

DE KRACHT VAN ONZE GROEPSGEWIJZE AANPAK

Uitgangspunten & visie

Ontwikkeling & implementatie op maat





INTRODUCTIE

Groepsgewijze aanpak

AANLEIDING

- ➔ De primaire doelgroep wordt complexer
 - Met aantrekkende arbeidsmarkt ligt de primaire opdracht bij een steeds zwaardere doelgroep
 - Multiproblematiek vraagt om een intensieve begeleiding
 - Duurzame gedragsverandering nodig om optimale arbeidsparticipatie te realiseren
 - Niet alleen aandacht voor werk vinden, maar ook werk behouden
- ➔ Budgetten staan onder druk
 - Het wordt steeds belangrijker om professionals en middelen efficiënt in te zetten
 - Ketensamenwerking is een belangrijke oplossing
 - Maar ook het vergroten van zelfsturing van cliënten en het vergroten van sociaal netwerk
- ➔ Decentralisatie geeft meer ruimte voor creatieve oplossingen
 - Minder druk op 'quick fix', meer ruimte voor duurzame interventies

WAT IS DE 'GROEPSGEWIJZE AANPAK'?

- ➔ Een evidence based interventie met een doorlooptijd van 3 - 6 weken
 - In groepsverband: 10 - 18 cliënten
 - 4 - 8 dagdelen per week
 - Verschillende werkvormen > bedienen van diverse leerstijlen & diverse doelgroepen
 - Samenwerking tussen professionals & organisaties in de regionale keten > integrale aanpak
- ➔ Breed toepasbaar (ook bij 'zware' doelgroepen)
 - Nieuwe instroom & zittend bestand (primair 30 – 80% groep)
 - Exclusiecriteria : zeer slechte beheersing Nederlandse taal, acute psychiatrische problematiek, zeer laag IQ (< 70), ernstige gedragsproblematiek
- ➔ Met als doel: integrale en duurzame impuls aan optimale arbeidsparticipatie
 - Vaak ook ingezet als zorgvuldige (praktijk)diagnose

Er bestaat een hardnekkig misverstand dat veel cliënten niet mee zouden kunnen doen. Er zijn minder exclusiecriteria dan je zou denken

VOORDELEN

- ➔ Inzetten op kennis, vaardigheden en houding
 - Intensieve begeleiding die recht doet aan complexiteit van gedragsverandering
 - Oefenen met nieuw gedrag in veilige leeromgeving
 - Bedienen van diverse leerstijlen en tempo's
 - Benutten van 'peer-learning'
- ➔ Efficiëntie
 - Meerdere cliënten betrekken & bereiken
 - Door peer-learning minder beroep op professional/trainer
- ➔ Vergroten netwerk van cliënten
 - En daarmee de zelfredzaamheid van de cliënten
- ➔ Input voor betrouwbare diagnose
 - Observatie van gedrag & interactie met andere deelnemers en betrokken professionals
 - Observatie over een langere periode
 - Minder sociale wenselijkheid

WAT MAAKT ONZE AANPAK UNIEK?

- ➔ Grote & duurzame impact op houding & gedrag
 - Aantoonbare verandering in gedrag en het inzetten van vaardigheden
 - Bieden van reëel perspectief en versterken van intrinsieke motivatie
- ➔ Basis is de wetenschap, vertaald naar de praktijk
 - Gebaseerd op de evidence based methode SKILLS
 - Doorontwikkeld op basis van impactevaluaties bij diverse doelgroepen
 - Samen met u op maat gemaakt
- ➔ Niet alleen impact bij cliënten
 - Krachtige impuls voor vakmanschap van betrokken professionals
 - Concrete invulling van integraal werken en ketensamenwerking
 - Versterking van de positionering in de regio

DIT ZIJN DE RESULTATEN

➔ Groepsgewijze aanpak op maat

- **Match je Perspectief** (AM Match) ▶ 23 dagdelen in 6 weken met uitkeringsgerechtigden (30-80%) ▶ 66% vindt baan binnen 6 maanden
- **TalentPlus** (ISD de Kempen) ▶ 30 dagdelen in 6 weken met 'zittend bestand' ▶ 40% binnen is al binnen de 6 weken aan het werk + stevige diagnose met concrete handvatten voor doelgerichte interventies
- **SKILLS+** (Orionis Walcheren) ▶ 5 dagdelen in 1 week met nauwe samenwerking met en opvolging door accountmanagers met jongeren ▶ 61,5 % vindt baan binnen 6 maanden

➔ 'Rode draad' voor cliëntbenadering

- **Eigen Kracht** (The Colour Kitchen) ▶ trainingselementen en individuele coaching en begeleiding op de werkvloer gedurende leerwerktraject van 1 jaar ▶ 77% vindt baan, plus significante versterking oplossingsgerichte vaardigheden & zelfredzaamheid



