



Ontdek de expert in jezelf!

Verdergaande aanzetten
van inclusief, persoonsgericht beroepsonderwijs

Project: 2023-1-DE02-KA220-VET-000160011

Uitbreiding van het handboek: Inclutrain connect – Hoe plant jij de sla, dáár gaat het om. Inclusieve opleiding voor mensen met en zonder zorgvraag. Handleiding met voorbeelden uit trainingsbijeenkomsten. 2021. www.inclutrain.eu/inclutrain-connect

Auteurs: Sophia Fritzer, Runa Gafni, Marianne Hogeman, Achim Leibing, Elisabeth Pichler, Helga Schröer, Albert de Vries

Redactie: Albert de Vries, Sophia Fritzer

Februari 2026



Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.



Dit werk is gelicenseerd onder een Creative Commons Naamsvermelding – Niet-commercieel - Gelijk delen 4.0 Internationaal (CC BY-NC-SA 4.0). Voor een kopie van deze licentie kunt u terecht op <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en> of contact opnemen met Creative Commons per brief, P.O. Box 1866, Mountain View, California, 94042, VS.

Inhoud

Inleiding.....	5
Ontdek de expert in jezelf!.....	6
1. Duik erin!.....	7
1.1 ★ Even inhouden.....	7
1.2 Inlevend waarnemen	8
1.3 De individuele manier van handelen.....	9
2. De handelingsimpuls.....	10
2.1 ★ De handelingsimpuls verwoorden	10
2.2 ★ De handelingsimpuls verbeelden met een beroepsbeeld	12
2.3 De handelingsimpuls van dingen.....	13
3. Kunstzinnig weergeven	14
3.1 De handelingsimpuls tekenen.....	14
3.2 ★ Het zelf en de ander.....	16
3.3 De eigen vorm van expressie.....	17
3.4 De handelingsimpuls muzikaal uitdrukken	18
4. Leerruimte leven	20
4.1 ★ De handelingsimpuls in activiteiten.....	20
4.2 Leerling, gezelschap, meester	22
4.3 ★ De handelingsimpuls in de groep	23
4.4 De handelingsimpuls wordt een leerruimte	24
4.5 Aansluiten bij uitsluiten	25
4.6 ★ Victoria en het reisdagboek.....	26
4.7 Omgaan met storend gedrag.....	27
4.8 Samuel de dirigent	28
4.9 Klaus, de parkeerwachter	30
5. Leren om de leerruimte te doorleven	32
5.1 ★ Begeleiden bij inlevend versterken I.....	32
5.2 Begeleiden bij inlevend versterken II.....	33
6. Inclusief beroepsonderwijs.....	34
6.1 ★ De spreekster.....	34
6.2 De PR-medewerker	37
6.3 De opleider	38

6.4 De coach	40
7. Inclusieve dialoog	42
7.1 ★ Drie soorten leidinggeven	42
7.2 Leidinggeven vanuit visie	44
7.3 Leren een gesprek te voeren	45
7.4 Het portfolio.....	47
7.5 Ontdekkende besprekingen	48
8. Samenwerken.....	50
8.1 Vormgeven aan vergaderen	50
8.2 "Anderen zijn niet geïnteresseerd!"	52
8.3 "Niemand wil meedoen!"	53
8.4 "Ik heb geen tijd!"	54
9. Bedrijfscultuur.....	55
9.1. De handelingsimpuls van Birkenhof	55
9.2 Terughouden als bedrijfscultuur	56
9.3 Nieuwe benaderingen op Urtica de Vijfsprong	57
9.4 Nieuwe wegen op Weide-Hardebek	60
10. Project.....	62
10.1 Inclutrain	62
10.2 Inclusie.....	63
10.3 Inclutrain-projecten en -partners	64

Inleiding

Een kijkje in de keuken van Inclutrain

De hier bij elkaar gebrachte teksten geven een kijkje in de keuken van het werken met de Inclutrain-methode. Het zijn vensters die nieuwe perspectieven laten zien en persoonlijke voorbeelden van de uitdagingen en effecten van het pedagogische werk. Achter elk venster zit een nieuw verhaal verborgen, een nieuwe impuls, een uitnodiging om zelf iets nieuws uit te proberen. De teksten kunnen inspireren en een hulp zijn voor al diegenen die op zoek zijn naar nieuwe benaderingen en werkwijzen voor een persoons georiënteerde beroepsopleiding voor mensen met ondersteuningsbehoefte.

- Je kunt de vensters achter elkaar lezen of van de één naar de ander springen.
- Wanneer je de vensters met de ★ volgt, krijg je een stoomcursus Inclutrain-methode.
- Wanneer je vooral geïnteresseerd bent in vraagstukken rond samenwerken en organisatie, dan kun je direct bij hoofdstuk 7 beginnen en verder gaan met hoofdstuk 8 en 9.

Werp een blik door de vensters in de Inclutrain-keuken!

Ontdek de expert in jezelf!

Iedereen is een expert, ook al is hij of zij zich daar niet altijd van bewust. Door te oefenen kun jij je bewust worden van je eigen expertise en deze actief inzetten in het dagelijks leven.

Bewustzijn ontwikkelen voor je eigen manier van handelen

Ieder mens handelt op zijn eigen, individuele manier. In deze manier van handelen is deze mens een expert. Het is zaak om deze expert in jezelf te ontdekken. Een toegang is dat anderen de expert in jou ontdekken en wel door jou te imiteren.

Een voorbeeld uit een Inclutrain-workshop in een tuinderij:

Dorian schept aarde op de kweekbak om deze vervolgens te verspreiden. Julia en ik staan ernaast, kijken toe en doen geen poging om hem na te doen, totdat Dorian de emmer met aarde iets verder in onze richting schuift. Het is alsof hij ons uitnodigt om mee te doen. Maar in de daaropvolgende reflectie geeft Dorian aan dat hij dat waarschijnlijk onbewust heeft gedaan. Tijdens het werk houdt hij alles in de gaten. Bijna onmerkbaar dwaalt zijn blik af en toe af naar de werkplek, af en toe naar de tuingroep. Als hij klaar is met werken, legt hij het schepje parallel aan de opkweekbak neer. Ik leg het schepje in de emmer met aarde, waarop hij me lachend wijst op hoe zijn schepje ligt. Zijn handelingsimpuls, dat wil zeggen zijn individuele manier van handelen, omschrijven we als 'om-zich-heen-kijkend modereren'.

Dorian is zich niet bewust van hoe hij handelt. Dat is niet ongebruikelijk. De meeste mensen zijn zich niet bewust van hun manier van handelen. In de oefening wordt zijn manier van handelen door anderen geïmiteerd en in de reflectie benoemd. Dorian wordt zich bewust van zijn manier van handelen. Hij moet zelf lachen als hij aan het einde van de oefening zijn collega's wijst op de ligging van zijn schepje en in deze handeling zijn eigen handelingsimpuls herkent.

Bewustwording van je eigen manier van handelen is **één aspect** van 'Ontdek de expert in jezelf'.

Empathisch waarnemen

Een tweede aspect van expertise komt naar voren in de omgang met andere mensen: alle mensen hebben het vermogen zich in iemand anders in te leven, bijvoorbeeld door te imiteren. Door deze empathische waarneming ervaart men de handelingsimpuls van een ander. Ook dit is een vaardigheid waarvan veel mensen zich niet bewust zijn. Als ze daartoe worden uitgenodigd, kunnen ze deze echter onmiddellijk bewust toepassen.

Ervaringen uitdrukken

Een uitdaging is om ervaringen tot uitdrukking te brengen. Men kan ervaringen uitdrukken door middel van woorden, maar ook in een tekening / schilderij of door middel van muziek. Dit is **een derde aspect** van 'de expert in jezelf ontdekken'.

De verschillende uitingsvormen kunnen helpen bij het werken met mensen die ondersteuning nodig hebben, om in contact te komen. Deze vind je in de volgende vensters.

1. Duik erin!

1.1 ★ Even inhouden

In het werk met mensen die ondersteuning nodig hebben, hoor je vaak: "Dat kan hij/zij niet." Een oordeel dat tot stilstand leidt in plaats van een leerruimte te openen. En natuurlijk valt niet te ontkennen dat sommige mensen bepaalde activiteiten gemakkelijker vinden dan anderen. Vaak ligt het echter niet aan de activiteit zelf, maar aan de werkomgeving of aan de manier waarop een taak wordt aangeleerd, dat iemand niet in staat is om een bepaalde taak uit te voeren.

Peter is al vele jaren werkbegeleider in de keuken. Hij kent zijn groep goed en weet wie welke taken goed en graag doet. In het kader van een Inclutrain-workshop willen we samen aardappelen schillen om de handelingsimpuls te ontdekken. Peter is eerst sceptisch: "Wat valt er nou te ontdekken bij het schillen van aardappelen? Er zijn eigenlijk belangrijkere dingen te doen." Hij draait zich om en gaat verder met zijn dagelijkse werk.

