



***“Van Zelfbeschikking naar
toekomstperspectief”***

Voorwoord

Vluchtelingen in Nederland

De vluchtelingengemeenschap in Nederland groeit snel. Inmiddels wonen er circa 400.000 mensen in Nederland die zijn gevlucht vanwege vrees voor vervolging om redenen van ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een sociale groep of bijvoorbeeld politieke overtuiging. Ook de landen waar vluchtelingen vandaan komen, veranderen continue. De diversiteit binnen de vluchtelingengemeenschap in Nederland is dan ook groot. Ze verschilt ten aanzien van nationaliteit, etniciteit, culturele eigenschappen, leeftijd, vooropleiding, werkervaring, politieke voorkeur, sekse, levensovertuiging en niet in de laatste plaats het vluchtverhaal en de wijze waarop ieder individu in Nederland een plek heeft weten te veroveren. Deze opsomming van factoren bepaalt het referentiekader van iedere vluchteling en dus hoe hij of zij tegen de wereld aankijkt en zaken van alledag ervaart.

Obstakels voor zelfredzaamheid

Vluchtelingen zijn over het algemeen zeer gemotiveerd om hier weer hun levens op te pakken. Ze willen de Nederlandse taal leren en aan het werk. Toch kennen vluchtelingengroepen de hoogste werkloosheidscijfers van alle groepen in Nederland. Vluchtelingen die slechte aansluiting op de arbeidsmarkt of in het sociale leven vinden, worden vaak belemmerd door persoonlijke, culturele of externe factoren. Zo spelen leeftijd, sekse, vooropleiding of werkervaring een rol bij de vraag of iemand makkelijk aan het werk kan. Maar ook iemands culturele bagage of in hoeverre iemand door haar of zijn sociale omgeving wordt ondersteund, kunnen van invloed zijn.

Een andere factor die een rol kan spelen bij het gemak waarmee een vluchteling aansluiting kan vinden op de arbeidsmarkt en de samenleving in het geheel, is het vluchtverhaal. Zo kan een lang verblijf in vluchtelingenkampen in de regio en het soort vervolging dat iemand heeft meegemaakt, behoorlijk belemmerend zijn. Andere voorbeelden van obstakels zijn de soms strikte regelgeving over het al dan niet met behoud van bijstand kunnen studeren. Vooral in combinatie met diploma's die niet worden erkend, is dat een groot obstakel voor mensen om weer (op hetzelfde niveau) aan de slag te gaan. Ook een gebrek aan passend aanbod voor analfabeten of anders-alfabeten, of het te snel vrij stellen van inburgeringsplicht door gemeenten, kunnen vluchtelingen op een afstand zetten.

“Vluchtelingen zijn over het algemeen zeer gemotiveerd om hier weer hun levens op te pakken.”

De regie over eigen leven

Als vluchteling is het de bovengenoemde hoeveelheid aan dagelijkse obstakels voor zelfredzaamheid waarmee je te maken krijgt. Het gaat er dan ook om dat je weet hoe je jezelf, ondanks alles, staande kunt houden en kunt ontwikkelen. De structuur en cultuur van hulp en steun in Nederland helpt daarbij niet altijd. Soms moeten vluchtelingen vechten om de regie in eigen hand te houden, omdat een instantie te weinig uitgaat van de eigen kracht van mensen en beslissingen over wil nemen. Daarnaast kennen we nog steeds een gefragmenteerd aanbod van hulp bij instellingen. Er wordt dan vooral gericht op de trauma's of de arbeidsbeperkingen van vluchtelingen, zonder te kijken naar de mens als geheel. Veel vluchtelingen missen de ruimte om uit te kunnen zoeken wat zij écht nodig hebben om zelfstandig verder te kunnen.

Wil je als vluchteling de regie over je leven in eigen hand kunnen houden, dan is het nuttig om te weten hoe je met bovengenoemde zaken kunt 'dealen'. Daarbij heeft het geen zin om je te richten op het aanpakken van één soort obstakel of één aspect van aansluiting op de maatschappij. Je kunt je pas staande houden op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, als je ook als individu sterk in je schoenen staat. Sociaal-culturele en sociaal-economische integratie gaan hier hand in hand. De ene vluchteling lukt dat wel, de andere komt niet op eigen kracht vooruit en legt zich neer bij 'het lot'. Juist op die laatste categorie mensen richten wij ons met deze training.

Deze trainingshandleiding is het eindresultaat van een unieke samenwerking tussen VON, de GGZ-instellingen Arkin, Stichting Centrum '45 en Equator Foundation, professionals van vluchtelingenkamaf en de Amsterdamse diensten Werk en Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling. In vier kennisateliers legden we met elkaar de basis voor de training. We deelden er kennis en methoden en wisselden ervaring uit, ieder vanuit haar of zijn eigen expertise, werkveld en achtergrond. Aan de hand van het eerste concept trainden we in een landelijke pilot een groep trainers van vluchtelingenkamaf, die vervolgens ook zelf in lokale pilots het trainingsprogramma uitvoerden in eigen netwerk. De trainers en deelnemers leverden daarop weer input voor verfijning. Deze training is dan ook met recht een in de praktijk ontwikkeld en getoetst instrument. Een instrument waarmee vluchtelingen worden ondersteund om vanuit eigen kracht en keuzes hun toekomst vorm te geven.

Fatma Özgümüş

Directeur Vluchtelingen-Organisaties Nederland

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding: Zonder zelfbeschikking geen toekomstperspectief	6
1.1 Introductie	6
1.2 Samenvatting inhoud training	10
1.3 Doel & doelstellingen	11
1.4 Doelgroep	12
1.5 Groepsgrootte & –samenstelling	12
1.6 Rol & taken van de trainer	12
1.7 Voorwaarden voor succes	14
2. Programma & draaiboek trainingsmodules	17
1.1 Oriëntatiefase: Tussen droom & realiteit	18
1.2 Onderzoeksfase deel 1: Van onmacht naar macht	24
1.3 Onderzoeksfase deel 2: Kwaliteit & kracht	28
2.1 Doelstellings- & planningsfase: Van droom naar realiteit	34
2.2 Planningsfase: Plan van aanpak & netwerkanalyse	38
Bijlagen	43
Bijlage 1: Voorbeeld obstakelanalyse	43
Bijlage 2: Rollenspel met acteurs	44
Bijlage 3: GGG(G) - schema	45
Bijlage 4: Krachtenmatrix SRH	47
Bijlage 5: Doelen stellen	48
Bijlage 6: Problemen oplossen	50
Bijlage 7: De Vaarkaat	51
Bijlage 8: Persoonlijk Actieplan	52
Bijlage 9: Sociale Netwerkanalyse	56



1. Inleiding: Zonder zelfbeschikking geen toekomstperspectief

1.1 Introductie

Voor u ligt de handleiding voor de training *Van Zelfbeschikking naar Toekomstperspectief* voor mensen met een vluchtelingenachtergrond. Deze training is onderdeel van een gelijknamig project dat ten doel had een methode te ontwikkelen om vluchtelingen te ondersteunen richting sociale, educatieve en economische zelfredzaamheid. Het project komt voort uit onze overtuiging dat ieder individu het recht heeft om op basis van eigen kracht en keuzes zijn of haar leven vorm te geven. Maar ook uit het besef dat ieder mens - vluchteling of niet - tegen obstakels aanloopt die dat proces kunnen bemoeilijken. Met deze training willen we mensen in staat stellen met dagelijkse obstakels om te gaan en dus een eigen richting te geven aan hun toekomst. Daarmee is het eveneens toepasbaar op andere groepen dan vluchtelingen.

Mensen in staat stellen met dagelijkse obstakels om te gaan en een eigen richting te geven aan hun toekomst

Mensenrecht

Het is een mensenrecht om je eigen toekomstperspectief te vormen en daar naar te leven. Bijvoorbeeld om te kunnen werken, om onderwijs te volgen of deel te nemen aan het culturele leven (vastgelegd in de artikelen 23, 26 en 27 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens). In Nederland wordt die mogelijkheid niet alleen gecreëerd, maar wordt het ook van mensen verwacht. De maatschappij is er in toenemende mate op ingericht dat individuen eigen keuzes maken, zelf hun kansen benutten en pas wanneer het echt nodig is, aanspraak maken op bijvoorbeeld sociale voorzieningen. Dat geldt voor iedere inwoner van Nederland en dus ook voor mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Zelf invulling mógen of zelfs móeten geven aan je leven, betekent nog niet dat iedereen dat automatisch kán. Of je ook werkelijk in staat bent om daarvoor verantwoordelijkheid te nemen, is in de praktijk afhankelijk van meerdere factoren. Of je zelf krachtig genoeg bent en in je eigen capaciteiten gelooft bijvoorbeeld. Of dat je voldoende door je omgeving wordt ondersteund om een eigen weg in te slaan. Of dat er voldoende mogelijkheden zijn om jezelf te ontwikkelen. Dat is niet voor iedereen even vanzelfsprekend.

Sociaal, educatief en economisch zelfredzaam

Veel mensen kunnen gebruik maken van de kansen en vrijheden die de samenleving hen biedt. Zij worden opgevoed als autonome personen, studeren, bouwen carrières op, stichten gezinnen en bewegen zich in diverse sociale netwerken. De obstakels die zij op hun pad tegenkomen kunnen zij zelfstandig overwinnen of zij kiezen zelf een andere weg en passen hun toekomstperspectief aan. Het maakt daarbij niet uit wat hun etnische, culturele of religieuze achtergrond is. Nederlandse burgers van bijvoorbeeld Afghaanse, Iraanse, Iraakse, Koerdische en Somalische vluchtelingenkomst tonen dat dagelijks aan. Zij zijn met succes actief in de publieke sector, in het bedrijfsleven en in de politiek. Zij zijn, zoals dat in oude onderwijstermen wordt genoemd, *sociaal, educatief en economisch zelfredzaam*.

Obstakels waarop je geen invloed hebt

Voor andere mensen is het minder eenvoudig om op eigen kracht invulling te geven aan hun leven, omdat zij bijvoorbeeld te maken krijgen met interne of externe obstakels waarop zij zelf weinig invloed hebben. Als iemand ziek wordt bijvoorbeeld. Of als je plotseling moet zorgen voor iemand in je familie. Of als je werkloos raakt, of vanwege je huidskleur, naam of geslacht wordt gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Of als je diploma in Nederland niet wordt erkend en je wegens taalproblemen geen aansluiting vindt op de arbeidsmarkt. Het zijn obstakels waarover wij regelmatig horen van vluchtelingen in Nederland.

Verantwoordelijkheid leren nemen en geloof in eigen kunnen

Daarnaast zijn er ook mensen die om andere redenen geen gebruik kunnen maken van hun eigen kracht of talenten. Bijvoorbeeld omdat zij nooit hebben geleerd om zelfstandig zaken op te pakken. Of omdat zij niet (meer) geloven dat zij daartoe zelf in staat zijn. Regelmatig komen we vluchtelingen tegen die zijn opgegroeid in afhankelijkheid. Ze kregen de attitude, assertiviteit of vaardigheden om zelfstandig hun leven richting te geven, van huis uit niet of nauwelijks mee. Of ze leerden juist om zich bij hun lot neer te leggen. Er zijn jongeren, vrouwen en mannen met een vluchtelingenachtergrond die het ook een vorm van respect vinden om je lot in de handen van een echtgenoot, ouders, God of Allah te leggen. Je toont ermee aan dat je diegene met jouw leven vertrouwt. Het is dan hun culturele bagage die jongeren beperkt om een eigen studiekeuze te maken of die vrouwen ondanks alles bij hun echtgenoot houdt.