CONCRETE INVULLING

Groepsgewijze aanpak

IN DE BASIS: DRIE BLOKKEN

Waar 'werk' staat, kan ook 'passende activiteiten' gelezen worden

BLOK 1: Kennis & inzicht

Doel =

- 1) Versterken zelfinzicht in kwaliteiten, beperkingen, doelen, prioriteiten & arbeidsmogelijkheden
- 2) Versterken zelfvertrouwen
- 3) Vergroten kennis over 'harde realiteit' arbeidsmarkt, Participatiewet & sociale kaart
- 4) Opstellen persoonlijk plan van aanpak met commitment
- 5) Diagnoserapportage

BLOK 2: Werk zoeken & vinden

Doel =

- 1) Versterken vaardigheden rondom werk zoeken en vinden
- 2) Versterken zelfvertrouwen, zelfsturend en probleemoplossend vermogen rondom werk
- 3) Actualiseren plan van aanpak & bijsturen waar nodig
- 4) Basis CV en brief van hoge kwaliteit

BLOK 3: Werk behouden

Doel =

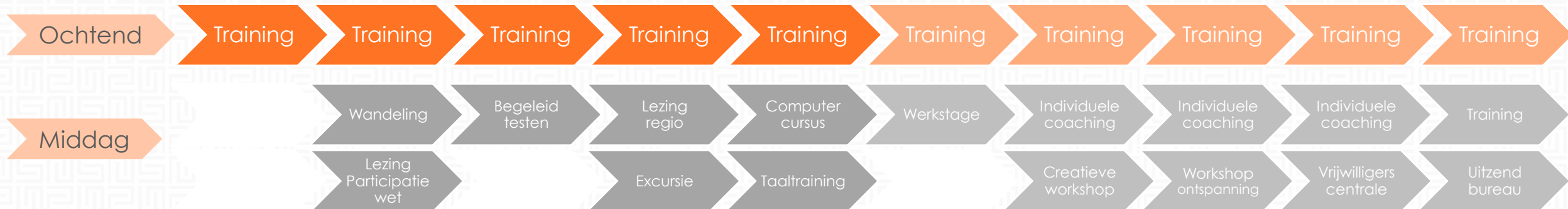
- 1) Versterken vaardigheden rondom werk behouden, omgaan met stress, gezindheid & werk
- 2) Versterken zelfvertrouwen, zelfsturend en probleemoplossend vermogen rondom meerdere leefgebieden
- 3) Actualiseren plan van aanpak & bijsturen waar nodig

VERSCHILLENDE WERKVORMEN

- ➔ Trainingen / workshops
 - Voor kandidaat: meer zelfinzicht, meer zelfvertrouwen, actieve rol, zelfsturing & eigenaarschap, versterken vaardigheden
 - Voor trainer: diagnose stellen en beïnvloeden houding & gedrag
- ➔ Werkstages / werkbezoeken
 - Voor kandidaat: meer beeld en gevoel bij (specifieke vormen van) werk, meer zicht op wat het betekent om werknemer te zijn, proeven aan wensberoep
 - Voor werkleider: zicht op gedrag en belastbaarheid > input voor diagnose
- ➔ Sport / beweging / wandelen / yoga / ontspanningsoefeningen
 - Voor kandidaat: fysieke beweging = mentale beweging, voeden van frisheid & creativiteit, buitenkomen, voeden prettige groepsdynamiek deelnemers onderling
 - Voor begeleider: zicht op gedrag en belastbaarheid > input voor diagnose
- ➔ Kunst / creativiteit / muziek
 - Voor kandidaat: voeden van frisheid & creativiteit, aandacht voor de hele persoon, kandidaten 'uit hun hoofd halen', andere energie bieden, andere hersendelen benutten
 - Voor begeleider: zicht op gedrag, talenten en belastbaarheid > input voor diagnose

Week 1

Week 2



GROEPSGEWIJZE AANPAK ALS DIAGNOSE

- ➔ Diagnose baseren op verschillende bronnen en gedurende een langere periode:
 - Observatie van trainer tijdens de trainingsonderdelen
 - Observatie van werkleiders & praktijkbegeleiders bij werkstages (m.n. belastbaarheid, communicatie, gevoel voor arbeidsverhoudingen)
 - Input vanuit opdrachten, diagnostisch instrument & testen
 - Individuele gesprekken en coaching
 - Mogelijke verdieping door bedrijfsarts
- ➔ Biedt
 - Beginpunt gesprek cliënt en klantmanager
 - Input voor plan van aanpak dat cliënt zelf opstelt
 - Basis voor maatwerk tijdens de groepsgewijze aanpak
 - Mogelijkheden om gedurende de groepsgewijze aanpak met voortschrijdend inzicht te actualiseren