We nodigen Nora uit om mee te doen met het aardappelen schillen. Ze werkt al twee jaar in de keuken. Aarzelend stemt ze toe, maar Peter werpt tegen: "Ze kan geen aardappelen schillen." We vragen Nora toch om mee te doen en stellen voor om Katharina na te doen. Katharina is een zeer bekwame aardappelschiller. We hopen dat Nora het door imitatie leert. Nora pakt de dunschiller en probeert de aardappel te schillen. Kleine stukjes schil komen los van de aardappel, maar het werk gaat onhandig en moeizaam. Ze wisselt van hand, maar dat helpt niet. Op de vraag van de trainer of ze rechts- of linkshandig is, komt er geen duidelijk antwoord. Dan vraagt de trainer aan Peter: "Hebben jullie nog een andere schiller?" Peter begint in de lades te rommelen en komt terug met een andere schiller. Nora neemt hem aan en probeert het met de nieuwe schiller. In eerste instantie lijkt dit niets te veranderen. Ze glijdt van de aardappel af, die vervolgens uit haar hand valt. Na een paar pogingen vindt Nora haar eigen methode: ze schilt naar zich toe en niet van zich af, zoals Katharina doet. Het naar zich toe schillen lukte gewoon niet met de eerste schiller, tenzij je met je linkerhand schildte. Plotseling gaat het Nora gemakkelijk af.

Peter is verbaasd. Enthousiast feliciteert hij Nora met haar eerste zelf geschilde aardappel. Hij overwint zijn twijfels en gaat nu volledig mee in de ontdekkingsreis. Hij wil dat ook de anderen in de keuken laten zien hoe zij aardappelen schillen. Eerst schilt Otto een aardappel, daarna Lorenz. Peter is verbaasd hoe verschillend zij beiden te werk gaan. Daarna volgen Katharina en Lena.

Het is verbazingwekkend om te zien waartoe mensen in staat zijn als ze het werk op hun eigen manier kunnen aanpakken. Daarvoor moet natuurlijk wel tijd en ruimte worden gecreëerd! Even afstand nemen van het dagelijkse werk en jezelf de tijd gunnen om je medemensen bewust te ervaren, kan tot heel nieuwe inzichten leiden. Peter: "Ik werk al zo lang met deze mensen, maar vandaag heb ik ze heel anders gezien dan anders."

In het kader van een workshop is het natuurlijk gemakkelijker om bewust uit het hectische leven van alledag te stappen en je open te stellen voor nieuwe benaderingen en perspectieven. Maar het helpt al om voor een bepaalde dag te besluiten: "Vandaag wil ik observeren hoe Michael de vloer veegt". Een paar minuten bewust je inleven in de ander, is al voldoende om je blik te verruimen. Het is natuurlijk bijzonder nuttig als je je gewaarwordingen vervolgens met iemand anders kunt delen. Ook hier volstaan een paar minuten om ervaringen uit te wisselen.

1.2 Inlevend waarnemen

De basis van de Inclutrain-methoden is het zich inleven in de ander. Daarbij verplaatst men zich in de ander, in hoe hij of zij handelt. Daarbij ontmoet de eigen wil de wil van de ander. Dat lukt het gemakkelijkst als men samen een activiteit uitvoert en daarbij de ander imiteert. Elke willekeurige activiteit kan hiervoor worden gebruikt: aardappelen schillen, de vloer dweilen, onkruid wieden, een regel schrijven, achter elkaar lopen, ... Het imiteren kan in eerste instantie wat vreemd aanvoelen. Misschien duurt het ook even, voordat je jezelf los kunt laten en je volledig in de ander kunt inleven – zonder het handelen van de ander als goed of fout te bestempelen. Dat is belangrijk, want je kunt je alleen inleven vanuit een positieve houding: "Interessant, zo kun je dat ook doen." Dan verbind je je met een persoon en zijn of haar manier van handelen en kun je die verbinding nog verder verdiepen.

Ik herinner me mijn eerste pogingen tot inleven nog goed. Samen met Sonja moest ik de bladeren van de vers geoogste rode bieten afdraaien. Ik zat tegenover haar en begon geconcentreerd aan de taak, mijn aandacht was gericht op de rode bieten die voor me in een kist lagen. Mijn blik was op de kist gericht en week daar nauwelijks van af. Mijn handen werkten vlot door. Toen herinnerde ik me dat mijn taak eigenlijk was om Sonja te imiteren. Dus maakte ik me met tegenzin los van mijn werk en keek ik naar Sonja. Het was een uitdaging om te werken zoals zij en niet mijn eigen impuls te volgen. Ze hield de rode bieten heel anders vast en gebruikte een andere techniek om de bladeren te verwijderen. Het voelde vreemd aan om haar na te doen. De grootste uitdaging was om haar manier van kijken naar de omgeving na te bootsen. Haar blik dwaalde steeds weer af naar het omringende landschap en de lucht, terwijl haar handen verder werkten. Ik vond het moeilijk om van mijn werk op te kijken en mijn blik in de verte te laten dwalen. Maar toen ik dat deed, zag ik wat zij zag. De bewolkte lucht, de omringende bossen en een paar vogels die door de lucht vlogen. Ik was onder de indruk van de weidsheid die zich in mij ontvouwde. Maar bovenal had ik voor het eerst het gevoel dat ik me in Sonja had verplaatst. In de weidsheid van mijn blik was ik helemaal bij haar. Ik beschrijf deze ervaring met de woorden 'verwijdend dromen' – Sonja's handelingsimpuls.

Ik was ervan uitgegaan dat imiteren een eenvoudige taak was. Maar het bleek een hele uitdaging te zijn. Maar als je eenmaal de stap naar inlevend waarnemen hebt gezet, gaat er een nieuwe wereld voor je open. Het is een bron van inspiratie om de samenwerking met mensen die ondersteuning nodig hebben persoonsgericht vorm te geven. Een basis om leerruimtes inclusief te kunnen inrichten.

1.3 De individuele manier van handelen

Bij het inlevend waarnemen ervaren we de handelingsimpuls van een persoon, dat wil zeggen de individuele manier van handelen. De handelingsimpuls van een persoon komt tot uiting in elke activiteit. Daarom kan elke activiteit worden gebruikt om de handelingsimpuls te ontdekken. Als meerdere personen dezelfde activiteit uitvoeren, kan worden vastgesteld dat iedereen dit op zijn eigen individuele manier doet. Geef tien personen een bezem in de hand en iedereen zal de vloer anders vegen – op zijn eigen individuele manier. Verbazingwekkend!

De handelingsimpuls

Aan de hand van het volgende voorbeeld kunt u zien hoe verschillend de manier van handelen bij dezelfde activiteit, in dit voorbeeld het vullen van een opkweekbak met verse aarde, tot uiting komt.

Wanneer Robert de aarde met het schepje over de opkweekbak verdeelt, vormt de rand van de opkweekbak geen begrenzing. Er vliegt aarde over de rand heen, maar toch is het verbazingwekkend dat het meeste in de potjes terecht komt. Robert voert de activiteit met een speelse lichtheid uit, maar zonder uit het oog te verliezen wat hij vervolgens zou kunnen proberen/doen. Zijn handelingsimpuls is 'spelend uitproberen'.

Terwijl Daniel aarde in de kweekpotjes doet, zegt hij: "Kijk eens hoe de aarde aanvoelt op je hand" en houdt zijn hand omhoog. Kort daarna zegt hij: "Er zit nog gras in" en haalt het kleine grassprietje uit de kweekgrond. Hij laat me zien wat hij doet en ziet. Zijn handelingsimpuls is 'verzamelend presenteren'.

Constantin kiest zorgvuldig de potjes in de opkweekbak, die hij met aarde vult. Van buitenaf is niet te voorspellen welk potje als volgende wordt gevuld. Hij blijft rustig in zijn ritme totdat alle potjes in de opkweekbak zijn gevuld. Zijn handelingsimpuls is 'selecterend vasthouden'.

Dorian schept aarde op de opkweekbak om deze vervolgens te verdelen. Julia en ik staan ernaast, kijken toe en doen geen poging om hem na te doen, totdat Dorian de emmer met aarde iets verder in onze richting schuift. Het is alsof hij ons uitnodigt om mee te doen, ook al geeft Dorian, in de daaropvolgende reflectie, aan dat hij dit waarschijnlijk onbewust heeft gedaan. Tijdens het werk houdt hij alles in de gaten. Bijna onmerkbaar dwaalt zijn blik af en toe af naar de werkplek, af en toe naar de tuingroep. Als hij klaar is met werken, legt hij het schepje parallel aan de opkweekbak neer. Ik leg het schepje in de emmer met aarde, waarop hij me lachend wijst op de manier waarop zijn schepje ligt. We omschrijven zijn handelingsimpuls als 'om-zich-heen-kijkend modereren'.

Het is verbazingwekkend welke verschillen er in de manier van handelen te zien zijn. De tijd nemen om deze individuele manier van handelen waar te nemen, inspireert tot nieuwe vormen van het inrichten van leerruimtes.

2. De handelingsimpuls

2.1 ★ De handelingsimpuls verwoorden

Bij de Inclutrain-methoden gaat het erom de handelingsimpuls te ervaren en deze ervaring onder woorden te brengen, om daaruit nieuwe inspiratie te putten voor de samenwerking met mensen die ondersteuning nodig hebben. Wat men bij het inlevend waarnemen heeft ervaren, namelijk de handelingsimpuls, kan men aan de hand van twee werkwoorden beschrijven. Nu zult u misschien verbaasd zeggen: "Maar waarom met werkwoorden en niet met bijvoeglijke naamwoorden? Bijvoeglijke naamwoorden zijn toch woorden waarmee je iets kunt karakteriseren!" En ja, we zijn gewend om activiteiten met bijvoeglijke naamwoorden te beschrijven: hij veegt snel, zij snijdt onregelmatig, hij loopt ontspannen, ... Bijvoeglijke naamwoorden zijn echter altijd beoordelend en vastleggend. De handelingsimpuls wordt echter zonder beoordeling en als activiteit weergegeven. En ook al lijkt het misschien ongebruikelijk, dit lukt met werkwoorden.