Vluchtelingen die het geloof in zichzelf wel ontwikkelden, maar die dat in de loop van de tijd weer verloren

Er zijn ook vluchtelingen die het geloof in zichzelf wel ontwikkelden, maar die dat in de loop van de tijd weer verloren. Omdat zij te maken kregen met een andere realiteit en daaraan moeilijk kunnen aanpassen. Zo zien we (hoogopgeleide) mannen van Iraakse, Afghaanse en Iraanse vluchtelingenkomst die worstelen met hun verlies aan status. Zij genieten niet langer het respect en de positie die zij in Irak, Afghanistan of Iran kenden. Zij moeten leren omgaan met de manier waarop deze individualistische cultuur is ingericht en met de nieuwe sociale structuur en codes. Met acceptatie van het hier en nu. Wat deze mannen ooit hadden en waren, betekent allemaal niets meer en het valt hen ontzettend zwaar om hun leven weer vanaf de grond op te moeten bouwen.

1.2 Samenvatting inhoud training

Lot in eigen handen

De training bestaat uit twee modules - Stem en Actie - waarin een tiental deelnemers onder leiding van een trainer uit de eigen omgeving, stap voor stap leren om obstakels voor zelfredzaamheid te overwinnen. In de eerste module wordt gewerkt aan de houding van de deelnemers. In de praktijk zien we dat sommige vluchtelingen bij het tegenkomen van een obstakel zich in hun zogenaamde 'lot' schikken. Zij laten zich dan, zonder ogenschijnlijk echt geprobeerd hebben om met dat obstakel om te gaan, bewust of onbewust tegenhouden in het bereiken van hun doel. Het ontbreekt hen aan assertiviteit en soms ook aan realiteitszin. Zo kunnen mensen erg blijven hangen in 'hoe goed alles vroeger was'. Pas als iemand met beide benen in de realiteit staat en assertief genoeg is om tegen zichzelf én anderen te zeggen: 'Ik neem zelf de regie over mijn leven, hier en nu!', dan kan iemand worden ondersteund om die regie ook daadwerkelijk in handen te nemen. Het aanleren van die assertiviteit bij vluchtelingen die dat daaraan ontbreekt, is dan ook stap één en het doel van de eerste module van onze methode.

Regisseur van je eigen toekomst

In de tweede module wordt geoefend met de nieuwe rol als regisseur van je eigen leven en toekomst. Als iemand de regisseur wil zijn over zijn of haar eigen leven, dan neemt hij of zij ook zelf verantwoordelijkheid voor het overwinnen van obstakels op de weg naar zelfredzaamheid. Het eigenaarschap en probleemoplossend vermogen van een persoon wordt dan aangesproken: jijzelf bent degene die hier iets aan moet en kunt doen. Daarbij is wel een proces van individualisering nodig. Zoals een van de ontwikkelaars van deze training, Jamila Talla, aangaf: *'Als je nog zo sterk rekening moet houden met je omgeving, dan is het moeilijk om aan jezelf te werken'*.

Tegelijkertijd is een belangrijk onderdeel van het gebruik kunnen maken van je eigen kracht, het kunnen inschakelen van de juiste mensen of organisaties in je omgeving op de momenten dat je ondersteuning nodig hebt. Dat betekent dat je moet weten wie je medestanders zijn in jouw individualiseringsproces en bij wie je kunt aankloppen voor steun of advies. Het doel van de tweede module van onze methode, is dan ook het kunnen stellen en beantwoorden van de volgende vragen: 1) Wat kan ik zelf oplossen? 2) Hoe kan ik dit zelf oplossen (en welke stappen zijn daarvoor nodig)? En: 3) Heb ik steun van iemand nodig en zo ja: van wie?

Met beide benen in de realiteit staat en assertief genoeg zijn om tegen jezelf én anderen te zeggen: 'Ik neem zelf de regie over mijn leven, hier en nu!'

1.3 Doel & doelstellingen

Algemeen doel

Het algemene doel van deze training is om vluchtelingen bewuster van en weerbaarder te maken tegen obstakels die hen belemmeren om zelfstandig invulling te geven aan hun leven. Daarbij focussen we op de mens in zijn geheel en wat hij of zij nodig heeft om in de huidige samenleving te kunnen functioneren en zich te kunnen ontplooiën. Denk aan mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, maar ook aan jongeren, vrouwen of mannen die vastzitten in een afhankelijkheidsrelatie.

Vluchtelingen weerbaarder maken tegen obstakels die hen belemmeren om zelfstandig invulling te geven aan hun leven

Doelstellingen

- Deelnemers kunnen analyseren tegen welke obstakels van zelfredzaamheid in het leven zij aanlopen;
- Deelnemers zijn bewust van hun eigen houding en gedrag bij het omgaan met obstakels van zelfredzaamheid;
- Deelnemers voelen zichzelf verantwoordelijk voor hun toekomstperspectief;
- Deelnemers kunnen persoonlijke (toekomst)wensen en behoeften omzetten naar concrete en haalbare doelen;
- Deelnemers kunnen opties en alternatieven benoemen om hun doelen te bereiken;
- Deelnemers kennen hun netwerk en weten die indien nodig te benaderen voor ondersteuning.



1.4 Doelgroep

Deze training is ontwikkeld voor jongeren, vrouwen en mannen met een vluchtelingenachtergrond tussen 18 en 67 jaar die onvoldoende meekomen op de arbeidsmarkt, die vast zitten in een uitkerings situatie zonder uitzicht op reïntegratie of verbetering op de korte termijn. Ook is deze training geschikt voor vluchtelingen die in het algemeen het gevoel hebben op sociaal of maatschappelijk vlak niet mee te kunnen komen met de huidige maatschappij. Deze training is uitdrukkelijk niet ontwikkeld voor vluchtelingen die onder (trauma)behandeling zijn van een GGZ-instelling. Aangezien een aantal werkvormen uitgaat van de vaardigheid om te kunnen lezen en schrijven (al dan niet in het Nederlands), is deze training minder geschikt voor analfabeten.

1.5 Groeps grootte & –samenstelling

De training is geschikt voor groepen van minimaal acht en maximaal vijftien deelnemers. De trainers stellen de groep samen uit hun eigen netwerk, in samenwerking met bijvoorbeeld een zelforganisatie of een ander (in)formeel netwerk van vluchtelingen. Afhankelijk van de achterban van de betrokken organisaties en/of (in)formele netwerken, kunnen de groepen bestaan uit gemengde of gescheiden groepen qua geslacht, leeftijd en etniciteit.

1.6 Rol & taken van de trainer

Referentiekader

De training wordt gegeven door trainers met een vluchtelingenachtergrond. Trainers die snappen hoe het is om werkloos te zijn en de problemen kennen waartegen sommige vluchtelingen aanlopen om zelfredzaam te worden. Dit gedeelde referentiekader is van belang om te kunnen werken vanuit de realiteit waarmee vluchtelingen dagelijks te maken krijgen.

In eigen kracht komen

Gezien de doelstellingen van deze training, is het van belang dat de trainer de deelnemers continue stimuleert om zelf na te denken en bewust te laten zijn van de eigen mogelijkheden om hun problemen aan te pakken. Dat kan door open vragen te stellen, deelnemers te wijzen op hun eigen mogelijkheden en complimenten te geven voor de eigen ideeën. De trainer stuurt niet, maar begeleidt en zet mensen in hun eigen kracht.

Naast het stimuleren en activeren van de deelnemers om met eigen inzichten en oplossingen te komen, houdt de trainer de grote lijnen van het groepsproces en het programma in de gaten. De trainer fungeert daarbij als gespreksleider en zorgt ervoor dat iedereen aan het woord komt.

De trainer stuurt niet, maar begeleidt en zet mensen in hun eigen kracht

Veilige setting creëren

De trainer ziet er op toe dat er een veilige setting wordt gecreëerd voor de deelnemers om hun ervaringen te kunnen delen en kritisch te zijn over zichzelf. De trainer stelt zich open op en legt geen eigen meningen op. Iedere mening is goed en geen enkel antwoord op een vraag is fout. Zie voor meer tips rond het creëren van een veilige setting in de volgende paragraaf.

Omgaan met emoties

Deze training is geen behandeling. De training is erop gericht deelnemers in hun eigen kracht te laten komen. In de training krijgen deelnemers informatie, worden ze getraind in vaardigheden en wisselen ze ervaringen uit met lotgenoten. Dat betekent ook dat de deelnemers reflecteren op hun eigen houding en gedrag. Hoewel het geen doel is van de training, kan het voorkomen dat daarbij emoties omhoog komen. Bereid je daar als trainer op voor. Geef de ruimte aan de geuite emoties, maar laat het niet de bijeenkomst overheersen. Erken de emoties van je deelnemer door het kort te benoemen: 'Ik zie dat dit jou raakt' en geef de deelnemer de ruimte om er iets over te zeggen als hij of zij dat wil. Rond het af door de emoties in een breder verband te trekken en aan te geven dat dit soort momenten kunnen voorkomen en dat dat prima is.

Maak na de bijeenkomst tijd vrij om nog even met de deelnemer na te praten en te vragen of je iets voor hem/haar kunt doen. Kom er eventueel op terug vóór het begin van de volgende bijeenkomst. Laat vooral zien dat je er voor hem of haar bent als luisterend oor, maar ga niet te veel mee in de emotie. Je bent trainer, geen hulpverlener. Mocht iemand professionele hulp nodig hebben, verwijs dan door naar de huisarts of naar een relevante instantie (zie 1.7: Voorwaarden voor succes).

Ter voorkoming van emoties of (oude) trauma's die ongewild naar boven komen, is het raadzaam om altijd vooraf aan de uitvoering van een oefening expliciet aan te geven dat de deelnemers vrij zijn om even niet mee te doen als zij zich daarbij niet prettig voelen.

1.7 Voorwaarden voor succes

Ken je groep

Belangrijk is om als trainer nauw betrokken te zijn bij de vorming van je groep. Als je van tevoren weet wie je straks voor je hebt, kun je alvast rekening houden met het opleidings- en taalniveau van de deelnemers. Maar ook met het referentiekader van de mensen. Waar houden zij zich mee bezig? Welke problemen spelen er in de groep? Het geeft je waardevolle informatie voor het op maat maken van je introductie en van je werkvormen.

Train je bijvoorbeeld een groep waar sommige mensen de Nederlandse taal niet voldoende machtig zijn, neem dan voldoende tijd voor jezelf om termen en begrippen uit de werkvormen te vertalen. Of om bepaalde werkvormen zodanig aan te passen dat iedereen in de groep daarvan gebruik kan maken.

Creëer draagvlak

Een belangrijk aspect van deze training is het organiseren van een individualiseringsproces waarin deelnemers zich niet langer afhankelijk van anderen opstellen, maar waarin zij zelf de regie nemen over hun leven. Dat vraagt om een andere positionering van de deelnemers in onder meer hun sociale leven. Sommige vrouwen en jongeren zullen bijvoorbeeld het debat moeten aangaan over hun (traditioneel bepaalde) rol in de samenleving.

Regie nemen vraagt om een andere positionering van sommige deelnemers in hun sociale leven

Om bovengenoemde redenen is het van belang draagvlak te realiseren voor de uitvoering van deze trainingen in de sociale omgeving van de deelnemers. Maar ook voor de verdere ondersteuning van getrainde deelnemers in de toekomst. Dergelijk draagvlak kan worden gerealiseerd door deze training uit te voeren in samenwerking met zelforganisaties en de (in) formele netwerken waarin de deelnemers zich bewegen. Dat kan bijvoorbeeld door actieve leden en het bestuur van de organisatie direct te betrekken bij de voorbereiding en uitvoer van de training.

Privacy & respect

Deelnemers zullen makkelijker en opener praten als zij zich veilig voelen. Een ontspannen sfeer en humor in de groep helpen hierbij. Voor de trainers is het belangrijk te benadrukken dat alle vertrouwelijke informatie binnen de groep blijft en dat niemand verplicht is iets te melden. De trainers kunnen met de deelnemers afspreken dat ze elkaars privacy eerbiedigen en respectvol omgaan met de verhalen van alle deelnemers.

