

Bijlage3a

Inventaris gebruikte methodieken Dienst Ondersteuningsplannen

Vzw.

- Inhoudstafel Ondersteuningsplan DOP
- Inhoudstafel OP PVB (verwijzing website VAPH)
- Overzicht vormingen mentororganisatie tekst + verwijzing naar website mentororganisatie.
- Sonestra methodiek (korte beschrijving)
- Kwaliteitsmeting : K-Cirkel
- Kwaliteitsindicatoren DOP

Ondersteuningsplannen (zie bijlage 3b. Sjabloon OP).

Het ondersteuningsplan is een leesbaar document dat een meerwaarde heeft voor de centrale persoon en de direct betrokkenen (samenvatting, geheugensteun, als check rond wat er allemaal gesproken werd en door wie) als voor diegene die na het proces een ondersteunende rol opnemen in het leven van de persoon.

Onderdelen van het ondersteuningsplan:

Via wie kwam je in contact met de D.O.P. en wat was de aanleiding

Waar sta ik nu?

Om het leven van de persoon en zijn netwerk in kaart te brengen wordt gebruik gemaakt van een genogram en ecogram. Hier wordt ook duidelijk wat de centrale persoon voor anderen doet en wat de anderen voor hem/haar doen.

Vragen en wensen?

Alle vragen wordt verduidelijkt door middel van een drie-luik (Sonestra Methodiek). Vraag achter vraag wordt er gezocht naar antwoorden. Op deze manier worden ook de wensen van anderen verduidelijkt en komt

men tot gezamenlijke thema's waaraan gewerkt moet worden en met wie.

Samenilstaan (wie ben ik, mijn levensgeschiedenis, sterktes en talenten,.....)

Door een levenslijn op te maken (Sonestra methodiek) wordt het leven van de centrale persoon in kaart gebracht.

Samen nadenken en zoeken naar antwoorden (rond wonen, werken, vrije tijd,...)

Methodiek MAPS en Sonestra kan gebruikt worden om te concreet te kunnen nadenken over de gekozen thema's.

Acties

De acties in het D.O.P. proces worden weergegeven in de daarvoor bestemde tabellen.

Overzicht vormingen mentororganisatie LUS

www.mentordop.be

Visie

- Een D.O.P.-proces met het netwerk als partner
 - Stappen gelinkt aan het ondersteuningsplan
 - OP-PVB
1. Faciliteren van DOP-processen
Inhoud:
 - Stappen in een groepsproces
 - Mijn rol als facilitator in zo'n proces (van begeleider naar facilitator)
 - Omgaan met weerstand, stiltes, conflicten binnen de groep

 2. MAPS
Inhoud: MAPS-strategie is een kortdurende planningsmethodiek voor situaties waar er relatief vlug tot een gedeelde vraag en actieplan dient gekomen te worden.

 3. Betrekken van jonge kinderen en mensen met zware ondersteuningsnoden

 4. De kunst van het vragen stellen

Oplossingsgerichte vragen stellen. Een beginvraag kunnen herkaderen. Vragen stellen op een proces op gang te kunnen brengen in plaats van antwoorden te genereren.

Vragen stellen als belangrijkste werkmiddel binnen een D.O.P. proces.

 5. De stappen in een D.O.P.-proces
De stappen binnen het D.O.P.-proces , te beginnen met de aanmelding en eindigend met continuering, worden doorlopen.

 6. Op zoek naar antwoorden/oplossingen in de samenleving
In deze vorming wordt aandacht besteed aan het uitbreiden van netwerk (vermaatschappelijking op microniveau), wat mogelijkheden zijn, het opstellen van een alternatieve sociale kaart...en oefeningen.

 7. Vorming voor administratieve medewerkers.

Inhoud en thema's:

Wat is onze rol als administratieve medewerker? Afgrenzen op een gepaste manier, afstemmen op het niveau van de 'beller' (taal en emotie,...); helder/eenvoudig communiceren, hoe begrenzen, hoe omgaan met emoties.