Je kiest twee werkwoorden die in je opkomen bij het samen doen van iets. Als je (in eerste instantie) alleen bijvoeglijke naamwoorden kunt bedenken, kun je ook proberen bijpassende werkwoorden te vinden. Bijvoorbeeld:

Bijvoeglijke naamwoorden	Werkwoorden
snel	haasten, sprinten, snellen, racen, jagen, zoeven
nauwkeurig	preciseren, definiëren, fileren, verduidelijken
bedacht	nadenken, vooruitkijken, plannen, structureren

De methode houdt in dat je van het eerste werkwoord een onvoltooid deelwoord maakt, dus een "d" toevoegt aan het hele werkwoord. Dat klinkt ingewikkeld, maar dat is het niet. Neem gewoon een werkwoord en voeg aan het einde een "d" toe: bijvoorbeeld toevoegen-d!

Als we, zoals in het voorbeeld van Dorian de werkwoorden om-zich-heen-kijken en modereren hebben, voegen we een 'd' toe aan het eerste woord, dus om-zich-heen-kijken. Het resultaat is om-zich-heen-kijkend. Als we dit werkwoord nu samenvoegen met het tweede werkwoord, ontstaat de handelingsimpuls: 'om-zich-heen-kijkend modereren'.

Is dat de juiste handelingsimpuls?

U vraagt zich nu misschien af hoe u weet of u de handelingsimpuls correct hebt gepakt en beschreven. Het antwoord op deze vraag komt uit de praktijk. Als de handelingsimpuls u helpt om beter met de ander samen te werken en zijn manier van doen te stimuleren, dan bent u op de goede weg. Dan inspireert het bezig zijn met de handelingsimpuls tot nieuwe, creatieve en inclusieve vormen van samenwerking. Bij deze methode is er dus geen objectief goed of fout. Veel belangrijker zijn de vragen: "Helpt het mij in de omgang met de andere persoon? Word ik creatief? Breid ik mijn handelingsrepertoire in de omgang met andere mensen uit?"

Een hulpmiddel dat nieuwe perspectieven opent

Het is dan ook geen fout dat verschillende mensen verschillende werkwoorden vinden voor de handelingsimpuls van een persoon. Dat is inherent aan de werkwijze. De beschrijving van de handelingsimpuls moet nooit worden opgevat als een diagnose, vastlegging of beoordeling,

maar als een hulpmiddel dat helpt om nieuwe perspectieven in het pedagogisch werk te ontdekken. Het gaat er dan ook niet om de gevonden handelingsimpulsen naast elkaar te plaatsen om te beoordelen welke beter past. Het gaat om de inspiratie die het bezig zijn met de handelingsimpuls je persoonlijk geeft.

In het geval van Dorian had ik bijvoorbeeld twee jaar eerder de handelingsimpuls beschreven met 'structurerend betrekken'. Dat zijn niet dezelfde werkwoorden als 'om-zich-heen-kijkend modereren', maar toch wordt daarin dezelfde beweging zichtbaar.

De werkwijze gaat dus over het stimuleren van de eigen creativiteit. Daarom komt het er uiteindelijk op aan om de persoonlijke ervaring tot uitdrukking te brengen en niet om het eens te worden over 'de enige ware handelingsimpuls'. In het begin kan het natuurlijk nuttig zijn om de methode samen te ontdekken en met andere deelnemers te bespreken met welke woorden de ervaring kan worden beschreven. Creativiteit is echter uiteindelijk gebaseerd op de eigen ervaring. Deze wordt met deze werkwijze gewekt en tot uiting gebracht.

2.2 ★ De handelingsimpuls verbeelden met een beroepsbeeld

De ervaring van de handelingsimpuls van een persoon kan worden uitgedrukt in een beroepsbeeld of een beeld van een beroepssituatie. Het beroepsbeeld is geen aanbeveling voor een baan. Het dient alleen om de ervaring van de handelingsimpuls te verduidelijken. Deze stap helpt om de kwaliteiten van de handelingsimpuls te herkennen. Dat is vooral belangrijk als men een negatief oordeel heeft over het gedrag van een persoon. Het is een methodische aanpak die het mogelijk maakt om het negatieve oordeel te overwinnen en de kwaliteit erachter te herkennen. Bovendien is het beroepsbeeld nuttig om de handelingsimpuls te onthouden. De twee handelingsimpuls-werkwoorden zijn voor velen moeilijker te onthouden.

Methode

Om een passend beroepsbeeld te vinden, stelt men zich de vraag: "In welk beroep of in welke beroepssituatie is dit soort handelen een kwaliteit?" Vervolgens kan men zich afvragen: "Wat doet mijn persoon in dit beroep of in deze beroepssituatie?" Door deze vragen te stellen, vindt men een beroepsbeeld dat past bij de handelingsimpuls en de werkwoorden.

Het is belangrijk om het beroepsbeeld te zoeken zonder daarbij te denken aan de concrete persoon wiens handelingsimpuls moet worden beschreven. Anders ben je geneigd je af te vragen of dit beroep geschikt zou kunnen zijn voor die persoon. Maar daar gaat het juist niet om. Of het beroepsbeeld in de mannelijke of vrouwelijke vorm wordt gekozen (bijvoorbeeld: presentator of presentatrice), staat los van het daadwerkelijke geslacht van de persoon in kwestie. Je kiest het beeld dat het meest geschikt lijkt om jouw ervaring tot uitdrukking te brengen. De focus moet liggen op het verkrijgen van een nieuw perspectief op het handelen van de ander – een perspectief dat vrij is van alle oordelen en beoordelingen die men vooraf over deze persoon heeft gevormd.

Voorbeelden van beroepsbeelden

Roberts handelingsimpuls hebben we omschreven als 'spelend uitproberen'. 'Spelend uitproberen' is wat je moet doen als je een product grondig wilt testen. Het beeld van de producttester kwam bij ons op.

Hier volgen nog enkele andere voorbeelden van handelingsimpulsen en beroepsbeelden:*

Naam	Handeling	Beroepsbeeld
Robert	Spelend uitproberen	Producttester
Daniel	Verzameland presenteren	Toeristengids
Constantin	Selecteren vasthouden	Fruitmandbeheerder
Dorian	Om-zich-heen-kijkend modereren	Moderator
Julia	Verdiepend voelen	Masseuse
Nadja	Ordenend doelen	Verkeersagent
Sonja	Uitweidend dromen	Vertelster

* De beschrijving van de handelingsimpulsen vind je in het venster "De individuele manier van handelen".

2.3 De handelingsimpuls van dingen

Alles in de wereld heeft een wil. Ook de stoel

De stoel heeft het gebaar 'omarmend dragen'. Dat maakt de stoel tot een stoel. Het is de activiteit die de stoel uitoefent, ook al staat hij stil, en die je pas opmerkt als je actief in relatie treedt met de stoel en erop gaat zitten.

Als je probeert na te denken over de essentie van een voorwerp, kom je bij de vraag: 'Wat doet dit voorwerp, als het in gebruik is?' Hier volgen enkele voorbeelden:

Lepel	'afscheidend optillen', 'verheffend transporteren', 'reikend afgeven'
Vork	'selecterend eruitnemen'
Mes	'delend scheiden'
Doos	'verbergend oppakken'

Laten we het voorbeeld van de lepel nemen. Of je hem nu gebruikt om soep uit de pan te scheppen, om te eten, om koffie te roeren, om saus te gieten of om een gat te graven, zoals met de lepel van een dragline, de essentie van de lepel blijft hetzelfde, ook al kunnen de eigenschappen en het materiaal van de lepel verschillen. Het begrip of het idee van een lepel blijft bestaan. Deze essentiële kenmerken van een voorwerp, dit idee, staan op zichzelf, ze zijn voorstellingsvrij. In verschillende situaties of bij verschillende activiteiten kan dit idee heel verschillend tot uiting komen. Dan verschijnen de essentiële kenmerken in een bepaalde vorm, grootte, kleur, in een bepaald materiaal. Ze worden concreet.

Je komt dichterbij het idee van een lepel als je deze vergelijkt met andere voor de hand liggende voorwerpen, zoals een vork of een roerstaafje.

De essentie van het voorwerp en de handelingsimpuls van de mens

Elke lepel heeft dezelfde essentie. Ongeacht de vorm en het materiaal waarvan hij is gemaakt, het is altijd hetzelfde idee. De mens heeft daarentegen zijn eigen handelingsimpuls, die tot uiting komt in zijn manier van handelen. De essentie van het voorwerp is niet individueel, de handelingsimpuls van de mens wel.

Oefening om de handelingsimpuls te vinden

Het bevordert de creativiteit en soepelheid in het omgaan met handelingsimpuls-werkwoorden, wanneer men in kleine groepjes de essentie van voorwerpen onderzoekt.

Ga daarvoor in een groep van 2-3 personen ongeveer 15 minuten op zoek naar de handelingsimpuls van 5-10 in de ruimte aanwezige voorwerpen.