Informeel samenzijn

Ervaring wijst uit dat de deelnemers dit soort bijeenkomsten intensief vinden. Het is daarom belangrijk dat de bijeenkomsten door de deelnemers als positief worden ervaren. Iets leuks doen na de bijeenkomst of van tevoren uitgebreid koffiedrinken verhoogt de motivatie om de volgende keer ook te komen. Door voldoende tijd uit te trekken voor en na de bijeenkomst wordt tegelijkertijd een vertrouwensband met de deelnemers opgebouwd, wat de sfeer in de bijeenkomsten ten goede komt. Informeel samenzijn is kortom even belangrijk als de training zelf.

Vrijwillig, niet vrijblijvend

Om een goede sfeer en wederzijds vertrouwen op te kunnen bouwen, is het uiteraard ook belangrijk dat de deelnemers aan alle bijeenkomsten deelnemen en niet halverwege een bijeenkomst wegglopen. Daarom dient vanaf de start duidelijk te worden gemaakt dat actieve deelname van de deelnemers wordt verwacht. Deelname aan de bijeenkomsten is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Uiteraard hebben de deelnemers wel altijd de vrijheid om niet deel te nemen aan een oefening als zij zich daar niet prettig bij voelen.

Werkvormen & energizers

Een goede manier om je deelnemers actief bij de les te houden is door veel te variëren met werkvormen. Vaak is er niet één werkvorm de beste, maar kun je – afhankelijk van je groep – variëren van rollenspel tot debat en van film tot krantenknipsels. Diverse werkvormen staan bijvoorbeeld op www.101werkvormen.nl.

Gebruik daarnaast ook energizers tussendoor waarin je in maximaal 10 minuten bijvoorbeeld na een pauze, de groep weer fris en gefocust krijgt. Dat kan variëren van een ontspanningsoefening uit Mindspring (zie ook www.mbcttrainingen.nl) tot samen zingen en dansen.



Energizer tijdens landelijke pilot-training op 1 november 2014.

(Actieve) sociale kaart

Regelmatig komt het voor dat in dit soort bijeenkomsten deelnemers vragen hebben die de trainer niet direct zelf kan beantwoorden, bijvoorbeeld over bepaalde regelgeving rond de bijstand of over hulp in de (geestelijke) gezondheidszorg. Het is dan fijn om contactgegevens achter de hand te hebben van relevante organisaties en/of gemeentelijke instanties waarnaar kan worden doorverwezen of waar informatie kan worden verkregen. Trainers wordt daarom geadviseerd om van tevoren een zogenaamde 'sociale kaart' te maken met relevante organisaties en instellingen. Het is daarbij handig om alvast contact te leggen met deze instanties, zodat zij weten wat er in hun buurt speelt en iemand makkelijker kan worden doorverwezen.



2. Programma & draaiboek trainingsmodules

Module 1: Stem

Inhoud

De eerste module Stem is gericht op het activeren van deelnemers en het in hun eigen kracht komen. De deelnemers onderzoeken wat nodig is om zelfredzamer te worden, leren hun eigen houding en gedrag kritisch onder de loep te nemen en bewust te worden van het leven hier en nu. De module bestaat uit drie dagdelen waarin de deelnemers deze stappen doorlopen. Bij de opbouw van deze module wordt gebruik gemaakt van expertise uit het Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen via Stichting Equator Foundation en Stichting Centrum '45, maar ook van werkvormen uit de Changemakers Methode, Mindspring, Ervaringsleren en elementen uit de Schematherapie en Inzichtgevende therapie.

Doelen

Attitude

- Deelnemers zijn zich bewust van hun persoonlijke toekomstwensen en van 'de wens achter hun wens';
- Deelnemers zijn bewuster van hun eigen rol bij het waarmaken van hun toekomstperspectief en het aanpakken van obstakels daarvoor;
- Deelnemers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen levensloop en toekomstperspectief;
- Deelnemers zijn zich ervan bewust dat zij keuzes hebben in het leven.

Kennis

- Deelnemers hebben inzicht in hun eigen denkpatronen;
- Deelnemers hebben inzicht in de eigen copingstrategie voor het omgaan met problemen en kennen alternatieven.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen wensen en behoeften benoemen voor zichzelf;
- Deelnemers kunnen een obstakelanalyse maken;
- Deelnemers kunnen hun eigen krachten benoemen;
- Deelnemers ervaren kracht in hun eigen lijf en kunnen dat inzetten bij hun non-verbale communicatie.

Opbouw

- Dagdeel² 1 Oriëntatiefase: Tussen droom en realiteit
- Dagdeel 2 Onderzoeksfase deel 1: Van onmacht naar macht
- Dagdeel 3 Onderzoeksfase deel 2: Eigen kracht centraal

² Een dagdeel bestaat uit circa 3-4 uur.

1.1 Oriëntatiefase: Tussen droom & realiteit

Inhoud

Het eerste dagdeel is een oriënterend dagdeel waarin de deelnemers hun wensen formuleren: wat wil ik bereiken in het leven en welke toekomst zie ik voor mij? Met de deelnemers wordt gezocht naar de 'wens achter de wens': wat is het dat die toekomstdroom zo belangrijk maakt? Welke elementen kunnen we concretiseren? Op deze manier wordt het toekomstperspectief van de deelnemers zo concreet mogelijk gemaakt.

Daarna bespreken zij plenair tegen welke dagelijkse obstakels zij aanlopen tijdens het waarmaken van die dromen. Om wat voor obstakels gaat het en welke onderdelen ervan kunnen ze zelf aanpakken? De verwachting is dat veel deelnemers obstakels zullen benoemen die buiten de eigen macht liggen, zoals de economische crisis, discriminatie, de eigen culturele bagage of slechte ondersteuning van de Nederlandse overheid. In de volgende dagdelen wordt gewerkt aan het besef bij de deelnemers dat zij op een flink aantal elementen wel zelf invloed kunnen uitoefenen. En dat het soms ook nodig is om te 'dealen' met de realiteit.

Doelen

Attitude

- Deelnemers zijn zich bewust van hun persoonlijke toekomstwensen en van 'de wens achter hun wens';
- Deelnemers zijn bewuster van hun eigen rol bij het waarmaken van hun toekomstperspectief en het aanpakken van obstakels.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen wensen en behoeften benoemen voor zichzelf;
- Deelnemers kunnen een obstakelanalyse maken.

Opbouw

- Welkomstwoord & inleiding
- Kennismaking
- Thema 1: Wensen formuleren
- Thema 2: Obstakels analyseren
- Afronding

Uitvoering

Welkomstwoord & inleiding

Duur maximaal 15 minuten

Iedereen wordt van harte welkom geheten. De trainer vertelt in het kort:

- Waarom we bij elkaar zijn;
- Wat het programma van deze bijeenkomst is;
- Wat de deelnemers van de gespreksleider mogen verwachten;
- Wat de privacy- en gedragsafspraken zijn.



Kennismaking

Duur maximaal 30 minuten

Na het welkomstwoord en de inleiding volgt een voorstelronde zodat iedereen weet met wie hij of zij in de groep zit en wat ieders verwachtingen zijn van de training. Dit kan op verschillende manieren: een aantal leuke werkvormen zijn te vinden op www.101werkvormen.nl. Eén schrijven we hier uit.

Associatiespel met foto's

Doel

- Deelnemers op een vrije en associatieve manier laten praten over wat zij verstaan onder (economische) zelfredzaamheid;
- Duidelijk maken aan de deelnemers onderling en aan de trainers wat de individuele en emotionele drijfveren van iedereen zijn om in deze training te participeren;
- Thema's die op dat moment spelen bij de individuele deelnemers en/of bij de groep komen met deze oefening snel en duidelijk op tafel.

Opmerkingen

Deze oefening is een leuke 'opwarmer' omdat het mensen in staat stelt om op een meer associatieve en emotionele wijze, met behulp van beelden en symbolen duidelijk te maken wat hun beweegt om zich met het onderwerp bezig te houden, of wat hun ervaringen daarmee zijn. Bijvoorbeeld: een deelnemer laat aan de anderen een foto zien van een brug over een rivier en legt uit dat de brug symbool staat voor verandering en dat het de bedoeling is dat de brug mensen van de ene kant van de rivier, de oude situatie leidt naar de andere kant, de nieuwe situatie.

Materialen en omgeving

Deze oefening wordt plenair uitgevoerd. Voor deze oefening is een set van ongeveer dertig geplastificeerde foto's of kaarten nodig met verschillende beeltenissen, zoals een landschap, mensen, voorwerpen, en dergelijke. Alles waarmee mensen makkelijk kunnen associëren.

Aantal deelnemers

Plenaire groep plus trainer(s): maximaal vijftien plus één personen

“Ik wil beter Nederlands leren, zodat ik zelf mijn administratie kan doen. Zonder hulp van mijn man en kinderen.”

Uitvoering

De ongeveer dertig foto's of kaarten worden willekeurig door de trainers uitgespreid op de tafel met de beeltenissen naar boven. Aan de deelnemers wordt gevraagd om zonder al te lang daarover na te denken een foto of kaart uit te kiezen. De foto moet naar hun gevoel uitdrukken wat 'zelfredzaamheid' is. Dit duurt meestal tussen de vijf en tien minuten. Vervolgens wordt in de plenaire groep de ronde gemaakt waarbij iedere deelnemer zich kort aan de anderen voorstelt en de uitgekozen foto toont, met een korte toelichting op het hoe en waarom van de keuze. De trainer moet er op toezien dat de antwoorden kort en helder zijn. Het is van belang dat iedereen van de groep aan het woord komt omdat het tegelijkertijd ook een voorstelronde is.

De antwoorden kunnen verassend, persoonlijk en creatief zijn. De trainer stelt vragen over de gebruikte symboliek en vraagt naar ervaringen en wensen voor de toekomst. Deze oefening is ook zeer geschikt voor deelnemers met een lager niveau Nederlands omdat een deelnemer met de foto in combinatie met een beperkte hoeveelheid woorden, vaak goed weet duidelijk te maken wat hij of zij wil zeggen over het onderwerp.

Aandachtspunten

Het beste is om de foto's bij het begin van de training al klaar te hebben liggen op de tafels. Zo kan direct na de introductie op het programma door de trainers worden doorgegaan met dit eerste onderdeel van de training.

Thema 1: Wensen formuleren

Duur maximaal 30 minuten

Dit onderdeel start met een opdracht: iedereen krijgt een notitieboekje: hun dromen- & wensenboek. Laat de deelnemers daarin hun wens schrijven: wat zou jij graag bereiken op de gebieden werk, leren en relaties over vijf, tien of twintig jaar? Waar hoop jij tegen die tijd te staan? Eventueel kan deze opdracht alvast thuis zijn voorbereid. Vraag de deelnemers dan een week van te voren om alvast na te denken over hun wens.

Na tien minuten vraag je de deelnemers hun dromen en wensen kort en bondig met de groep te delen. Maak daarbij duidelijk dat iedereen rustig naar elkaar luistert en respect heeft voor ieders wensen. Als een wens vaag blijft, kun je als trainer open vragen stellen om 'de wens achter de wens' te achterhalen: wat is het precies dat iemand graag wil bereiken? Als iemand bijvoorbeeld vertelt graag Nederlands te willen leren, kun je doorvragen wat daar de reden voor is. Misschien wil hij of zij wel onafhankelijk van de kinderen en partner naar de dokter kunnen of de administratie doen. Stel 'waarom'-vragen of kom zelf met voorbeelden om de wens helder te krijgen.

Een andere vorm is om de deelnemers in groepjes van drie uiteen te laten gaan en hen elkaar te laten bevragen over elkaars wensen. Na maximaal vijftien minuten laat je de groepjes terugkomen in de plenaire zaal en vraag je iedereen of de wensen duidelijk waren en hoe de deelnemers er van elkaar achter kwamen wat de 'wens achter de wens' was.