8. Leergroepen

Rond verschillende thema's is het mogelijk om leergroepen op te starten waarbinnen intervisie wordt georganiseerd.

Workshops

Afstemming, op maat van de cliënt, de vraag die voorligt en de groep

Een workshop waar we stilstaan bij hoe je als D.O.P.medewerker nog meer kan afstemmen op het tempo van je cliënt en/of groep, de urgentie van de vraag, de culturele context...

Hoe krijg je daar zicht op en hoe vertaal je dat in je manier van werken? Welke methodieken gebruik je en wanneer? Hoe pas je je eigen cultuur en opbouw van een D.O.P. proces aan de vraag, de cliënt en zijn context?

Eigen regie en regie in handen van de steungroep....wat verstaan we hier nu precies onder?

Wat verstaan we onder zelfbepaling en regie? Hoe vertaal je dit in een D.O.P proces? Moet of kan regie echt bij de cliënt en/of de groep liggen? Hoe doe je dat? Hoe ver ga je mee in de zelfbepaling van een cliënt en/of steungroep?

Continuering, opvolging van het ondersteuningsplan en de steungroep

Hoe kan je zorgen voor continuering van de groep (en het proces)? Wanneer sta je daar bij stil of wanneer werk je daaraan met de groep? Is continuering noodzakelijk? Wat heeft de groep nodig om verder te kunnen? Welke rollen en afspraken zijn nodig?

SONESTRA VISIE ALS werkmethode

Werken vanuit Sociale NetwerkStrategieën

SoNeStra is ontstaan vanuit het idee dat het mogelijk is dat mensen, jong en oud, met hun sociaal kapitaal, hun eigen kwesties aan kunnen pakken. Familie, vrienden, collega's, klasgenoten, het is maar net om wie het gaat. Zij zijn eigenaar van hun verhaal en van de oplossingen die zij met elkaar bedenken en uitvoeren. Door een faciliterende houding van professionals, blijft eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij de mensen om wie het gaat.

Zij bedenken met elkaar voor welke vragen zij een antwoord zoeken, nemen besluiten, bepalen hun eigen strategie en stellen bij als de situatie daarom vraagt. Besluiten, plannen en strategieën die passen bij hun leven. Zo leren mensen van en met elkaar, voor nu en in de toekomst!

1. Het verhaal

Van casus naar Verhaal. Faciliteren dat mensen hun verhaal kunnen vertellen vanuit verschillende, vaak nieuwe perspectieven. De kracht van de houding van niet weten en het stellen van de juiste vragen.

2. Het netwerkkompas

Door mensen zelf de perspectieven te laten verbinden bepalen zij hun eigen koers. Waar moet het voor hen over gaan, op welke vragen zoeken zij een antwoord en welke informatie hebben ze daarvoor nodig?