3. Kunstzinnig weergeven

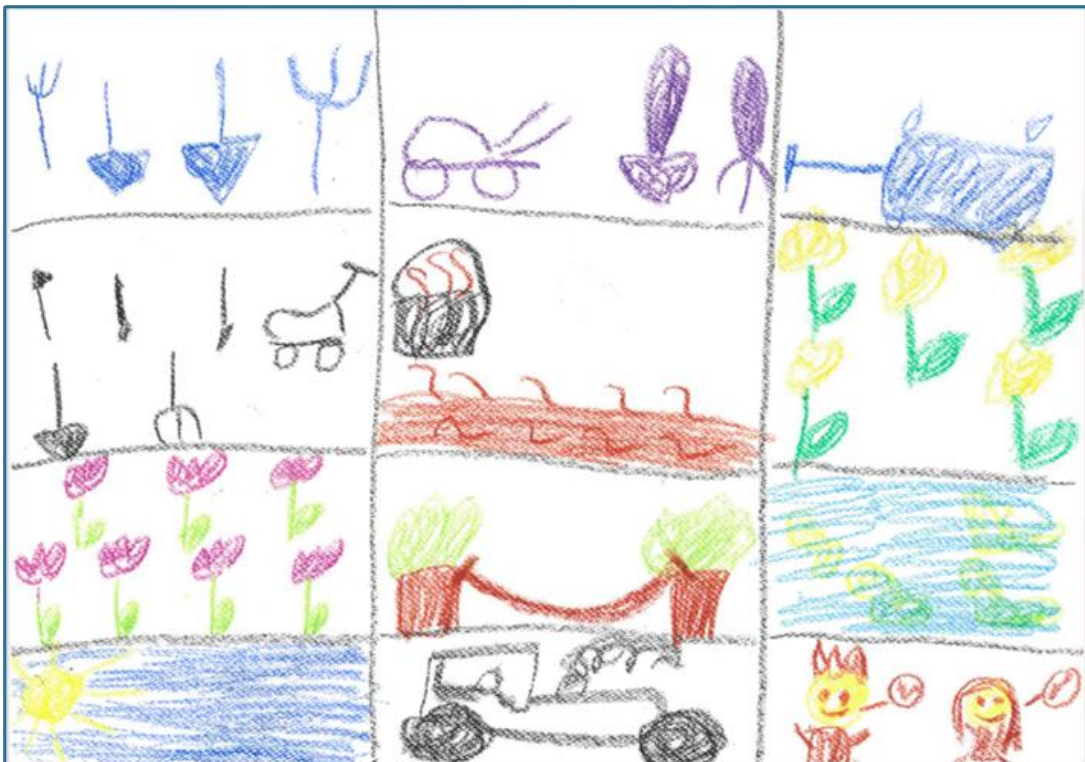
3.1 De handelingsimpuls tekenen

De handelingsimpuls kan niet alleen in woorden worden uitgedrukt, maar ook door te tekenen of te schilderen. Dit opent een nieuwe manier om over de handelingsimpuls te kunnen communiceren.

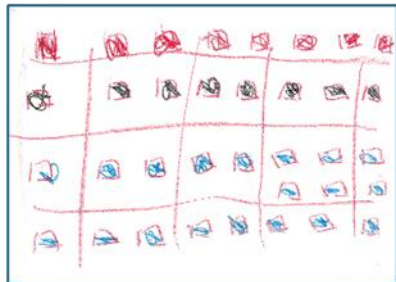
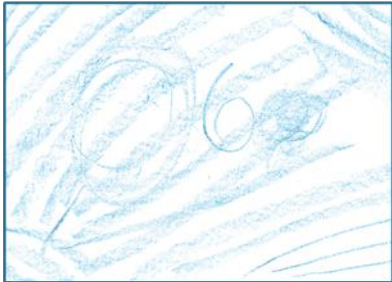
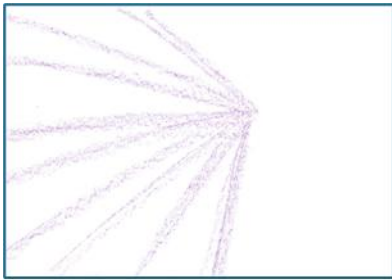
Als je de handelingsimpuls al hebt benoemd met werkwoorden, kun je je er in de volgende stap kunstzinnig mee verbinden. Het enige wat je daarvoor nodig hebt, is papier en potloden of verf. Nu haal je de handelingsimpuls nogmaals voor je geest, visualiseert hem en zet hem uiteindelijk op papier. Er zijn geen voorschriften. Het gaat er alleen om dat je je letterlijk een beeld vormt van de handelingsimpuls van een persoon. Als je dat wilt, kun je daarna ook over de beelden praten. Maar dat is niet noodzakelijk. De beelden spreken voor zich en hebben geen verbale communicatie nodig.

'Ordenend richten'

We zitten met een groep van zes personen bij elkaar om de handelingsimpulsen te tekenen. We kiezen steeds een handelingsimpuls en maken dan onze persoonlijke tekeningen bij die handelingsimpuls. Nadja is als eerste aan de beurt. Haar handelingsimpuls is 'ordenend richten'. Zij tekent haar eigen handelingsimpuls. Zonder lang na te denken tekent ze een raster met 3x4 vakjes. Aan elk vakje wijst ze een thema toe: in het ene vakje de tuingereedschappen, in het andere de bloemen, in het derde de regenwormen, enzovoort. Als ik het motief van haar tekening zie en observeer met welke helderheid en doelgerichtheid ze haar tekening maakt, krijg ik een dieper inzicht in wat 'ordenend richten' betekent, hoe het voelt, hoe het zich manifesteert.



Haar vijf collega's hebben 'ordenend richten' als volgt getekend:



In de tekeningen komt niet alleen de handelingsimpuls van de andere persoon naar voren. Er komt ook altijd het zelf van de tekenaar in naar voren. Meer hierover vindt u in het volgende venster.

3.2 ★ Het zelf en de ander

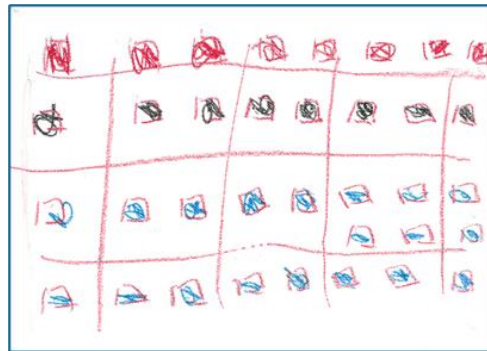
Zoals beschreven in het venster "De handelingsimpuls tekenen" kan de handelingsimpuls niet alleen met werkwoorden worden weergegeven, maar ook door middel van tekeningen. Dit maakt een non-verbale vorm van communicatie over de handelingsimpuls mogelijk.

Tekeningen zijn individuele voorstellingen die altijd ook iets zeggen over de tekenaar zelf. Dat wordt duidelijk als je de tekeningen van een persoon naast elkaar legt, waarbij de ene tekening zijn eigen handelingsimpuls weergeeft en de andere handelingsimpuls van iemand anders. Hier twee voorbeelden:

Christoph over zijn eigen handelingsimpuls:
'selecteren vasthouden':



Christoph over Nadja's handelingsimpuls
'ordenend richten':



Julia over haar eigen handelingsimpuls
'verdiepend voelen':



Julia over Nadja's handelingsimpuls
'ordenend richten':



Een deelnemer: "Bij de kunstzinnige oefening viel het me op dat in de tekeningen van de handelingsimpuls altijd ook de eigen handelingsimpuls meespeelt. Toen ik de handelingsimpuls van Erich tekende, deed ik dat op mijn manier: 'richtend bevestigen'. Ik heb eerst de vormen neergezet en pas daarna de vrije vlakken ingekleurd. Erich daarentegen heeft eerst het vel papier ingekleurd en daarna de vormen in de kleurvlakken getekend. Zijn handelingsimpuls 'berustend verfijnen' kwam tot uiting in de manier van tekenen en in de tekening zelf."

Je kunt je niet alleen tekenend/schilderend, maar ook muzikaal verbinden met de handelingsimpuls van een persoon. Meer hierover vind je in het venster 'De handelingsimpuls muzikaal uitdrukken'.

3.3 De eigen vorm van expressie

We hebben in het venster "Het zelf en de ander" al gezien dat in de handelingsimpuls-tekeningen altijd ook het zelf tot uitdrukking komt. Dit kan nog specifiek verschijnen:

De oefening

Om de handelingsimpuls te achterhalen, hebben we de bewegingen van een persoon geïmiteerd door achter deze persoon aan te lopen. Vervolgens was het de opdracht om onze eigen ervaringen met betrekking tot de waargenomen handelingsimpuls in een tekening tot uitdrukking te brengen. Nadat we ongeveer 5-10 minuten hadden getekend, hebben we de tekeningen, samen met de persoon die we hadden nagebootst, bekeken.

Eén motief, twee handelingsimpulsen

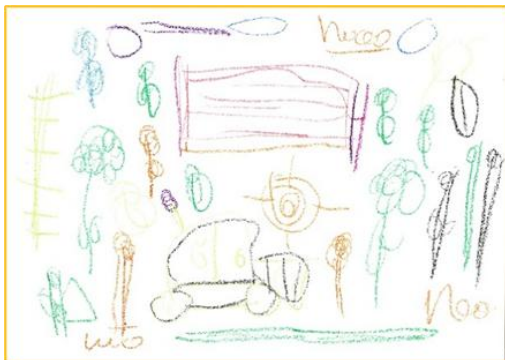
Eerst tekenden we de handelingsimpuls van Jan Hendrik: 'verkennend onderdompelen'. Mario tekende allerlei elementen van een boerderij: een tractor, een koe, enzovoort. Ik wist niet echt wat ik ervan moest denken. Het leek alsof hij gewoon had getekend wat hij leuk vond of wat hij altijd tekent. Daarna hebben we ons in een tweede persoon verplaatst, Herbert, voor wie we de handelingsimpuls 'kijkend afmeten' vonden. We begonnen weer te tekenen. En Mario tekende weer zijn boerderij.