N.B. Mochten de wensen van de deelnemers nog niet allemaal duidelijk zijn, geef dan de tijd en de ruimte aan de deelnemers om hier in de loop van de training verder op terug te komen. Het kan zijn dat zij gedurende een ander onderdeel in de training of thuis hier ineens wel duidelijkheid over krijgen.

Thema 2: Obstakels analyseren

Duur 45 – 50 minuten

Als iedereen klaar is met zijn of haar verhaal start de volgende ronde: het inventariseren van wat nodig is om de wens waarheid te laten worden. Wat staat hen nu in de weg en waar lopen zij in de praktijk tegenaan? Geef de deelnemers vijf minuten om elk obstakel op een aparte post-it te schrijven. Haal daarna alle post-its op en plak die op een groot flipover-vel, zodat iedereen de hoeveelheid aan obstakels ziet. Geef deelnemers die geen eigen wens hebben kunnen formuleren de mogelijkheid om mee te denken met iemand anders: wat herkent hij of zij aan obstakels in het dagelijkse leven?

Categoriseer daarna samen met de deelnemers alle obstakels: geldzaken bij geldzaken, vormen van discriminatie bij vormen van discriminatie, culturele belemmeringen bij culturele belemmeringen, e.d. Pak daarna een nieuw flip-overvel met twee kolommen (Obstakel en Eigenaar) en schrijf alle categorieën onder elkaar op in de kolom Obstakel (zie voorbeeld in Bijlage 1).

Alle deelnemers zien nu tegen wat voor obstakels zij in de praktijk aanlopen. Belangrijk is nu dat het gesprek wordt gevoerd over de rol van de deelnemers bij het overwinnen van die obstakels. Wie zou daar iets aan kunnen doen: iemand anders of jijzelf? Soms zullen er obstakels bij zitten die compleet buiten de eigen macht van iemand liggen. Bijvoorbeeld als je diploma in Nederland niet wordt erkend. Soms zitten er obstakels bij waarop iemand zelf toch ook invloed kan uitoefenen. Bijvoorbeeld een gebrek aan sociale ondersteuning. Laat vooral dat aspect zien. Start dit gesprek door de vraag bij een categorie obstakels open op tafel te leggen: wie zou hier iets aan kunnen doen? Stimuleer daarbij alle deelnemers om hun mening te uiten door gericht mensen te vragen met hun mening te komen. Maak daarbij duidelijk dat er geen goede of foute antwoorden of meningen zijn.

Vraag ook door in het gesprek: als je echt iets zou willen veranderen aan dat obstakel om je droom te verwezenlijken: wie moet dan de eerste stap zetten? Doel is dat de deelnemers langzamerhand tot het inzicht komen dat zij meer invloed hebben op het waarmaken van hun dromen, dan ze misschien in eerste instantie dachten. Schrijf alle antwoorden in de kolommen op de flipover.

Thema 3: Positief afsluiten

Duur 45 – 50 minuten

Het is prettig om iedere bijeenkomst positief af te sluiten, zodat mensen met een goed gevoel naar huis gaan. Voorbeelden van positieve afsluitingen aangedragen door Equator Foundation en Stichting Centrum '45 zijn:

1. Leg kaarten met positieve uitspraken op tafel. Bijvoorbeeld: *'Ik concentreer me op het allerbelangrijkste'*, of *'Ik ga recht op mijn doel af'*, of *'Ik zit vol energie'*. Iedereen trekt een kaart die het beste bij hem of haar past en bewaart de kaart gedurende de hele week bij zich. Vraag de deelnemers de kaart drie keer per dag te lezen, als huiswerkcoëfening.
2. Vraag de deelnemers een dagelijkse gedachte van de website www.dagelijksegedachte.net uit te printen. Laat de deelnemers die gedachte uitkiezen die bij hem of haar past. Vraag welke kracht de deelnemer uit de gedachte put die hem of haar kan gebruiken bij het omgaan met obstakels.
3. Vraag de deelnemers om een tip te schrijven aan een buurman over hoe hij of zij met dagelijkse obstakels kan omgaan.
4. Vraag de deelnemers welke tips zij misschien al hebben gehoord die hen zouden kunnen helpen om met hun obstakels om te gaan.

Afronding

Duur max. 10 minuten

Rond de discussie af door alle antwoorden die op de flipover zijn komen te staan nog eens samen te vatten. Vertel ook dat iedereen dromen en wensen heeft. En dat we om die waar te kunnen maken soms zelf een eerste stap zullen moeten zetten. Dat is soms lastig omdat we obstakels op onze weg tegenkomen, maar ook daarop kunnen we vaak meer invloed uitoefenen dan we in eerste instantie denken. In de volgende bijeenkomst gaan we daarop door en kijken we naar onze gebruikelijke manier om met dagelijkse problemen om te gaan en hoe dit anders zou kunnen. Bedank iedereen voor zijn actieve en constructieve deelname. Eindig met een gezellig, informeel samenzijn, zoals een hapje en een drankje. Ruim ook voldoende tijd in voor vragen van individuele deelnemers.



1.2 Onderzoeksfase deel 1: Van onmacht naar macht

Inhoud

In dit dagdeel worden de deelnemers uitgedaagd kritisch te kijken naar hun eigen houding en gedrag: hoe reageer ik vaak op bepaalde situaties? En leg ik dan de verantwoordelijkheid bij mezelf of bij een ander? De deelnemers worden bewust gemaakt van hun houding en gedrag en krijgen inzicht in handelingsalternatieven. Ze krijgen het besef dat zij keuzes hebben in hoe te handelen in het leven. Dit inzicht wordt gekoppeld aan de obstakels uit het vorige dagdeel: wat ligt dan eigenlijk binnen mijn, individuele, macht? Welke keuze maak ik om er mee om te gaan? Voor dit onderdeel wordt onder meer gewerkt met het GGG-schema.

Doelen

Attitude

- Deelnemers zijn zich bewuster van hun eigen rol bij het waarmaken van hun toekomstperspectief en het aanpakken van obstakels;
- Deelnemers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen levensloop en toekomstperspectief;
- Deelnemers zijn zich ervan bewust dat zij keuzes hebben in het leven.

Kennis

- Deelnemers hebben inzicht in hun eigen denkpatronen;
- Deelnemers hebben inzicht in de eigen coping strategie voor het omgaan met problemen en kennen alternatieven.

Opbouw

- Welkomstwoord & inleiding
- Thema 1: Coping-strategieën
- Thema 2: GGG(G)-schema
- Afronding

Uitvoering

Welkomstwoord & inleiding

Duur maximaal 15 minuten

Iedereen wordt van harte welkom geheten. De trainer vertelt in het kort:

- Waarom we bij elkaar zijn;
- Wat het programma van deze bijeenkomst is;
- Wat de deelnemers van de gespreksleider mogen verwachten;
- Wat de privacy- en gedragsafspraken zijn.

Daarna volgt een korte ronde om te inventariseren wat ieders verwachtingen zijn van de bijeenkomst. Werkvormen hiervoor staan onder meer op www.101werkvormen.nl.

Thema 1: Coping-strategieën

Duur max. 45 minuten

Reflecteer kort met de deelnemers op de vorige bijeenkomst: 'We hebben allemaal wensen die we graag in vervulling zien gaan. De vorige keer zagen we dat het soms best lastig is om te bepalen wat we daaraan zelf kunnen doen. Deze bijeenkomst willen we in gaan op ons eigen handelen: hoe pakken we problemen eigenlijk aan? Doen we dat altijd op dezelfde manier? Kunnen we daarvan iets leren of daar iets aan verbeteren? Welke keuzes hebben we?'

Vraag de deelnemers na te denken over een situatie waarin zij ergens tegen aanliepen, maar dat toen toch weer konden oplossen: wat was het probleem en hoe zijn zij daar toen mee omgegaan? Laat hen dat opschrijven. Vraag hen vervolgens op te schrijven: 'Wat dacht je? Wat deed je? Wat ervoer je? Dat kan een situatie zijn op het werk, met vrienden of in familiesfeer. Gebruik daarbij de STARR-methode: wat was je Situatie, wat was jouw Taak, wat was jouw Actie, wat was het Resultaat en hoe Reflecteer je daarop? Door mensen te vragen op deze manier te reflecteren op hoe zij een probleem in het verleden heb aangepakt (of er voor weg zijn gevluht), krijgen zij inzicht in het eigen handelen. Geef de deelnemers daar vijftien minuten voor.

Nadat alle deelnemers klaar zijn met schrijven, geeft de gespreksleider een korte introductie in verschillende coping-strategieën: wat zijn de diverse manieren om om te gaan met persoonlijke problemen? Hoeveel invloed heeft jouw persoonlijkheid en voorkeur voor omgaan met problemen op de oplossing ervan? Ben jij bijvoorbeeld een probleemoplosser (probleemgerichte coping) of vlucht je liever weg voor stress of tegenslagen (emotiegerichte coping)? Of wil je vooral de gevolgen van een probleem of tegenslag verminderen (responsgerichte coping)? Wat voor een persoon werkt hangt af van de inschatting van de situatie: zie je erg op tegen een situatie of treed je die vol goede moed tegemoet? Maar ook van het soort obstakel dat de stress veroorzaakt: sommige obstakels zijn makkelijk te overwinnen, andere niet. En van de sociale ondersteuning die je vindt: heb je familie, vrienden, kennissen, en dergelijke die jou kunnen steunen.

Bovenstaande is een informatief onderdeel waarbij de deelnemers, zonder al iets te hoeven hebben gedeeld over hun eigen ervaringen, kunnen reflecteren op hun eigen handelen. Om het interactiever te maken kun je na dit onderdeel van kennisoverdracht vragen of mensen zich in een bepaalde stijl of strategie herkennen: "Wat kwam overeen met jullie eigen beschrijving van zojuist?" Belangrijk voor het proces is dat een spiegel wordt voorgehouden over de eigen handelwijzen en dat mensen van de andere deelnemers alternatieven horen. Een voorwaarde om dit gesprek te kunnen voeren is ook dat niemand zich belemmerd voelt om open te zijn. Benadruk daarom ook hier weer dat geen enkel antwoord goed of fout is en dat we met elkaar vooral willen onderzoeken wat verschillende patronen van handelen zijn. Een andere werkvorm is dit informatieve onderdeel te verbeelden in rollenspelen of een kort toneelstuk waarin acteurs voordoen wat manieren van 'coping' zijn in bepaalde situaties. Zie ook Bijlage 2.

Thema 2: GGG(G)-schema

Duur maximaal 45 minuten

Na de verschillende coping-stijlen wordt ingegaan op het GGG(G)-schema³. Hierin wordt bekeken wat de invloed van **gedachten** is op je **gevoel** en **gedrag** bij een bepaalde **gebeurtenis**. Het idee daarbij is dat de gedachten van een persoon over een bepaalde situatie maken hoe hij of zij zich voelt, niet de situatie zelf. Dit onderdeel is een belangrijke start van de activering van je deelnemers: mensen worden zich bewust van het effect van negatieve gedachten en van het belang van het genereren van positieve gedachten. Deelnemers komen daarmee in beweging en uit een passieve (soms slachtoffer) rol. Tegelijk is deze oefening een goede inventarisatie van de ideeën en positie van de deelnemers in je groep.

Gebruik bij dit thema de sheet *GGG(G)-schema* in Bijlage 3. Leg eerst de oefening uit en vraag daarna je deelnemers om individueel een sheet in te vullen naar aanleiding van een situatie uit hun eigen leven. Bespreek plenair het verschil tussen 'helpende' gedachten en 'niet-helpende' gedachten: sommige gedachten helpen je op weg en zorgen ervoor dat je je toekomstdroom waar kunt maken. Andere gedachten zorgen dat je niet verder komt en pacificeren je. Als je als trainer wilt voorkomen dat deze oefening te veel individuele gevoelens oproept, kun je er ook voor kiezen een algemene situatie te bespreken en in groepsverband de sheet in te vullen.

