je met samenwerken met het netwerk van een persoon? Wat maakte dat dit positief was?
- Welke negatieve ervaringen heb je met samenwerken met het netwerk van een persoon? Wat maakte dat dit negatief was?
- Wat zou je kunnen doen om deze negatieve ervaring een volgende keer te voorkomen?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

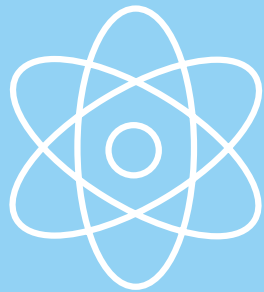
- Hoe trek je samen op met een persoon en diens netwerk om een rol te pakken in de samenleving (bijvoorbeeld in sportclubs, buurtvereniging, zangkoor)? Heb je een voorbeeld?
- Wat doe je om ouders of anderen uit het netwerk 'over de drempel te helpen'? Heb je een voorbeeld?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

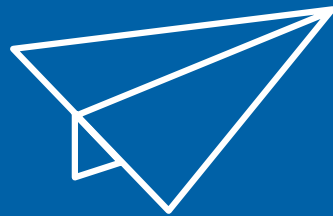
- Op welke manier overleg je met de persoon over wat deze persoon belangrijk vindt in het samenwerken met diens netwerk? Heb je een voorbeeld?
- Overleg je bijvoorbeeld over hoe de persoon tegen de mensen uit diens netwerk aankijkt? En overleg je wie voor de persoon belangrijk zijn? Wat doe je nog meer? Heb je een voorbeeld?



**Ik werk samen met
de persoon, diens
netwerk en mijn
collega's**

Ik werk samen met de persoon, diens netwerk en mijn collega's

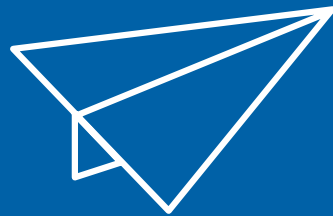
- Op welke manier maak jij duidelijk welke rollen jij hebt naar een persoon binnen diens wensen en behoeften? Heb je een voorbeeld van verschillende rollen bij een persoon?



**Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is**

Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is

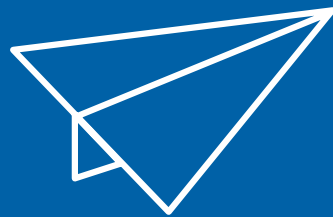
- Kun je een voorbeeld noemen waarbij je buiten bestaande structuren passende zorg en ondersteuning voor een persoon hebt geboden?
- Wat heb jij gedaan om ervoor te zorgen dat dit lukte?



**Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is**

Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is

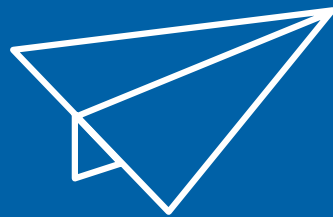
- Wat betekent voor jou verantwoord risico's nemen?
- Op welke manier neem jij een verantwoord risico met een persoon? Heb je een voorbeeld?
- Wat leert dit voorbeeld jou?



**Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is**

Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is

- Wat doe jij om in mogelijkheden te blijven denken? Heb je een voorbeeld?
- Hoe zorg je ervoor dat je je hiervan niet laat weerhouden? Heb je een voorbeeld?
- Wat vind je daarin lastig?
- Wat helpt je?



**Ik werk buiten
bestaande structuren
als dat nodig is**

Ik werk buiten bestaande structuren als dat nodig is

- Hoe ga je om met behoeften van een persoon die niet passen bij het algemeen (groeps)belang? Heb je een voorbeeld?
- Hoe ga je om met behoeften van een persoon die ingaan tegen gemaakte afspraken? Heb je een voorbeeld?



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

- Op welke manier sta jij regelmatig stil bij jezelf?
- Wat doe je dan concreet?
- Wat levert jou dat op?



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

- Hoe zorg je ervoor dat inzichten uit je dagelijks werk tot veranderingen leiden? Heb je een voorbeeld?
- Wat vind je daar lastig aan?
- Wie of wat kan je daarbij helpen?



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

- Op welke manier gun je jezelf de tijd om nieuwe dingen te leren? Heb je een voorbeeld?



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

- Hoe zorg je ervoor dat je met een persoon, diens netwerk en je collega's de tijd neemt om met elkaar nieuwe dingen te leren?



Ik kijk terug en vooruit

Ik kijk terug en vooruit

- Waar zit jouw kracht in persoonsgericht ondersteunen? Heb je een voorbeeld?
- Welke collega ondersteunt volgens jou heel persoonsgericht? Wat doet deze collega dan? Wat zou jij hiervan ook (willen) doen?

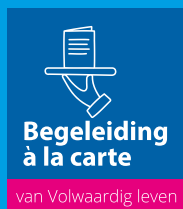
Colofon

Over deze publicatie:

De inhoud van dit document is gebaseerd op de ervaringen van de twee lerende netwerken 'Zeggenschap & Dialoog' van Begeleiding a la Carte, 2021.

Vormgeving:

Marcom+design, Utrecht



Inspiratie voor vernieuwende persoonsgerichte zorg

www.kennispleingehandicaptensector.nl/twinkels

Dit materiaal is ontwikkeld binnen Begeleiding à la carte van Volwaardig Leven, vernieuwingstraject voor persoonsgerichte zorg in de gehandicaptensector.