Toen ik naar de tekening van Mario keek, kreeg ik plotseling het idee om de twee tekeningen naast elkaar te houden. En hoewel beide een boerderij voorstelden, bleken de verschillen precies overeen te komen met wat ik en de andere deelnemers hadden gezegd over de verschillen in onze eigen tekeningen. Voor Jan Hendrik hadden we het beroepsbeeld van de bomontmantelaar gevonden, terwijl Herberts handelingsimpuls 'kijkend afmeten' heel anders was.

Jan Hendrik had beide keren een landschap getekend. Het verschil tussen zijn landschapstekeningen lag in dezelfde lijn als Mario's boerderijtekeningen.

Marios boerderijtekeningen

Jan Hendrik: 'verkennend onderdompelen'



Herbert: 'kijkend afmeten'



Bevindingen

1. Ga ervan uit dat de ander zijn best doet om een taak te volbrengen. Hij kan het niet anders doen, dan op zijn eigen manier.
2. Blijf bij de individuele persoon die zijn of haar ervaring uitdrukt. Abstraheer niet te snel.

3.4 De handelingsimpuls muzikaal uitdrukken

De handelingsimpuls kan niet alleen met woorden worden uitgedrukt, maar ook met tekeningen of muziek. Dit opent een nieuwe, non-verbale manier om met elkaar over de handelingsimpuls te communiceren.

Om de handelingsimpuls muzikaal weer te geven, heb je natuurlijk muziekinstrumenten nodig. Het meest geschikt zijn instrumenten waarop je eenvoudig muziek kunt maken zonder jarenlange oefening, bijvoorbeeld een lier of percussie-instrumenten zoals een xylofoon, trommel en tamboerijn. Nu kan één persoon beginnen met spelen en een ander persoon kan meedoen. Er ontstaat een ruimte voor vrije improvisatie, waar ook andere deelnemers kunnen instappen. Belangrijk daarbij is het waarnemen van en je inleven in de muziek. Alleen zo kun je de handelingsimpuls van de andere personen opsporen en daarop afstemmen. Hieronder volgt een voorbeeld van hoe de muziek-oefening kan verlopen.

De muziek oefening

We zitten met een groep van negen personen aan een tafel waarop verschillende muziekinstrumenten staan. Om de beurt kiest iedereen een instrument en speelt daarop. Ook ik neem een instrument en laat zien wat je er allemaal mee kunt doen. De anderen kijken hoe ik speel en proberen vervolgens mijn handelingsimpuls in de vorm van twee werkwoorden te benoemen. Daarna speel ik nog een keer en probeert een andere deelnemer op mijn manier mee te doen, dat wil zeggen mijn handelingsimpuls te versterken.

We herhalen de oefening met alle deelnemers. Het overnemen van de handelingsimpuls van de anderen neemt daarbij heel individuele vormen aan. Vivian kiest een trommel om muziek te maken. Hij begint te spelen door heel regelmatig op de trommel te slaan. De ene slag volgt op de andere en aan het einde geeft hij een luide slotklap. We benoemen zijn handelingsimpuls als 'tellend ritmiseren', met het beroepsbeeld van muzikant of dirigent.

In de volgende stap pakt Franziska ook een instrument en sluit zich aan bij de impuls van Vivian door mee te doen aan het 'tellend ritmiseren'. Daarna meldt Miriam zich, die op een andere manier het 'tellend ritmiseren' van Vivian overneemt. Ze speelt een rustige melodie op het gegeven ritme.

Vivian blijft tot het einde toe onveranderd in zijn manier van het 'tellend ritmiseren' en sluit af met een luide slotklap.

Aansluitend reflecteer ik: "Het was spannend om te zien dat de handelingsimpuls zichtbaar wordt in de manier van musiceren – net zoals dat ook in andere handelingen naar voren komt. Het is nuttig om voor te doen hoe je op de instrumenten kunt spelen. Zo wordt de schroom om vrij te musiceren doorbroken."

Nieuwe vormen van expressie en communicatie

Bij het musiceren wordt een andere vorm van expressie en communicatie mogelijk. Bij het aansluiten ontmoet het muzikale het muzikale. Zo ontmoet bijvoorbeeld een bepaald ritme een bepaalde melodie – zonder dat daar vooraf overleg voor nodig is. Verbale communicatie wordt op zulke momenten overbodig. Spreken staat de communicerende personen niet in de weg. In plaats daarvan leeft degene die aansluit zich in en vraagt zich af: "Wat heeft het gegeven nodig?"

Hoe kan ik hieraan bijdragen? Hoe kan ik me afstemmen? Wat is er zo bijzonder aan wat de speler doet?”

Als degene die aansluit dit waarnemingsvermogen gebruikt en er iets van zichzelf aan toevoegt, raken twee handelingsimpulsen elkaar en verbinden ze zich.

Wanneer meerdere mensen met dit inlevingsvermogen samen muziek maken, ontstaat er een orkest, een symfonie van bij elkaar aansluitende individualiteiten. Wanneer een andere individualiteit het uitgangspunt van de muziek is, klinkt er een andere symfonie.

4. Leerruimte leven

4.1 ★ De handelingsimpuls in activiteiten

De stap om je op een handelingsimpuls af te stemmen, om mee te doen, wordt vaak als moeilijk ervaren. Er is een zekere creativiteit voor nodig om buiten het gebruikelijke kader te denken. Veel van de handelingsimpulsen lijken te verwijzen naar een relatie tussen mensen, waardoor het inlevend afstemmen erop in hetzelfde gebied wordt gezocht. Als de handelingsimpuls bijvoorbeeld wordt omschreven als 'liefhebbend verbinden', wordt aangenomen dat de persoon nieuwe vrienden moet vinden om zich op zijn gemak te voelen. Of een handelingsimpuls als 'treffend uitsluiten' wordt gebruikt om te verklaren waarom de persoon af en toe afstandelijk en onvriendelijk overkomt. Dergelijke overwegingen op relationeel niveau hebben echter geen zin.

Het helpt om nieuwe perspectieven te vinden als je de handelingsimpuls zoekt in je eigen ervaring met dingen. Dus als de handelingsimpuls betrekking heeft op de materiële wereld en wordt herkend in je eigen activiteiten. Enkele voorbeelden:

'Liefhebbend verbinden'

Ik ken dit van het moment waarop ik een bechamelsaus bereid. Als ik te snel water of melk toevoeg aan de in boter verwarmde bloem, ontstaan er klontjes. Als ik langzaam, beetje bij beetje, de vloeistof toevoeg, roer en tussendoor tijd laat om het geheel te verwarmen en te laten binden, dan wordt het een smeuijge saus. Het proces van het koken van een saus is 'liefhebbend verbinden'. Het wordt pas een mooie saus als bloem, melk en boter zich 'liefhebbend verbinden'. Als kok moet ik me ook op de handelingsimpuls van de saus 'liefhebbend verbindend' afstemmen.

Inlevend afstemmen bij een persoon met de handelingsimpuls 'liefhebbend verbinden' zou dan kunnen betekenen: stap voor stap, en in het begin niet te snel een nieuwe taak, baan of werkplek leren kennen.

'Treffend uitsluiten'

In intermenselijke relaties wil je helemaal niet uitsluiten. Tenminste, niet als je in het kader van een inclusieve aanpak aan iets werkt. Als ik echter een afspraak maak en in mijn agenda kijk, zie ik in een oogwenk op welke dagen ik niet kan en welke dagen er overblijven. Meestal communiceer ik alleen dat laatste, dus wanneer ik tijd heb. Als ik het hele proces vertel, ben ik bezig met 'treffend uitsluiten'. Er zijn dus situaties in het dagelijks leven waarin 'treffend uitsluiten' een belangrijke functie heeft.

Het lijkt hier een heel normale werkwijze, die ik veel vaker met anderen kan communiceren. Dan kunnen anderen mijn proces volgen en meedoen. Betrokken worden bij het uitsluiten.

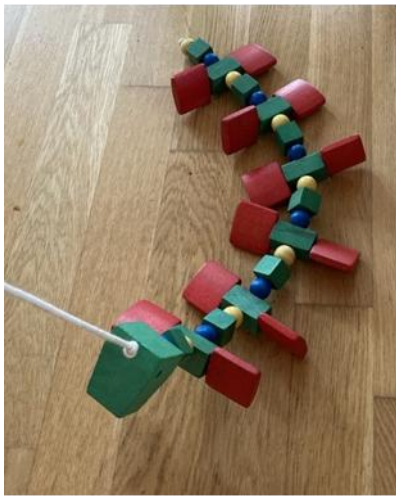
Deze activiteiten hebben dus een handelingsimpuls. Uit eigen ervaring weet men hoe men zich op deze afstemt.

De trek-rups

Bij Nadine kwam ik op de handelingsimpuls 'meenemend vooroplopen' en als beroep op gids. Andere alternatieven waren: 'stralend aanpakken', kleuterleidster; 'ritmiserend vooroplopen' en 'versnellend vooruitgaan'.

Twee dagen later zag ik in een winkel een trek-rups. Bij het speelgoed viel me enerzijds op hoe de kop van de rups voorop loopt en alle pootjes tegelijkertijd meedraaien. Anderzijds ook hoe ik zelf de rups meeneem als ik hem achter me aan trek. Het viel me op dat hij uit de bocht vliegt als ik te snel ga. Deze rups was voor mij een gematerialiseerde uitdrukking van 'meenemend vooroplopen'. Dit inzicht hielp me om me met Nadines handelingsimpuls te verbinden.

Ik was nog meer verrast toen ik een week later naar mijn dynamische tekening keek, die ik als tussenstap had gemaakt – nog voordat ik de handelingsimpuls had benoemd, dus ook voordat ik de trek-rups had ontdekt. In de tekening is de rups met zijn draaiende poten al 'gesuggereerd'.