Voorbeeld:

Gebeurtenis	Gedachten	Gevoel	Gedrag
Ik heb weinig geld om rond te komen	Ik kan niets leuks doen	Verdrietig, ontevreden	Steeds minder actief worden
	Anderen hebben het veel beter dan ik	Boos	Contact met anderen vermijden, isoleren
	Ik kan mijn kinderen niet geven wat ik zou willen	Onmacht, verdriet, schaamte	
	Ik ben tevreden met de dingen die ik wel heb	Tevreden, rustig	Zoeken naar dingen die wel kunnen
	Als ik echt niet rond kom ga ik hulp zoeken	Tevreden, rustig	Actief hulp zoeken bij instanties, eigen netwerk
	Ik probeer hier zo creatief mogelijk mee om te gaan	Tevreden	Naar creatieve oplossingen zoeken

*Niet-helpende gedachten

*Helpende gedachten

³ Uit: Wilschut, N., & Cuijpers, P. (2011). *In de put uit de put*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Daag de mensen ook uit om van niet-helpend naar helpend te denken door de volgende vragen te stellen:

1. Is wat ik denk écht waar?
2. Wat is het effect van mijn gedachten op mijn gevoel?
3. Hoe zou ik *willen* reageren? (gewenst gevoel en gedrag)
4. Welke gedachten zouden mij hierbij kunnen helpen?

Afronding

Duur maximaal 10 minuten

Rond de discussie af door alle inzichten nog eens samen te vatten. Wat voor resultaat heeft jouw denken en doen op het waarmaken van jouw droom? Wat zou je in het vervolg anders kunnen doen? Vertel dat we de volgende bijeenkomst in gaan op wat je zelf kunt om je dromen waar te maken. Welke krachten heb ik in huis om mijn dromen waar te maken? Bedank iedereen voor zijn actieve en constructieve deelname. Eindig met een gezellig, informeel samenzijn, zoals een hapje en een drankje. Ruim ook voldoende tijd in voor vragen van individuele deelnemers.



1.3 Onderzoeksfase deel 2: Kwaliteit & kracht

Inhoud

In deze bijeenkomst wordt gewerkt aan het vergroten van de *self-efficacy* - ofwel het geloof in eigen kunnen - van de deelnemers. Zij weten nu met welke obstakels zij te maken hebben en hoe zij dan geneigd zijn te handelen. Ook kennen de deelnemers handelingsalternatieven. De volgende stap is de deelnemers te activeren om zelf ook echt te veranderen of om zich juist aan te passen aan de huidige realiteit. Deelnemers moeten het gevoel krijgen dat zij daartoe daadwerkelijk in staat zijn. In dit onderdeel wordt expertise gebruikt uit het krachtgericht werken. Met de deelnemers wordt stil gestaan bij de vaardigheden en kennis die zij hebben om verder te komen (wat kan ik, wat wil ik?). En wordt een begin gemaakt met het inzetten van de skills om - anno nu - eigen dromen waar te maken.

Doelen

Attitude

- Deelnemers zijn bewuster van hun eigen rol bij het waarmaken van hun toekomstperspectief en het aanpakken van obstakels daarvoor;
- Deelnemers zijn zich ervan bewust dat zij keuzes hebben in het leven.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen hun eigen krachten benoemen;
- Deelnemers ervaren kracht in hun eigen lijf en kunnen dat inzetten bij hun non-verbale communicatie.

Opbouw

- Welkomstwoord & inleiding
- Thema 1: Krachtenmatrix
- Thema 2: Power posing
- Afronding

Uitvoering

Welkomstwoord & inleiding

Duur max. 15 minuten

Iedereen wordt van harte welkom geheten. De trainer vertelt in het kort:

- Waarom we bij elkaar zijn;
- Wat het programma van deze bijeenkomst is;
- Wat de deelnemers van de gespreksleider mogen verwachten;
- Wat de privacy- en gedragsafspraken zijn.

Daarna volgt een korte ronde om te inventariseren wat ieders verwachtingen zijn van de bijeenkomst. Werkvormen hiervoor staan onder meer op www.101werkvormen.nl.

Thema 1: Krachtenmatrix

Duur max. 45 minuten

In dit onderdeel verzamel je met de deelnemers hun kwaliteiten en krachten. Door deze actief op te sporen worden mensen bewust van hun eigen krachten en als de deelnemers hun eigen krachten kennen, kunnen ze op basis daarvan een persoonlijk actieplan maken om hun wensen waar te maken. Gebruik hiervoor de *krachtenmatrix* (Bijlage 4). Met deze matrix help je de deelnemers hun kwaliteiten en krachten te ordenen. Eventueel kunnen zij de ingevulde matrix in hun wensen- en dromenboek plakken om daarmee in de volgende bijeenkomsten verder te werken.

Een hulpmiddel om de krachtenmatrix in te vullen, is het kwaliteitspel van Gerrickens. Bij dit spel deel je een set van circa zeven kaarten per persoon uit met willekeurig uitgekozen kwaliteiten. Denk aan 'sociaal', 'handig', 'tactvol' of bijvoorbeeld 'kan goed luisteren'. Je vraagt vervolgens aan de deelnemers om de kwaliteiten die zij toepasselijk vinden voor een andere deelnemer aan diegene uit te delen en de kwaliteiten die zij bij zichzelf vinden passen, te houden. De kwaliteiten die je ontvangt, houd je. Iedereen houdt minimaal één kwaliteit. Als iedereen zijn of haar kaarten heeft uitgedeeld, vraag je of iedereen zijn toegekende kwaliteiten herkent? Zijn ze blij met de kwaliteiten? Is er nog iemand die een verrassende kwaliteit heeft ontvangen: waarom verrast je die? Dit spel maakt mensen bewust van hun kwaliteiten.



Maar er zijn ook andere spelen in omloop om mensen bewust te maken van hun eigen kwaliteiten en krachten. Zo vroeg trainster Berivan Hama Said in de pilotfase van deze training deelnemers een omtrek van hun hand te maken en in iedere vinger iets te schrijven:

- In de duim waar je goed in bent;
- In de wijsvinger waar je heen wilt;
- In de middelvinger waar je een hekel aan hebt;
- In de ringvinger wat jouw principes zijn;
- In de pink wat je zwakheden zijn.

Deze oefening helpt deelnemers onder mee om meer zelfkennis op te doen. Welke oefening je ook gebruikt, het is in elk geval van belang dat mensen nadenken over welke talenten en vaardigheden zij hebben. Welke kwaliteiten en persoonlijke eigenschappen. Welke kennis zij hebben en dat zij stil staan bij welke positieve omgevingskrachten hen ondersteunen. Sommige deelnemers hebben bijvoorbeeld nog nooit gesproken over 'krachten' of 'persoonlijke eigenschappen'. Dan kan het ook waardevol zijn om een lijst met positieve eigenschappen met de deelnemers te doorlopen en te vragen of zij zichzelf - of hun buurman of - vrouw - in een van de eigenschappen herkennen.

Thema 2: Power posing

Duur maximaal 20 minuten

Een heel andere benadering om letterlijk stil te staan bij je eigen kracht is *power posing*. Power posing laat zien dat je je geloof in eigen kunnen kunt vergroten via je lichaamshouding. De Amerikaanse sociaal psycholoog Amy Cuddy toonde in wetenschappelijk onderzoek aan dat je - door een bepaalde grote houding aan te nemen - je stressniveau kunt verlagen. Mensen die deze lichaamshouding twee minuten lang uitvoerden vlak voor een sollicitatiegesprek, voelden zich zekerder en werden significant vaker aangenomen. Ook kun je met behulp van lichaamshoudingsoefeningen je deelnemers heel letterlijk laten zien hoe ze vastgeroeste patronen kunnen doorbreken met gedrag.

Gebruik voor de introductie van deze oefening het volgende filmpje van de TED-talk van Amy Cuddy: https://www.youtube.com/watch?v=hly0_4b1cjM. Zorg voor een scherm en een laptop waarop je dit filmpje kunt vertonen en check van te voren of het beeld en geluid goed werken. Oefen daarna een aantal keer de verschillende 'power poses' en vraag de deelnemers welk effect zij merken: wat doet de houding met hen? Varieer ook met een in elkaar gedoken houding en dan weer de power pose: bij welke houding voelen zij zich beter en zelfverzekerder?

Voorwaarde voor het slagen van deze oefening is dat de deelnemers zich er prettig bij voelen. Geef dus de keuze om wel of niet aan deze oefening mee te doen.

Thema 3: Positief afsluiten

Duur 45 – 50 minuten

Het is prettig om iedere bijeenkomst positief af te sluiten, zodat mensen met een goed gevoel naar huis gaan. Voorbeelden van positieve afsluitingen aangedragen door Equator Foundation en Stichting Centrum '45 zijn:

- Vraag welke kracht de deelnemers hebben ontdekt van henzelf door deze bijeenkomst;
- Vraag welke kracht of kwaliteit de deelnemers de komende tijd kunnen gebruiken om met obstakels om te gaan.

Afronding

Duur maximaal 10 minuten

Rond dit onderdeel af door alle inzichten nog eens samen te vatten. We bezitten al eigen kwaliteiten en krachten om onze wensen waar te maken. Ook voelen we ons zekerder en sterker als we letterlijk onze lichaamshouding veranderen. In de volgende module gaan we oefenen met hoe we met dit grotere geloof in eigen kunnen daadwerkelijk de regie kunnen nemen over ons leven. Welke stappen kunnen we zetten om onze wensen in de praktijk uit te kunnen werken? We bespreken dan concrete doelen, actieplannen en uitvoering. Bedank iedereen voor zijn actieve en constructieve deelname. Eindig met een gezellig, informeel samenzijn, zoals een hapje en een drankje. Ruim ook voldoende tijd in voor vragen van individuele deelnemers.

Module 2: Actie

Inhoud

In deze module wordt met de deelnemers geoefend in de nieuwe rol van regisseur over hun leven en toekomst. De geïnventariseerde dromen en wensen worden omgezet in realistische en haalbare doelen. De deelnemers worden bewust van de stappen die zij kunnen zetten om met obstakels om te gaan op de weg naar (economische) zelfredzaamheid. Daarnaast leren zij te onderzoeken wat zij zelf kunnen oplossen, welke stappen daarvoor nodig zijn en bij wie zij steun kunnen halen. De deelnemers nemen regie over hun leven en ontwikkelen vaardigheden om het eigen lot in handen te nemen. Bij de opbouw van deze module is gebruik gemaakt van expertise uit het GROW Model, het Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen, de Liberman Modules en de Changemakers Methode.

Doelen

Attitude

- Deelnemers voelen zich een autonoom persoon;
- Deelnemers geloven dat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen toekomstperspectief;
- Deelnemers voelen zich weerbaarder tegen individuele, culturele en externe obstakels voor zelfredzaamheid en hebben daardoor meer lef om van eigen kracht en kwaliteiten uit te gaan.

Kennis

- Deelnemers kennen hun kracht en kwaliteit en kunnen die inzetten;
- Deelnemers kennen de stappen om een doel te bereiken;
- Deelnemers kennen hun netwerk en weten op wie zij een beroep kunnen doen voor ondersteuning.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen hun wensen omzetten in realistische en concrete doelen;
- Deelnemers kunnen strategieën genereren en benoemen om hun doelen te bereiken;
- Deelnemers kunnen een netwerkanalyse maken om te achterhalen op wie zij een beroep kunnen doen bij het realiseren van hun doelen;
- Deelnemers kunnen hulp en ondersteuning vragen;
- Deelnemers kunnen oefenen met het opstellen en uitvoeren van een persoonlijk actieplan.

Opbouw

- Dagdeel 1⁴ Doelstellings- & planningsfase: Van droom naar realiteit;
- Dagdeel 2 Planningsfase: Actieplan & netwerkanalyse.