3. Het Beraad

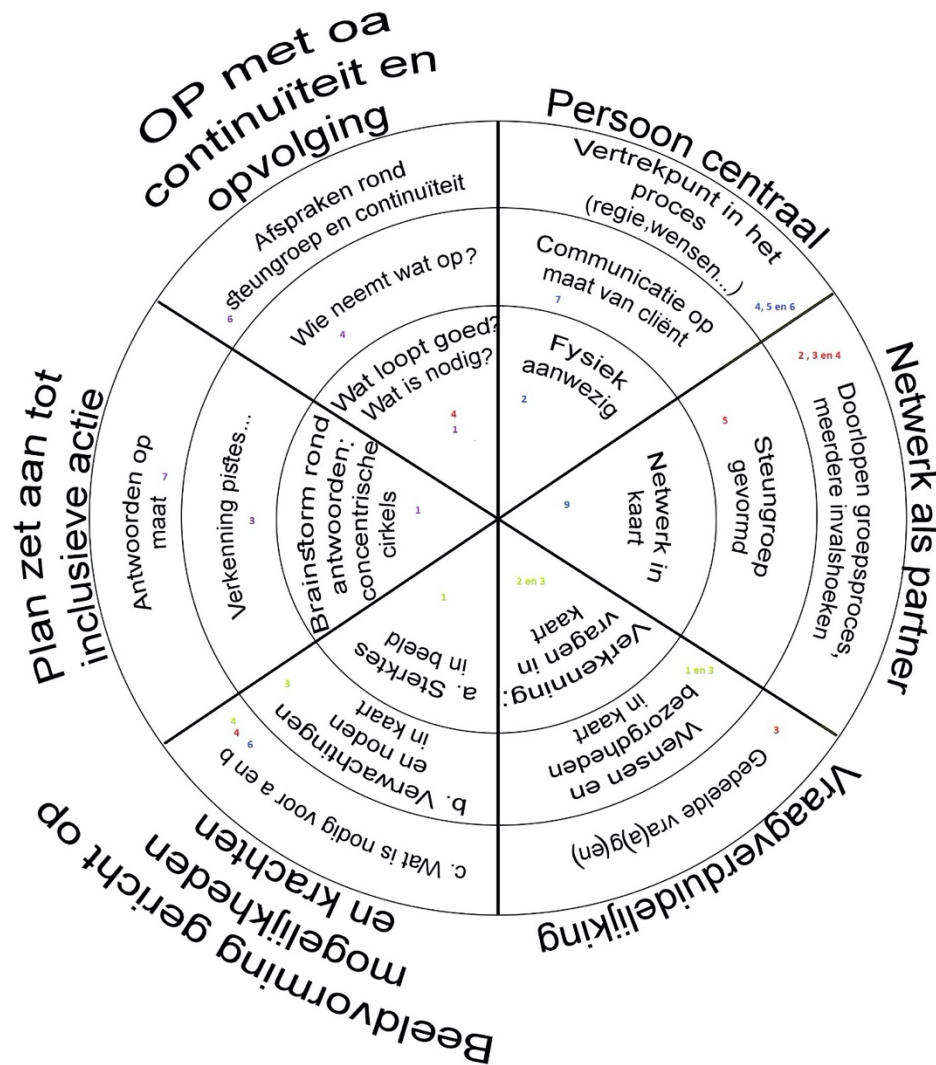
Eigenaarschap en verantwoordelijkheid groeit door zelf, zonder professionals, antwoorden te geven op de vragen en besluiten te nemen over hoe zaken aan te pakken. Wat wordt hun plan, hun strategie en wat vragen zij eventueel van professionals?

4. Het samenwerken in een actieteam.

Van het maken van een plan naar werk in uitvoering. Al doende leren mensen met elkaar. Wat werkt wel, wat werkt niet, hoe om te gaan met nieuwe kwesties en hoe bij te stellen. Van evalueren naar bewaken voortgang.

Kwaliteitsmeting

Kwaliteitsmeting gebeurt aan de hand van de K-cirkel



Kwaliteitsindicatoren DOP.

Het doel van dit document is het vastleggen van indicatoren die de kwaliteit toetsen van wat D.O.P. doet. Deze indicatoren worden gestuurd en gekleurd door het doel van D.O.P. en de visie van waaruit gewerkt wordt evenals de wijze van aanpak.

We baseren ons hiervoor op de tekst "over de eigenheid van Dienst Ondersteuningsplan (D.O.P.)".

Intervisiemodel (mentororganisatie LUS)

'Intervisie is een georganiseerd gesprek tussen mensen die werkzaam zijn in hetzelfde vakgebied. Onderwerp van gesprek zijn de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen, oogmerk is dat de deskundigheid van de betrokkenen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbeterd. Anders dan bij supervisie is er geen hiërarchische situatie waarin iemand de leiding heeft.'

Via intervisie kunnen we de medewerkers coachen in het sterker worden in zijn of haar opdracht.

Bij het gebruiken van intervisie als methodiek is het ook goed om stil te staan bij de uitgangspunten met betrekking tot communicatie.