4.2 Leerling, gezelschap, meester

Leeromgevingen waarin men bekwaamer wordt in zijn handelingsimpuls

Ieder mens heeft als individu zijn hele leven lang zijn eigen persoonlijke handelingsimpuls. Deze komt naar voren op verschillende manieren, afhankelijk van leeftijd, ontwikkeling en omgeving. Maar ook al kan de uitdrukking van de handelingsimpuls per situatie verschillen, hij verandert nooit.

De handelingsimpuls geeft richting aan de persoonlijke ontwikkeling. Hij is als een leidende ster. Ieder mens streeft ernaar om de in de wil ervaren handelingsimpuls naar buiten toe te brengen, de wereld in.

In het opleidingssysteem voor leerberoepen zijn er drie niveaus: leerling, gezelschap en meester. Deze opleidingsniveaus gaan terug op de middeleeuwen.

In het begin moest de leerling alleen vegen en schoonmaken. Dag in, dag uit, steeds hetzelfde. Pas na verloop van tijd kreeg hij het echte werk toebedeeld. Als de leerling niet al in zijn leeromgeving was geboren, werd hij tijdens zijn leertijd volledig in de omgeving van de leerplaats opgenomen.

De gezelschap was onderweg. Hij zocht zelf zijn leermeesters. Afhankelijk van zijn vaardigheden werd hij aangenomen of moest hij verder trekken. Hij koos dus zelf zijn leeromgeving.

De meester creëerde zelf de ruimte die hij nodig had om zijn werk te kunnen doen. Dat gebeurde natuurlijk in samenwerking met zijn opdrachtgevers en met de sociale omgeving. De meester neemt op zijn beurt leerlingen aan. Hij is erop gericht zijn expertise door te geven.

De ontwikkelingsstappen en de bijbehorende omgeving gingen dus hand in hand.

Of iemand zich kan ontwikkelen in het naar buiten brengen van zijn handelingsimpuls, of hij zijn handelingsimpuls de wereld in kan brengen en aan anderen ter beschikking kan stellen, hangt samen met de (leer)omgeving. Je hebt ruimte nodig om te oefenen, om vaardiger te worden in je handelingsimpuls. Dit gaat gepaard met het feit dat je ruimte moet nemen om andere mensen mee te nemen in je expertise.

100x dezelfde vraag

Deze benadering helpt ook bij pedagogisch werk. Er zijn bijvoorbeeld mensen die altijd dezelfde vraag stellen: "Hoe laat is het?" Deze vraag wordt steeds weer herhaald. Keer op keer. Het heeft geen zin, en het lukt ook niet, om het vragen stellen van de ander te willen stoppen.

Ook deze mensen willen oefenen en beter worden in hun handelingsimpuls. Je kunt ze in staat stellen andere vragen te stellen en zo hun wereld verbreden. Als iemand voortdurend vraagt: "Hoe laat is het?", kun je daarop reageren met andere vragen: "Zijn er vandaag wolken aan de hemel?" Ook hier versterk je de handelingsimpuls van de ander. Doe mee. De vraagsteller ontmoet zo een meester in het stellen van vragen. En dat kun je echt oefenen in een groep.

4.3 ★ De handelingsimpuls in de groep

Als je de handelingsimpuls van iemand ontdekt, heb je vaak de hoop: als ik hem/haar in staat stel zijn/haar handelingsimpuls uit te leven en tevoorschijn te laten komen, dan kan deze persoon zich verder ontwikkelen. Deze benadering werkt echter vaak beklemmend. Het werkt daarentegen versterkend als de handelingsimpuls van de persoon in zijn/haar omgeving verschijnt. Deze persoon ervaart dan hoe normaal het is om te handelen zoals hij/zij handelt. De handelingsimpuls verschijnt in de omgeving wanneer de begeleider zelf volgens de handelingsimpuls handelt of de groep uitnodigt om mee te doen in de handelingsimpuls.

De handelingsimpuls in de groep tot leven brengen

Lilly zit in de tweede klas van de basisschool. Ze heeft problemen met spelling. Ze schrijft alle woorden aan elkaar, draait letters om en maakt zelfs bij het overschrijven veel spelfouten. Vaak kan Lilly zelf ook niet lezen wat ze heeft geschreven. De juf heeft alles geprobeerd om haar te leren schrijven. Maar niets heeft geholpen. In plaats van te schrijven, heeft Lilly de neiging om te tekenen.

De juf besluit dit tekenen te stimuleren. Omdat ze allemaal een brief aan Sinterklaas moeten schrijven, vraagt ze de kinderen om met het mooiste handschrift dat ze kennen te schrijven en een letterstijl te kiezen. Op het bord laat ze enkele voorbeelden zien: recht, cursief, dik, dun, 3D. Alle leerlingen gaan ijverig aan de slag. Lilly tekent grote, dikke letters. Ze schrijft heel correct en leesbaar.

In de volgende spellingles probeert de lerares deze ervaring te verdiepen – nu met een dictee. Bij elk woord zegt ze met welk lettertype het moet worden geschreven. Alle kinderen zijn geconcentreerd aan het werk. Ze zijn nieuwsgierig naar het lettertype waarmee ze het volgende woord moeten schrijven. De kinderen zijn tijdens dit dictee veel enthousiaster dan normaal. Iedereen maakt veel minder fouten dan normaal. De volgende dag vragen de kinderen opnieuw om zo'n dictee. De lerares heeft zo iets nog nooit eerder meegemaakt.

(Uit: Wendy Kattenpoel & Albert de Vries (2014): Naar zelf denkende en zelfstandig handelende leerlingen én leerkrachten. Academie voor Ervarend Leren.)

Inclusie vindt plaats wanneer normaliteit voortkomt uit een gezamenlijke activiteit en elke persoon vanuit zijn of haar eigen kwaliteiten kan deelnemen en iets kan bijdragen. Dit is iets anders dan iemand anders helpen. De inspanningen om mensen met ondersteuningsbehoeften te helpen, houden vaak een machtsverschil in stand, waardoor men op de drempel van inclusie blijft staan.

4.4 De handelingsimpuls wordt een leerruimte

Als men de handelingsimpuls ontdekt en zich ermee verbonden voelt, kan men deze gebruiken als inspiratiebron voor het pedagogische werk. Het inlevend versterken van de handelingsimpuls opent nieuwe vormen van begeleiding en samenwerking.

'Overdreven uitbeelden'

Ik ben werkbegeleider bij Urtica De Vijfsprong, een zorgboerderij in Vorden, Nederland. Onlangs liep ik over het terrein van de boerderij en kwam ik bewoner Markus tegen, die net een kat aan het aaien was: "Lieve kat! Kom hier, lieve kat. Ja kat, kom! Je hoeft niet bang te zijn. Kom hier. Ik blijf bij je." Toen ik hem observeerde, herkende ik meteen zijn handelingsimpuls 'overdrijvend acteren'. Je krijgt bij hem het gevoel dat hij niet alleen met de kat praat, maar een hele voorstelling voor een publiek opvoert. Op dat moment was ik, die toevallig langskwam, het publiek. Zo doet hij dat altijd! Hij maakt een spektakel van wat hij doet en kijkt naar het publiek. Veel mensen raken geïrriteerd door zijn gedrag en reageren daarop afwijzend. Zoals gezegd, hij gedraagt zich altijd zo. Het is zijn individuele handelingsimpuls. Kan ik me op zijn manier van handelen inlevend versterken in plaats van die af te wijzen?

De handelingsimpuls inlevend versterken

We beginnen elke dag met een ochtendkring, waaraan ongeveer 20-30 mensen deelnemen. Markus helpt me vaak met het uitdelen van de bladmuziek van de liedjes die we samen zingen. Ik wil in deze situatie proberen om vanuit zijn handelingsimpuls 'overdrijvend uitbeelden' te werk te gaan.

Ik roep hem luid en zwaai met de papieren in de lucht: "Markus hallo, ik heb je hulp nodig met de bladmuziek!" Hij komt meteen aangelopen. Ik buig diep voor hem: "Hartelijk dank!" Hij antwoordt met een even diepe buiging. Ik maak een spektakel van het uitdelen van de papieren. Markus doet mee.

Lerende ruimtes die inspireren!

Voor mij waren er vier ontdekkingen met betrekking tot de inrichting van de leerruimte in het versterken van de handelingsimpuls:

1. Ik heb geoefend met 'overdrijvend acteren'. Dat is voor mij helemaal niet zo eenvoudig.
2. Maar ik vond het leuk.
3. Markus vond het ook leuk om mee te doen aan het gezamenlijke toneelstuk.
4. De mensen in de ochtendkring, die er meestal nog half slapend bij staan, met elkaar praten en niet echt naar de bladmuziek kijken, waren allemaal wakker geworden en deden volop mee. Ze hadden ook plezier in wat er gebeurde.

Het inlevend afstemmen op de handelingsimpuls van een ander is dus zeker een uitdaging. Maar het helpt om nieuwe vormen van begeleiding uit te proberen en mensen die ondersteuning nodig hebben beter bij de samenwerking te betrekken. Het pedagogische werk wordt zo creatiever en meer afgestemd op de individuele behoeften van de begeleide persoon.

4.5 Aansluiten bij uitsluiten

De oefening

We namen een portret, geschilderd door Arnkjell Ruud, als uitgangspunt voor de kunstzinnige oefening. Het uitgangspunt was om je in het schilderij in te leven door het te kopiëren. Door te kopiëren kun je de penseelstreken, bewegingen, kleuren en compositie navoelen.