⁴ Een dagdeel bestaat uit circa 3-4 uur.



2.1 Doelstellings- & planningsfase: Van droom naar realiteit

Inhoud

Vanuit de eerdere bijeenkomsten hebben de deelnemers algemene dromen en wensen geformuleerd voor de toekomst. Ook werden zij zich bewust van de externe obstakels en van hun eigen handelen dat het behalen van deze dromen soms in de weg staan. Gedurende de laatste bijeenkomst onderzochten de deelnemers welke vaardigheden en kennis zij in huis hebben om obstakels in het dagelijkse leven aan te pakken. Een belangrijke stap in het bevorderen van zelfredzaamheid is het hanteerbaar en concreet maken van waar je nu staat en waar je uiteindelijk heen wilt. We oefenen met onderdelen van de methodes Changemakers en Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen (SRH) en leggen de basis voor een persoonlijk actieplan. Aan bod komen het gebruik maken van eigen krachten en potenties en het formuleren van strategische stappen om je doel te bereiken.

Doelen

Attitude

- Deelnemers geloven dat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun toekomstperspectief.

Kennis

- Deelnemers kennen hun kracht en kwaliteit en kunnen die inzetten;
- Deelnemers kennen de stappen om een doel te bereiken.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen hun wensen omzetten in realistische en concrete doelen;
- Deelnemers kunnen strategieën genereren en benoemen om hun doelen te bereiken;
- Deelnemers kunnen oefenen met het opstellen en uitvoeren van een persoonlijk actieplan.

Opbouw

- Welkomstwoord & inleiding
- Thema 1: Doelen stellen
- Thema 2: Genereren van strategische stappen
- Afronding

Uitvoer

Welkomstwoord & inleiding

Duur max. 15 minuten

Iedereen wordt van harte welkom geheten. De trainer vertelt in het kort:

- Waarom we bij elkaar zijn;
- Wat het programma van deze bijeenkomst is;
- Wat de deelnemers van de gespreksleider mogen verwachten;
- Wat de privacy- en gedragsafspraken zijn.

Daarna volgt een korte ronde om te inventariseren wat ieders verwachtingen zijn van de bijeenkomst. Werkvormen hiervoor staan ondermeer op www.101werkvormen.nl.

Thema 1: Doelen stellen

Duur maximaal 45 minuten

Als we willen werken aan een wens, zullen we die eerst concreet en haalbaar moeten maken. Dan pas kun je er acties aan verbinden. Geef je deelnemers de bijbehorende opdracht *Doelen Stellen* (Bijlage 5) en laat hen antwoord geven op de vraag: 'Wat wil je bereiken binnen een half jaar tot een jaar?' Laat hen dat formuleren als een resultaat: *Ik heb op (datum) (concrete actie) gedaan/behaald, omdat ik (reden) wil*. Geef hiervoor maximaal tien minuten.

Vervolgens geef je de deelnemers de opdracht om in tweetallen uiteen te gaan en in vijftien minuten elkaars doelstellingen te toetsen: wat wil de ander precies bereiken? Is duidelijk wat zijn of haar motivatie is? Het is belangrijk om dit te weten omdat interne motivatie de motor is die je nodig hebt om je doel te bereiken. Ga ook samen na of de doelstelling concreet en haalbaar is. Let daarbij op of het 1) positief is geformuleerd; 2) het haalbaar is; 3) of er actiepunten in staan; 4) of de doelstelling meetbaar en zichtbaar is; 5) of de doelstelling begrijpelijk en met een reden is; en 6) het binnen zes maanden tot een jaar haalbaar is. Bijvoorbeeld: 'Ik heb in juni 2015 mijn staatsexamen NT2 gehaald, zodat ik naar het HBO kan.' Als blijkt dat een doelstelling hieraan niet voldoet, dan formuleren de deelnemers met elkaar een nieuwe doelstelling. Gebruik ook hierbij het opdrachtformulier *Doelen Stellen*.

N.B. In de praktijk blijkt dit onderdeel vaak een van de moeilijkste stappen die er is: van een persoonlijke, vaak emotionele wens moeten de deelnemers nu toe naar een bijna afstandelijk geformuleerd doel. Dat is vaak spannend omdat mensen hun eigen wens moeten durven loslaten. Dat zorgt voor verwarring als mensen niet goed worden begeleid. Besteed hier dan ook voldoende tijd aan. Het in tweetallen laten werken kan effectief zijn, maar ook is een optie om juist één wens te behandelen met de groep. Vraag de deelnemers bijvoorbeeld waar ze aan moeten denken als ze deze wens in vervulling zouden willen laten gaan: wat moet je kunnen, welke stappen moet je zetten? Laat de deelnemers dan tips uitwisselen.

Thema 2: Genereren van strategische stappen

Duur maximaal 45 minuten

In de tweede ronde oefenen de deelnemers met het bepalen van een strategie om hun doelstelling te behalen. Gebruik daarbij de sheet *Probleem Oplossen* in Bijlage 6, geïnspireerd op elementen van de Libermanmethodiek. Vraag de deelnemers in groepjes van drie uiteen te gaan en laat hen verschillende oplossingen verzinnen om hun doelstelling te bereiken. Stap 1 is het omschrijven van hun probleem, stap 2 het bedenken van mogelijke oplossingen en stap 3 met elkaar gaan of de oplossing a) haalbaar is en b) wat de voor- en nadelen zijn. Stap 4 is bepalen of de oplossing toepasbaar is. Stap 5 is bepalen wat benodigde hulpmiddelen zijn. Op die manier kunnen de deelnemers zelf onderzoeken welke oplossing het meeste bijdraagt aan het bereiken van hun doel en wat dus het startpunt is van hun persoonlijke plan van aanpak.

Een andere – meer creatieve – oefening om strategische stappen te genereren voor het bereiken van een doelstelling is de oefening 'Vormgeven van Eigen Kracht' van PuntP Preventie, onderdeel van Arkin. Via deze werkvorm laat je de deelnemers letterlijk hun nabije omgeving (de andere deelnemers) betrekken bij het bereiken van hun doel. Daarnaast krijgen de deelnemers ook inzicht in nieuwe opties en kunnen zij worden geïnspireerd tot nieuwe acties. Hieronder wordt deze oefening kort uitgeschreven.

Oefening eigen kracht vormgeven

Materialen

- Gekleurd A4 papier (twee per persoon)
- Stiften, potloden

Uitvoering

Laat iedereen twee vellen papier uitkiezen. Begin met het omtrekken van de hand op één vel papier met stiften of potlood. Stel vervolgens de vraag: wat heeft je in het verleden of nu geholpen om jouw doelen te bereiken? Denk aan 'netwerk', 'doorzettingsvermogen' of bijvoorbeeld 'geloof in mezelf'. Laat ieder de antwoorden opschrijven in de handpalm. Nodig eventueel de deelnemers uit om dit te delen in de groep.

Laat iedereen vervolgens één belangrijk item kiezen dat op dit moment ook kan helpen bij het overwinnen van het obstakel of het behalen van het doel. Pak het andere lege vel en maak ook hier een handomtrek. Schrijf het ene gekozen item midden in de hand. Vervolgens geeft de deelnemer dit vel papier aan zijn buurman of -vrouw. Deze mag zijn associatie, tip of advies vervolgens bij dit woord voegen en opschrijven in de handomtrek. Geef de handomtrek door aan de hele groep (met de klok mee). Iedereen schrijft zijn associatie, tip of advies in de handomtrek. Het oorspronkelijke woord is niet altijd meer herkenbaar dus de associaties mogen over alle woorden gaan. Op een gegeven moment komt de hand weer terug bij de oorspronkelijke eigenaar. Vraag of er iets opvalt. Raak je geïnspireerd? Geeft het je een nieuw inzicht? Is het steunend?

Afronding

Duur maximaal 10 minuten

Rond de discussie af door alle inzichten nog eens samen te vatten. Vertel dat in de volgende bijeenkomst het plan van aanpak verder wordt uitgewerkt. Bedank iedereen voor zijn actieve en constructieve deelname. Eindig met een gezellig, informeel samenzijn, zoals een hapje en een drankje. Ruim ook voldoende tijd in voor vragen van individuele deelnemers.



2.2 Planningsfase: Plan van aanpak & netwerkanalyse

Inhoud

Nu de deelnemers een realistisch en concreet doel hebben geformuleerd en weten welke strategie zij kunnen hanteren op weg daar naartoe, kunnen de deelnemers concrete acties formuleren. Ook leren de deelnemers te onderzoeken hoe zij hun netwerk kunnen inzetten om gezamenlijk hun einddoel te bereiken. Daarmee doen zij ervaring op met het uitwerken van een persoonlijk actieplan (PAP).

Doelen

Attitude

- Deelnemers voelen zich een autonoom persoon;
- Deelnemers geloven dat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun toekomstperspectief;
- Deelnemers voelen zich weerbaarder tegen individuele, culturele en externe obstakels voor zelfredzaamheid en hebben daardoor meer lef om vanuit eigen kracht en kwaliteiten uit te gaan.

Kennis

- Deelnemers kennen hun kracht en kwaliteit en kunnen die inzetten;
- Deelnemers kennen de stappen om een doel te bereiken;
- Deelnemers kennen hun netwerk en weten op wie zij een beroep kunnen doen voor ondersteuning.

Vaardigheden

- Deelnemers kunnen een netwerkanalyse maken om te achterhalen op wie zij een beroep kunnen doen bij het realiseren van hun doelen;
- Deelnemers kunnen hulp en ondersteuning vragen;
- Deelnemers kunnen oefenen met het opstellen en uitvoeren van een persoonlijk actieplan.

Opbouw

- Welkomstwoord & inleiding
- Thema 1: Persoonlijk actieplan
- Thema 2: Sociale netwerkanalyse
- Thema 3: Oefenen sociale vaardigheden & doorbreken van ingesleten patronen
- Afronding

Uitvoering

Welkomstwoord & inleiding

Duur maximaal 15 minuten

Iedereen wordt van harte welkom geheten. De trainer vertelt in het kort:

- Waarom we bij elkaar zijn;
- Wat het programma van deze bijeenkomst is;
- Wat de deelnemers van de gespreksleider mogen verwachten;
- Wat de privacy- en gedragsafspraken zijn.

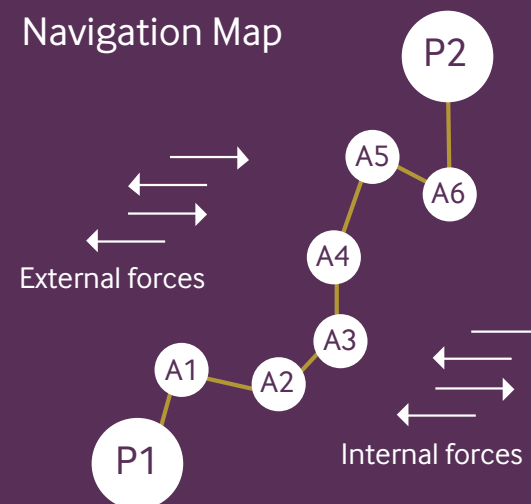
Daarna volgt een korte ronde om te inventariseren wat ieders verwachtingen zijn van de bijeenkomst. Werkvormen hiervoor staan ondermeer op www.101werkvormen.nl.

Thema 1: Persoonlijk actieplan

Duur maximaal 45 minuten

In dit onderdeel laat je als trainer zien dat de deelnemers actie zullen moeten ondernemen om vanaf hun beginsituatie naar hun realistische en concrete einddoel te komen. Teken ter illustratie een routekaart op een flipover of gebruik het voorbeeld in Bijlage 6: het beginpunt P1 start onderaan het vel. Dat is de beginsituatie van de deelnemers zoals die nu is. Bijvoorbeeld: 'Ik zit in de bijstand.' Het eindpunt P2 teken je bovenaan, dat is het einddoel van de deelnemers. Bijvoorbeeld: 'Ik heb een eigen bedrijf.' Nu moeten de deelnemers bepalen hoe ze daar komen. Dat gaat nooit in een keer, want je hebt te maken met verschillende obstakels van buiten af en met je eigen, interne, krachten. Die bepalen of je recht op je doel kunt afgaan, of dat je soms omwegen moet maken. Kortom: je zult dus tussenstations moeten organiseren op naar je einddoel (zie Figuur 1). Dat is waar we in dit onderdeel mee aan de slag gaan.