ONTWIKKELEN & IMPLEMENTEREN

Schets van aanpak

ONTWIKKELEN

- ➔ Projectgroep samenstellen
- ➔ Workshops 'Uitgangspunten, doelen & kaders'
 - In kaart brengen aanleiding & doelen voor groepsgewijze aanpak
 - Inventarisatie huidige & gewenste werkwijze (input voor implementatieplan)
 - Afbakenen doelgroep
 - Inventarisatie randvoorwaarden & kaders
- ➔ Schets opstellen van groepsgewijze aanpak
 - Doorlooptijd, aantal dagdelen, werkvormen en betrokken professionals en organisaties
 - In kaart brengen aanleiding & doelen voor groepsgewijze aanpak
 - Proces, samenwerking & communicatie (tussen professionals & met cliënten)
 - Locatie, materialen & (hulp)middelen
 - Profiel van trainer & andere betrokkenen

ONTWIKKELEN

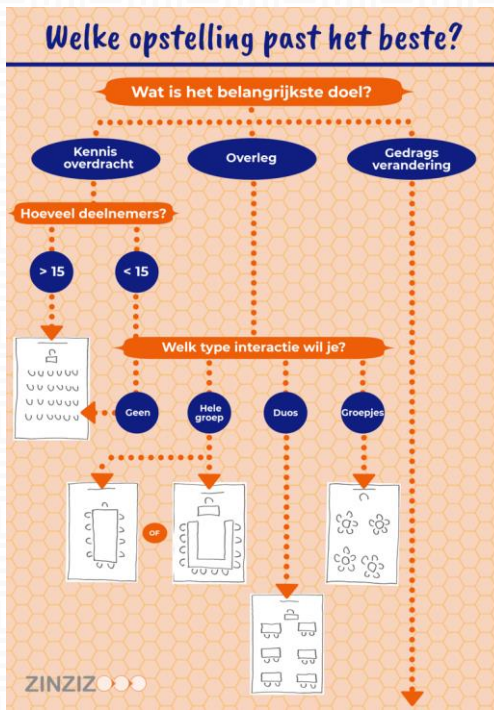
- ➔ Proces rondom groepsgewijze aanpak
 - Screenen, informeren & aanmelden van cliënten
 - Omgaan met non-respons en uitval
 - Calamiteiten & veiligheids- en privacyprotocol
 - Opvolging & nazorg
- ➔ Schets implementatie groepsgewijze aanpak
 - Informeren over aanleiding uitgangspunten, doelen & werkwijze
 - Wie heeft welke rol & hoe geef je die invulling?
 - Hoe omgaan met voortschrijdend inzicht?

IMPLEMENTEREN

- ➔ Train de Trainer, meerdere varianten mogelijk:
 - Wij verzorgen Train de Trainer en training on the job bij interne trainer
 - Wij verzorgen 1^e groepsgewijze aanpak, trainer loopt mee
- ➔ Workshops voor direct betrokkenen
 - Concrete invulling rol- en taakverdeling
 - Informeren over uitgangspunten en visie achter de aanpak
 - Afspraken over communicatie en samenwerking
- ➔ (Tussentijdse) evaluatie
 - Professionals
 - Cliënten

UITGANGSPUNTEN BIJ ONZE WERKWIJZE

- ➔ Tijdelijk externe impuls: we ondersteunen interne professionals om het zelf te kunnen oppakken
- ➔ Aandacht voor de inhoud van het programma, het proces er omheen en een zorgvuldige implementatie
- ➔ Vertaalslag van theorie naar praktijk



« Alle Trainingen

TRAINEN MET MEER IMPACT

4 maart @ 09:30 - 16:30 €1170



Ben je trainer binnen het sociaal domein en ben je op zoek naar inspiratie om met nog meer impact, plezier en zelfvertrouwen trainingen te verzorgen? Dan is deze Train de trainer echt iets voor jou!

In vier interactieve, leerzame en leuke dagen gaan we aan de slag met de basis van het trainersvak, brengen we verdieping aan in technieken om een effectieve groepsdynamiek te borgen en echte verandering in het denken en doen van deelnemers te realiseren. In deze training gaan we actief aan de slag met de methodiek uit het boek *Trainen met impact*, die geïnspireerd is op de SKILLS methodiek.

Werkwijzer

Groepsgewijs werken



Divosa, november 2017

Werkwijzer Groepsgewijs werken

Steeds meer gemeenten kiezen voor groepsgewijs werken, een efficiënte manier om dienstverlening aan veel klanten tegelijk te bieden. Of ze kiezen hiervoor omdat ze merken dat werken met een groep meer impact heeft: groepsleden leren ook met en van elkaar. Maar hoe bepaal je of groepsgewijs werken de juiste keuze is? Waar moet je op letten als je met groepen werkt? Op deze en andere