Er werd een vel papier op een plank bevestigd en op een ezel naast het portret van Arnkjell geplaatst. Eén persoon kopieerde het portret, terwijl de andere deelnemers zich in de handelingen van de kopiist inleefden en probeerden deze zich eigen te maken.

Aansluiten bij uitsluiten

Tor Aleksander was de eerste die begon met schilderen. Zijn handelingsimpuls was: 'treffend uitsluiten'. We dachten na: "Hoe sluit je aan bij zo'n handelingsimpuls, die juist uitsluiten inhoudt?" Maar er was niet veel tijd om na te denken, want Tor Aleksander zette al zijn eerste penseelstreek. Maar wel op het portret van Arnkjell en niet op het witte vel papier dat we hadden klaargelegd. We grepen snel in en zeiden dat hij niet rechtstreeks op het portret mocht schilderen. Met deze interventie kwam het aansluiten bij de handelingsimpuls van Tor Aleksander als vanzelf: we sloten een optie uit. Hij begon op het witte papier te schilderen. Bij de reflectie gaf Tor Aleksander aan dat het bevrijdend voelde als er niet te veel opties tegelijk waren. (Meer overwegingen over de handelingsimpuls 'treffend uitsluiten' zijn te vinden in het venster 'De handelingsimpuls in activiteiten'.)

Verbinding creëren

Nu moest Vera verder schilderen in het schilderij van Aleksander. Vera's handelingsimpuls luidt: 'verzorgend verbinden'. Dit bleek al direct daarvoor uit de manier waarop ze het papier op de plank had bevestigd. Ik probeerde de opdracht zo te begeleiden dat deze aansloot bij Vera's handelingsimpuls en vroeg haar om goed op de lijnen in Arnkjells schilderij te letten en deze als het ware over te brengen naar het nieuwe schilderij – dus het beeld van Arnkjell en Tor Aleksander met elkaar te verbinden. Albert merkte Vera's aarzeling op en voegde eraan toe dat ze moest kijken naar wat er al was, om te zien wat ze van Tor Aleksanders begin kon gebruiken. De verbinding tussen de twee schilderijen leek haar een goed uitgangspunt te geven. Toen ze na enige tijd weer aarzelde en niet wist hoe ze verder moest gaan, merkten we dat er een nieuwe verbinding moest worden gelegd. Deze keer stelde Albert mij, Runa, voor om een paar kleine aanpassingen te doen om Vera weer op gang te helpen. Mijn handelingsimpuls luidt: 'uitbreidend optrekken'. Er waren maar een paar kleine aanpassingen nodig om Vera te laten weten hoe ze het portret moest voltooien.



4.6 ★ Victoria en haar reisdagboek

Victoria gaat twee weken op vakantie. Ze komt naar mij, haar werkbegeleider en mentor, omhelst me en barst in tranen uit. Haar tranen zijn niet meer te stoppen. In deze manier van handelen toont ze haar handelingsimpuls: 'omvattend vasthouden'. Ik weet niet hoe ik haar in deze situatie kan helpen. Ik kan me goed voorstellen hoe moeilijk het voor haar is om haar vertrouwde omgeving te verlaten. Tegelijkertijd ben ik zelf in deze situatie volledig overweldigd door haar handelingsimpuls. Ik weet niet hoe ik hiermee om moet gaan. Hoe kan ik in zo'n situatie aansluiten bij haar handelingsimpuls?

Ik breng het voorbeeld ter sprake in de Inclutrain-intervisie. Trainer Albert stelt voor om de handelingsimpuls 'omvattend vasthouden' op te zoeken in de eigen ervaring. Hij geeft een voorbeeld uit zijn eigen jeugd: "Als kind was ik met mijn tante en oom op vakantie in een historische stad. Daar gingen we op zoek naar een souvenir voor mijn ouders en ook voor onszelf. In een souvenir komt het 'omvattend vasthouden' tot uiting. Je omarmt de herinnering, je houdt haar vast." Op basis van deze ervaring legt Albert een verband met de situatie van Victoria: "Je kunt haar toch een mooi notitieboekje geven en haar vragen om elke dag iets van wat ze heeft meegemaakt voor jou en voor zichzelf op te schrijven. Als ze terug is, kunnen jullie de teksten dan samen lezen."

Ik kan me voorstellen dat het zou kunnen werken en probeer het uit – met succes! Door het notitieboekje cadeau te doen en voor te stellen om het na haar terugkeer samen te lezen, doe ik mee met Victoria's handelingsimpuls 'omvattend vasthouden'. Ik heb haar geaccepteerd. Door mijn voorstel kon Victoria met de aantekeningen vasthouden wat er gebeurd was en het tegelijkertijd in het notitieboekje omvatten.

Het gaat er niet om dat Victoria leert loslaten – dat is niet haar thema! Het gaat erom dat ze in staat wordt om haar handelingsimpuls 'omvattend vasthouden' op een positieve manier de wereld in te brengen – bijvoorbeeld door haar ervaringen in een notitieboekje vast te leggen.

Het voorbeeld laat zien hoe het inlevend afstemmen op de individuele handelingsimpuls van een ander nieuwe mogelijkheden kan openen om mensen goed te kunnen ondersteunen en begeleiden. Concreet betekent dit dat uitdagingen worden aangegrepen als aanleiding om een leerruimte te creëren waarin zowel opleiders als leerlingen nieuwe vaardigheden en capaciteiten kunnen oefenen en ontwikkelen. Zo leer je beter omgaan met uitdagingen in het dagelijkse beroepsleven.

4.7 Omgaan met storend gedrag

Als je samenwerkt met iemand wiens gedrag je als storend of problematisch ervaart, is het gebruikelijk om daar over na te denken en een oplossing te bedenken die je vervolgens uitprobeert. Op basis van wat je hebt bedacht, doe je nieuwe ervaringen op. En als de bedachte oplossing niet werkt, begin je weer van voren af aan.

Ervarend leren

Bij ervarend leren pak je de zaak vanaf het begin anders aan. Het storende gedrag wordt niet gezien als iets dat moet verdwijnen. In plaats daarvan wordt ervan uitgegaan dat ook het storende gedrag een positieve impuls in zich heeft. Deze moet zinvol worden gemaakt. Daarvoor zoek je in de wereld om je heen waar dit gedrag positief tot uiting komt. Bijvoorbeeld door te vragen: "In welk beroep is dit gedrag een kwaliteit?" Ergens is het belangrijk dat er zo wordt gehandeld. Je kunt dit ook in je eigen ervaring opzoeken en vragen: "In welke situatie heb ik zelf zo gehandeld? Wat wilde ik daar bereiken?" Het is raadzaam om dan situaties buiten je eigen werkveld te nemen.

Het volgende voorbeeld kan een inspiratie zijn:

Als iemand moeite heeft om twee weken weg te gaan, ligt het voor de hand om naar eigen ervaringen met reizen te zoeken. Als je een geschikte ervaring hebt gevonden, moet je echter oppassen dat je niet denkt: "Ik heb nu de oplossing voor je." Dan neem je je eigen ervaring als een kant-en-klaar recept, dat de ander alleen maar braaf hoeft te volgen.

In het venster "Victoria en het reisdagboek" werd ik geïnspireerd door Victoria's handeling: 'omvattend vastleggen'. Toen ontdekte ik opnieuw: "Bij het kopen van een souvenir heb ik ook geprobeerd 'iets te omvatten en tegelijkertijd vast te leggen'. Het souvenir moest een afspiegeling zijn van mijn reiservaring, die ik mee naar huis kon nemen.

Ik dacht na: 'Wat is er nog meer dat in deze richting gaat en 'normaal' is? Toen kwam ik op het idee: een dagboek. Maar niet zomaar een dagboek voor mijzelf, maar een dagboek dat ik graag samen met anderen bekijk. Door dit voorstel aan de begeleider van Victoria voor te leggen, handel ik 'omvattend vastlegend' en creëer ik zo een omgeving waarin Victoria zichzelf herkent en dan vanzelfsprekend met mij meedoet.

De ideeën worden dus uit de wereld gehaald door activiteiten te zoeken en de bijbehorende werkwoorden actief te denken. Vervolgens ontwikkel je zelf nieuwe ideeën, waar misschien nog niemand eerder aan heeft gedacht.

4.8 Samuel de dirigent

‘Dirigerend inleven’

Samuel woont al vele jaren op Urtica – bijna zijn hele leven! Hij is 62 jaar en erg gevoelig – hij voelt alles wat er gaande is. Soms is het best een uitdaging om met Samuel te werken. Als je hem een directe vraag stelt, reageert hij vaak boos of draait hij zich om en loopt weg. Hij schreeuwt ook heel vaak. Dat begon al in zijn jeugd. De bewoonster boven hem klaagt daar vaak over. Ook voor de burens is het een probleem. Het heeft geen zin om te vragen wat hem irriteert of waarom hij schreeuwt. In plaats daarvan ben ik op zoek gegaan naar de kwaliteiten van Samuel. We hebben zijn handelingsimpuls ontdekt: 'dirigerend inleven'. Daarbij kwam het beroepsbeeld van dirigent. Samuel wil dirigeren. Als ik hem zie, vraagt hij vaak: 'Kun je dit of dat voor mij doen?'. De dirigent dirigeert het orkest!