Navigation Map



Figuur 1: De Vaarkaart als leer- en ervaringstraject.

Learning in Action

De deelnemers hebben in het vorige onderdeel al bepaald welke strategische stappen zij willen zetten. Dit gaan zij nu omzetten in concrete acties. Vraag alle deelnemers in groepjes van drie uiteen te gaan en te brainstormen over het soort activiteiten dat zou kunnen worden ingezet om een stap te bereiken. Gebruik voor de brainstorm de bijbehorende sheet in Bijlage 8. Vraag de deelnemers daarbij te beantwoorden: 1) wat is mijn concrete actie?; 2) wat kan ik zelf?; 3) waar heb ik een ander voor nodig?; en 4) wanneer wil ik deze actie af hebben? Let er hierbij ook op dat de actiepunten a) positief zijn geformuleerd, b) dat ze binnen een paar weken te realiseren zijn, c) dat ze meetbaar en zichtbaar zijn en d) dat de actiepunten zodanig zijn geformuleerd dat de deelnemers ze zelf goed begrijpen. Geef voor dit onderdeel circa dertig minuten.

N.B. Ook hier geldt: goede begeleiding is het halve werk. Roep als het nodig is de hulp in van een extra begeleider om de groepjes te kunnen ondersteunen bij het opstellen van hun plan. Of bespreek juist één plan plenair om iedereen tips uit te laten wisselen en mensen de mogelijkheid te geven gezamenlijk over acties na te laten denken.

Thema 2: Sociale netwerkanalyse

Duur maximaal 30 minuten

De tweede oefening in dit onderdeel is het maken van een netwerkanalyse: daarmee brengen de deelnemers letterlijk in kaart wat hun externe veld is en wie een rol kan spelen bij de verdere planning en uitvoering van (een van) hun activiteiten. Soms staan mensen er niet bij stil dat ze iemand anders om ondersteuning kunnen vragen of ze doen het niet uit schaamte. Het inzetten en ook het warm houden van je netwerk is niet altijd vanzelfsprekend. Zeker niet als het om nieuwe kennissen of relaties gaat. Met een sociale netwerkanalyse brengen de deelnemers hun 'hulpbronnen' in kaart. De resultaten van de netwerkanalyse worden bijgeschreven in Bijlage 8: *Persoonlijk Actieplan*.

Het analyseren van je sociale netwerk kan op verschillende manieren. Één werkvorm is het ordenen van de soort ondersteuners in je omgeving. Geef de deelnemers daarvoor een tekenvel met een schietschijf, zie Bijlage 9: *Sociale Netwerkanalyse*, en een stapeltje post-its. Laat hen op de post-its de namen van individuen en organisaties opschrijven die een bijdrage zouden kunnen leveren aan het bereiken van hun eigen concrete en realistische einddoel. Vraag vervolgens de post-its op de schietschijf te ordenen: wie of welke organisatie heeft een rol als *expert*, wie als *beslissers*, wie als *gebruiker* en wie als *uitvoerder*? De deelnemers krijgen daarmee in een oogopslag duidelijk wie er met welke rol in hun netwerk zit. Maar ook zien zij direct of hun netwerk in balans is, of dat die misschien wel heel eenzijdig is. Geef voor dit onderdeel maximaal dertig minuten.

Een andere werkvorm is het maken van een sociale *netwerk-cirkel*. Geef de deelnemers daarvoor een leeg A4-vel en een stiftpen. Laat hen in het midden een cirkel tekenen: dat is de deelnemer zelf: 'ik'. Laat hen daarna om deze cirkel hun vrienden, familie, kennissen, werkrelaties, en dergelijke, in een aparte cirkel schrijven. Hoe dichterbij een relatie in een cirkel, hoe dichterbij iemand voor de deelnemer staat. Hoe groter de cirkel, hoe belangrijker de persoon is voor de deelnemer.

Laat de deelnemers daarna hun cirkels uitwisselen met hun buurman of -vrouw en hun cirkels eventueel aanvullen naar aanleiding van de vragen die zij daarover aan elkaar stellen. Vraag de deelnemers vervolgens de namen van de mensen die iets kunnen betekenen voor het waarmaken van hun eigen einddoel in hun persoonlijk actieplan te schrijven.

Vraag ten slotte alle deelnemers om een zogenaamde *netwerk-check* te maken: heb ik voor de activiteiten die ik in mijn persoonlijk actieplan had beschreven, de juiste mensen in mijn netwerk? Zo niet: hoe kan ik mijn netwerk verder uitbreiden? Bespreek de opties daarvoor plenair. Let hierbij op de verscheidenheid aan mogelijke hulpbronnen. Naast vrienden en familie kan er ook gekeken worden naar burens, docenten, bedrijven en NGO's (nongouvernementele organisaties).

Thema 3: Oefenen sociale vaardigheden & doorbreken van ingesleten patronen

Duur maximaal 30 minuten

Een laatste oefening voor het leren inzetten van je sociale netwerk is het letterlijk leren doen van een verzoek of vragen om ondersteuning. Deelnemers oefenen in dit onderdeel aan de hand van een rollenspel waardoor zij dit straks 'in het echt' makkelijker in de praktijk kunnen brengen. De deelnemers oefenen tegelijk met sociale vaardigheden en met het doorbreken van ingesleten patronen.

Vraag de deelnemers in groepjes van drie uiteen te gaan. De eerste deelnemer speelt een persoon die een hulpvraag heeft, de tweede persoon speelt een kennis die in eerste instantie geen zin of tijd heeft om te helpen, de derde persoon observeert en noteert 1) hoe 'de hulpvrager' zich gedraagt en 2) wat voor effect dat heeft op 'de kennis'. Als de situatie is uitgespeeld, omdat de kennis duidelijk niet wil, of heeft toegezegd te zullen helpen, dan geeft de observator feedback. Vervolgens draaien de rollen om totdat iedereen een keer hulpvrager, kennis en observator is geweest.

Een leuke variant op deze werkvorm is om 'de kennis' te vragen op twee verschillende manieren te reageren: 1) afwijzend en niet behulpzaam; en 2) té behulpzaam en het hele probleem willen overnemen van de hulpvrager. Stel als opdracht aan de 'hulpvrager' om zelf de regie te houden over haar/zijn hulpvraag. Hoe doet hij of zij dat in het rollenspel? En wat zegt dat over het stellen van je eigen grenzen?

Vraag de deelnemers vervolgens plenair wat zij tegenkwamen als zij de kennis vroegen om ondersteuning. Hoe zorgden zij ervoor dat zij kregen wat zij wensten? Hoe vergrootten zij de kans dat zij kregen wat zij wensten?

Afronding

Duur maximaal 20 minuten

Rond de discussie af door alle inzichten nog eens samen te vatten. De deelnemers hebben nu kunnen oefenen met het samenstellen van een persoonlijk actieplan voor het behalen van hun SMART-einddoel. Met de deelnemers wordt in dit laatste onderdeel geëvalueerd: aan welke onderdeel had je het meeste? Aan welke het minste? Wat ga je nu gebruiken in de praktijk? Wat was voor jou een eyeopener? Wat wist je al of deed je al eerder?

Bespreek met elkaar de mogelijkheden om met elkaar te blijven monitoren of de persoonlijke actieplannen ook echt in de praktijk zijn gebracht. Misschien via reguliere bijeenkomsten of tijdens een gezamenlijke terugkomstdag. Maak daarover met elkaar een afspraak.

Probeer ook in de loop van de training te achterhalen of er trajecten zijn in de gemeente waar deelnemers bij aan kunnen sluiten. Denk bijvoorbeeld aan reïntegratietrajecten bij de Sociale Dienst. Eventueel kan het handig zijn om mensen van de gemeente of andere relevante instellingen uit te nodigen om kennis te maken en te laten vertellen over hun aanbod. Doel is vooral dat mensen met hun ideeën en persoonlijke actieplannen direct aan kunnen sluiten op het reguliere aanbod in een gemeente.

Bedank iedereen voor zijn actieve en constructieve deelname. Eindig met een gezellig, informeel samenzijn, zoals een hapje en een drankje. Ruim ook voldoende tijd in voor vragen van individuele deelnemers.

Bijlagen

Bijlage 1: Voorbeeld obstakelanalyse

Obstakels	Eigenaars
1. Koppeling tussen aanbod taal cursus en DWI-klantmanager mist	Gemeente Amsterdam > diverse diensten Taalaanbieders Vluchteling zelf
2. Gebrek aan motivatie/zelfvertrouwen, angst voor zichzelf op te komen	Vluchteling zelf
3. Financiële belemmeringen	DWI Schuldhelpverlening Gemeente
4. Ontbreken netwerk	Zelforganisaties
5. Te weinig mandaat en ruimte voor klantmanagers (+ te veel instanties)	Vluchteling zelf (assertiviteit)
6. Waardering diploma	Rijk
7. Weinig bekendheid over instellingen, taak en verantwoordelijkheid: rol onduidelijkheid	Instellingen AZC Vluchtelingenwerk Zelforganisaties
8. Zelfinzicht (te hoge/niet realistische ambities/verwachtingen)	Vluchteling zelf
9. Taal	Vluchteling zelf
10. Zelfreflectie (bejegening, kennis eigen karakter)	Vluchteling zelf Instellingen (interactie op psychisch niveau)
11. Psychische problemen	Vluchteling zelf
12. Lichamelijke klachten	Vluchteling zelf
13. Loyaliteit familie staat voorop/prioriteiten liggen anders	Vluchteling zelf Zelforganisaties
14. Tekort aan passende arbeidsplaatsen + begeleiding	Gemeente Economische crisis MKB
15. Tekort aan participatietrajecten	Gemeente
16. Onvoldoende kennis over onderneming starten	Zelforganisaties Gemeente KVK

Bijlage 2: Rollenspel met acteurs

Introductie

Rollenspellen met acteurs zijn bij uitstek geschikt om gedrag van deelnemers te veranderen. Zij kunnen met de acteurs nieuwe vaardigheden oefenen. Ook krijgen deelnemers een spiegel voorgehouden over het effect van hun eigen gedrag op anderen. Zo kan bijvoorbeeld met de acteurs dagelijkse communicatie worden geoefend. De dagelijkse communicatie bevat vaak allerlei gedragspatronen die vastliggen: hoe je reageert in een stresssituatie of als je boos bent. Maar ook hoe dat overkomt op anderen. Juist in deze alledaagse gespreksituaties en in de 'rollen' die mensen innemen zitten allerlei automatismen die je al jaren in je meedraagt verborgen. En natuurlijk ook de non-verbale communicatie: stemgebruik, manier van zitten, oogopslag wordt door ons meteen en onbewust in verband gebracht met een bepaalde rol en met macht of onmacht. Een manager met een piepstem zal minder machtig overkomen dan een manager met een zware stem.

Doelen

- Deelnemers krijgen inzicht in eigen houding en gedrag t.o.v. omgaan met dagelijkse obstakels;
- Deelnemers kunnen eigen gedrag veranderen.

Materiaal en voorbereiding

Met de acteurs wordt een situatie besproken die voor de deelnemers herkenbaar is en waarin de besproken gedragspatronen zichtbaar worden. Vastgelegd wordt welke rol de acteurs spelen en welke rollen de deelnemers kunnen spelen. Van tevoren wordt voor iedere rol een kort script geschreven. Er kan gebruik worden gemaakt van verkleedkleding. Verkleed als een bepaalde figuur helpt sommige deelnemers zich meer in te leven in de te spelen rol.

- Script per rol
- Verkleedkleding (hoeden, sjaals, jassen, jurken, pruiken en snorren)

Aantal deelnemers

Maximaal tien personen met één acteur. Maximaal twintig personen met twee acteurs.

Uitvoering

In deze oefening gaan twee acteurs met de deelnemers aan de slag. Enkele deelnemers spelen een rol samen met de acteurs. De anderen kijken toe en benoemen wat zij zien gebeuren. De acteurs geven feedback. Wat is het effect van bepaalde teksten en taalgebruik, in combinatie met een bepaalde rol die de spreker (onbewust) kiest en ook met bepaalde non-verbale communicatie? Details kunnen vaak een groot verschil maken in de manier waarop we met problemen omgaan of bijvoorbeeld overtuigend op anderen overkomen. En als we sterker in onze schoenen willen staan, dan moeten we ons juist ook met deze details bezighouden. Anders lopen we het risico dat we niet echt ons gedrag veranderen of dat bijvoorbeeld onze boodschap niet overkomt. In deze oefening improviseren de deelnemers op teksten die ze door de acteurs aangereikt krijgen.

Bijlage 3: GGG(G) - schema

Gebeurtenis	Gedachten	Gevoel	Gedrag

Bijlage 3: GGG(G) - schema (vervolg)

Beschrijf een situatie of gebeurtenis die je het afgelopen half jaar meemaakte, die voor jou een goed voorbeeld is van de obstakels waar je tegenaan loopt.

1. Beschrijf wat je toen dacht, hoe je je voelde en wat je toen deed.
2. Daag je gedachten uit van niet-helpend naar helpend door jezelf de volgende vragen te stellen:
 - a) Is wat ik dacht écht waar?
 - b) Wat was het effect van mijn gedachten op mijn gevoel?
 - c) Hoe had ik willen reageren? (gewenst gevoel en gedrag)
 - d) Welke gedachten hadden mij hierbij kunnen helpen?

Geïnspireerd op Wilschut, N., & Cuijpers, P. (2011). In de put uit de put. Utrecht: Trimbos-instituut.



Bijlage 4: Krachtenmatrix SRH

Ik wil Wensen en aspiraties (wat ik wil)	Ik kan Talenten en vaardigheden (wat ik kan)
Ik ben Persoonseigenschappen (wie ik ben)	
Ik heb Krachten in de omgeving (wat ik heb)	Ik weet Ervaringen (wat ik weet en heb geleerd over mezelf)

Geïnspireerd op: Wilken, J. P. & Den Hollander, D. (2012). Psychosociale rehabilitatie: Een integrale benadering. Zeist: Uitgeverij Christoffor.

Bijlage 5: Doelen stellen

In Module 1: Stem hebben jullie wensen in kaart gebracht op de volgende gebieden: werken – leren – relaties. Voordat we verder gaan, schrijf je eerst het doel op waar jij de komende drie tot zes maanden aan gaat werken. Het is goed om te weten wat jouw doelen zijn waar jij aan wilt werken in dit programma. Doe daarom de volgende opdracht:

Mijn doel

Mijn doel waar ik aan werk is een doel op het volgende domein:
Werken – Leren – Relaties (omcirkel het juiste domein)

Mijn doel is:

Houd bij het formuleren van je doel rekening met het volgende:

1. Formuleer je doel op een positieve manier:

Een doel moet iets zijn wat jij wilt, formuleer het doel daarom positief.

Fout voorbeeld: Ik wil een minder slechte conditie

Goed voorbeeld: Ik wil een betere conditie

2. Kies haalbare doelen:

Jouw doel moet iets zijn dat je graag wilt bereiken. Omschrijf jouw doel zo dat je een grote kans van slagen hebt.

Fout voorbeeld: Ik wil volgende week de marathon hardlopen

Goed voorbeeld: Ik wil volgende week 12-15 minuten hardlopen

Bijlage 5: Doelen stellen (vervolg)

3. Deel doelen op in actiepunten (ook de actiepunten formuleer je op een positieve manier): De actiepunten moeten jou helpen om jouw doel te bereiken. Schrijf ook je actiepunten daarom op een positieve manier en schrijf ze zo op dat je de actiepunten kunt halen binnen nu en ongeveer 2 weken.

Fout voorbeeld: Ik ga volgende week bij een hardlooptgroep

Goed voorbeeld: Ik ga volgende week maandag op internet zoeken welke hardlooptgroepen er in mijn omgeving zijn.

4. Zorg dat je actiepunten meetbaar en zichtbaar zijn:

Het is belangrijk dat je weet dat je een actiepunt hebt gehaald. Schrijf ze daarom meetbaar en zichtbaar op zoals in het volgende goede voorbeeld.

Fout voorbeeld: Ik ga volgende week hardlopen

Goed voorbeeld: Ik ga volgende week donderdag om 19.00uur 12-15 minuten hardlopen

5. Omschrijf je doel en actiepunten op een manier die jij begrijpt:

Misschien heeft iemand anders wel eens gezegd wat jij moet doen. Hij/zij heeft voor jou doelen opgeschreven. Iets wat je zelf misschien niet belangrijk vindt. Doelen die jij belangrijk vindt en die jij begrijpt, hebben een grotere kans van slagen.

Fout voorbeeld: Ik moet drie keer per week tien minuten hardlopen, want dat zegt de dokter.

Goed voorbeeld: Ik wil twee keer per week twintig minuten hardlopen, want dan voel ik mij beter.

Uit: Herstel ondersteunende zorg voor getraumatiseerde vluchtelingen, werkboek SRH middagprogramma module 2, oktober 2014. Geïnspireerd op: Bahler, M. (2014). De weg naar herstel: Een zelfhulpboek voor wie werkt aan zijn eigen herstel. Heiloo: Drukkerij De Dijk.

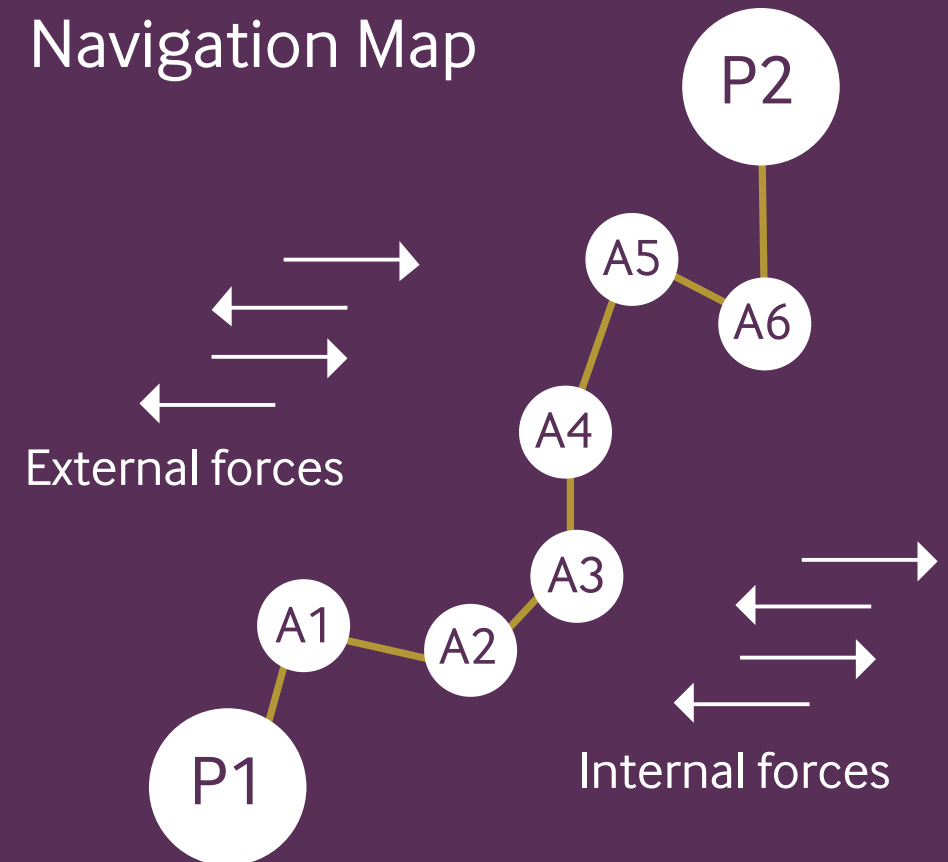
Bijlage 6: Problemen oplossen

Stap 1 Stop en denk	Verkeer je in een situatie waarin je niet weet wat je moet doen? Maak even pas op de plaats en denk na wat een mogelijke oplossing is voor je probleem.
Stap 2 Omschrijf het probleem	Mijn probleem is:
Stap 3 Mogelijke oplossingen	Maak een lijst met alle mogelijke oplossingen die er zijn voor het probleem. Schrijf ze allemaal op, ook al lijken ze op het eerste gezicht misschien niet zo goed.
Stap 4 Voor- en nadelen	Bekijk één voor één alle oplossingen. Ga je bij jezelf steeds na: <ul style="list-style-type: none"> • Kan ik deze oplossing uitvoeren? • Wat zijn de voordelen van deze oplossing? • Wat zijn de nadelen van deze oplossing? • Wegen de voordelen op tegen de nadelen?
Stap 5 Toepassen? Ja/nee	Kies één of meer van de oplossingen en beslis om deze uit te voeren.
Stap 6 Hulpmiddelen	Maak een lijst van de hulpmiddelen die je nodig hebt om je oplossing uit te kunnen voeren. Denk bijvoorbeeld aan mensen (vrienden, familie, kennissen), instanties, geld, vervoersmiddelen, voorwerpen (pen, papier, pc, kaart), tijdsinvestering, enzovoorts.
Stap 7 DOE HET!	Leg vast waar je je oplossing gaat uitvoeren, wanneer je dat gaat doen en met wie.

Geïnspireerd op: Liberman, R. P. (2004). *Trainingsmodule Omgaan met vrije tijd: Vaardigheidstraining voor een zelfstandig leven: Werkboek van de deelnemer*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant. Binnengehaald 13 april 2015 van https://books.google.nl/books?id=125jUfgT__UC&pg=PA21&lpg=PA21&dq=zeven+stap+pen+om+problemen+op+te+lossen+Liberman&source=bl&ots=RZUXj5z39D&sig=btAFTLvR0R95ZxzFFqI74IwVXc&hl=nl&sa=X&ei=odQnVcEDoL9a0OUglAM&ved=0CDkQ6AEwBA#v=onepage&q=zeven%20stappen%20om%20problemen%20op%20te%20lossen%20Liberman&f=false

Bijlage 7: De Vaarkkaart

Navigation Map



Learning in Action

De Vaarkkaart als leer- en ervaringstraject. Uit: Loeve, M. (2004). *De Change Make@: Het managen van zakelijke en persoonlijke veranderingen*. Renesse: Delta Changemanagement.

Bijlage 8: Persoonlijk Actieplan

Gebruik per doel een apart formulier

Naam:	
Datum:	
Mijn doel is:	
Dit is voor mij belangrijk, omdat (motivatie):	
Als ik dat bereikt heb dan:	- voel ik mij: - doe ik: - kan ik: - heb ik:

“We leren dealen met de realiteit”

Bijlage 8: Persoonlijk Actieplan (vervolg)

Hieronder vul je alle kleine stappen in die je moet zetten om je doel te kunnen bereiken.

	Wat doe ik	Wanneer doe ik dit	Met wie doe ik dit (alleen of samen met iemand)	Datum waarop ik het behaald heb	Resultaat (invullen als je het gedaan hebt)
1					
2					
3					
4					

Geïnspireerd op: Wilken, J. P. & Den Hollander, D. (2013). *Zo worden cliënten burgers: Praktijkboek Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen*. Amsterdam: Uitgeverij SWP BV.

Bijlage 9: Sociale Netwerkanalyse