Gelukte onverwachte handeling (GOH)

Ik ben op onderzoek uitgegaan: hoe kan ik aansluiting vinden bij Samuel? Hoe kan ik me op zijn handelingsimpuls afstemmen? Daarbij zag ik drie positieve voorbeelden waarbij ik intuïtief aansluiting vond bij Samuel. Dus drie gelukte onverwachte handelingen:

Op de manege: Als jonge man reed Samuel paard. Enige tijd geleden zei hij dat hij graag weer zou willen paardrijden. Dus zijn we naar een manege gegaan. Toen we het paard borstelden, bleef hij op grote afstand staan. Hij wilde toen ook niet rijden. Dus vroeg ik: "Zal ik rijden?" Hij stemde toe. Ik ben op het paard gestapt en heb Samuel gevraagd: "Wat moet ik nu doen? Waar moet ik heen rijden?" Samuel ging in het midden van de manege staan en gaf me aanwijzingen. Hij zei dat ik mijn handen niet zo hoog moest houden en mijn hielen naar beneden moest drukken. Hij gaf me aanwijzingen waar ik heen moest rijden. Hij vond het duidelijk leuk om me te vertellen wat ik moest doen. Toen ik na een tijdje vroeg: "Wil je nu paardrijden?", stemde hij toe. Hij kon eerst wennen via het dirigeren en begon daarna zelf paard te rijden.

Op het erf: Vorig jaar hebben we een barbecue georganiseerd. Samuel stond toen op en ging in het midden van het erf staan. Met luide stem hield hij een toespraak en iedereen luisterde aandachtig naar hem. Hij stond daar als de burgemeester op het dorpsplein. Hij wil en kan de toon aangeven.

In het theater: Een paar weken geleden ben ik met hem naar het theater geweest. We zaten op het balkon. Plotseling stond hij op en applaudisseerde luid. In eerste instantie dacht ik: "Wat doet hij nu?", maar met zijn applaus kreeg hij het hele publiek mee. Ik keek naar hem en dacht: "Nu ben je echt in je element."

Nieuwe inspiratie

In onze Inclutrain-intervisiegroep hebben we nagedacht over hoe ik bij Samuel aan kon sluiten. Het werd me duidelijk dat het helpt om vragen niet rechtstreeks aan Samuel te stellen, maar in het algemeen in de ruimte te richten. Want dan kan Samuel zelf het initiatief nemen en erop reageren, zonder direct met de vraag geconfronteerd te worden. Als ik bijvoorbeeld zeg: "Kun je dat papier weggooien?", dan blokkeert hij meteen. Als ik in plaats daarvan zeg: "Waar moet het oud papier eigenlijk naartoe?", dan staat hij me heel behulpzaam bij en voert hij de taak uit. In plaats van Samuel er direct op aan te spreken dat de bewoonster klaagt over zijn geschreeuw, kan ik het onderwerp ook aan een algemeen publiek voorleggen: "De bewoonster heeft geklaagd, wat zou ze nodig kunnen hebben?" Een dergelijke vraag zou hem de ruimte kunnen geven om zich in te leven en zich met het probleem bezig te houden.

De handelingsimpuls op een positieve manier naar buiten brengen

De vraag is: waar en hoe kan hij zijn handelingsimpuls ontplooien? Ik bespreek dit met de Inclutrain-groep en kom tot een nieuwe conclusie:

Ik (Helga): Als we samen in de auto zitten, vertelt hij graag. Of als we op een bankje in het park zitten, praten we over wat we zien, bijvoorbeeld over de voorbijrijdende fietsers en voetgangers. Vroeger presenteerde hij ook steeds iets in de ochtendkring en de andere bewoners waren daar blij mee.

Sophia: Zou het misschien nuttig zijn om een regelmatig discussieforum op te zetten? Waar je bijvoorbeeld kunt praten over wat je de afgelopen week heeft geraakt – dus zonder de vraag rechtstreeks aan Samuel te stellen.

Ik (Helga): Hmm, dat zou kunnen werken. Maar ik bedenk nog iets anders! Hij vindt het vooral grappig als ik doe alsof ik boos ben. Hij houdt ervan als je acteert. Dan wordt hij niet direct aangesproken. Het is dan meer alsof hij in het theaterpubliek zit als toeschouwer. Daar word je door de acteurs ook niet direct aangesproken. Dan kan hij instappen en het initiatief nemen. Hij is dan heel aanwezig en heeft iets te zeggen, niet direct gericht tot één persoon, maar tot een breed publiek.

Albert: Het is interessant wat je hier vertelt. Je sluit aan bij Samuel als je meegaat in zijn handelingsimpuls: je acteert iets dat gericht is op een (ver) publiek. Dat is precies wat hij doet, het is zijn handelingsimpuls. Door jouw acteerwerk – dat niet direct op hem gericht is – kan hij instappen en zijn eigen gedachten de wereld in brengen. In plaats van te schreeuwen, kan hij zich op deze momenten met woorden uitdrukken.

Het is een verschil of je meegaat in de handelingsimpuls van de ander of dat je door je interventies probeert de ander te veranderen.

Marianne: Je zou het acteren meer in het dagelijkse werk kunnen integreren.

Albert: Ja, precies! Het is belangrijk om daarbij de hele groep mee te nemen.

Helga: Dat wordt spannend! We hebben een bewoner, Markus, die meestal erg overdrijft – in zijn gebaren en mimiek. Dat lijkt vaak op toneelspel. Maar hij richt zich met zijn gedrag meestal rechtstreeks tot één persoon. Samuel heeft daar veel last van. Ik denk echter dat het heel goed zou zijn als we samen zouden 'toneelspelen', zonder dat rechtstreeks op iemand te richten. Dat zal waarschijnlijk de hele situatie kalmeren. We kunnen daarmee zowel Samuel als Markus aanspreken.

Marianne: Ja, dat geloof ik ook! Laatst was het erg warm tijdens het werk en hebben we met Markus bedacht hoe het zou zijn als we nu in het zwembad zouden zijn. En toen hebben we gedaan alsof we in het zwembad waren. Het was een echte 'verkoeling'. Het werk met de groep ging toen veel beter. Ik zou het leuk vinden om acteren actief in het pedagogische werk te integreren. Ik wil dat ook aan onze collega's voorstellen.

Inzichten

Het gaat er niet om Samuel aan te moedigen zijn handelingsimpuls te volgen, maar deze zelf te beleven en andere mensen erbij te betrekken. In het voorbeeld van het oud papier gaat het er niet om, hem met een trucje aan het werk te zetten, maar om daadwerkelijk met deze vraag bezig te zijn. Waar moet het oud papier eigenlijk heen?

Het is vaak moeilijk als iemand zegt: "Ach, jij bent hier zo goed in, doe dat dan maar." Als iemand bijvoorbeeld zegt: "Vertel eens een grap", dan kan ik niets bedenken. Maar als iemand anders een grap vertelt, dan bedenk ik ook grappen.

Het gaat er bij de handelingsimpuls-methode niet om te manipuleren, maar om een leeromgeving te creëren waarin mensen zichzelf kunnen herkennen en ontplooien.

4.9 Klaus, de parkeerwachter

Klaus heeft een afwachtende houding. Het liefst zit hij op een stoel en kijkt hij toe. Het is moeilijk om Klaus in beweging te krijgen en hem te motiveren om te werken. Als Klaus werkt, kijkt hij vaak op de klok om te zien of het al tijd is voor de koffie- of lunchpauze. Zodra de pauzegong gaat, stopt Klaus met werken en laat hij alles liggen en staan. Als de bel bijvoorbeeld gaat terwijl hij bestek uit de vaatwasser haalt, stopt hij onmiddellijk met werken en laat hij de laatste lepels gewoon in de vaatwasser staan – ook al zijn er nog maar twee over. Als de bel gaat, haast hij zich meteen naar de koffie. Hij is als eerste bij de koffie en gaat op zijn vaste plek zitten. Ik wil Klaus motiveren om de taak af te maken, maar dan zegt hij altijd: "Nee, het is koffietijd." Hoe sluit ik bij hem aan? Hoe kan ik de leerruimte zo inrichten dat het voor hem motiverend is om aan het werk te gaan?

Gelukte onverwachte handeling (GOH)

In de Inclutrain-groep denken we na over in welk beroep het gedrag van Klaus een kwaliteit is. Ik denk aan een sluiswachter of parkeerwachter. Die wacht af of er een schip of auto aankomt en sluit of opent de brug of de poort. Hij observeert en berekent wanneer de sluis moet worden geopend of gesloten. We komen op de werkwoorden: 'observerend berekenen'. Dan schiet me een voorbeeld te binnen van een gelukte onverwachte handeling. Een situatie waarin ik intuïtief bij Klaus heb aangesloten. Toen ik onlangs koekjes aan het bakken was, heb ik hem gevraagd om de tijd in de gaten te houden, zodat de koekjes niet zouden verbranden. Dat werkte heel goed. Hij vond het erg leuk om de tijd in de gaten te houden.

Leerruimte creëren

Ik leg uit dat ik het gevoel heb, dat hij het werk ontwijkt. Albert antwoordt: "Dat is hier niet van belang. Van buitenaf gezien lijkt het misschien alsof 'observerend berekenen' geen werk is. Maar de echte vraag is hoe je op deze manier toegang tot het werk vindt. Dat is dan het afstemmen en versterken. Als je gewoon zegt dat er nog genoeg tijd is, moet Klaus je geloven dat het qua tijd wel goed komt. Zijn handelingsimpuls is echter 'observerend berekenen'. En daarin wil hij beter worden. Je zou dus kleinere oefeningen kunnen doen waarmee hij vaardiger kan worden. Tot nu toe is hij gespecialiseerd in het letten op wanneer het pauze is. Het gaat erom dat hij deze vaardigheid ook in ander werk kan toepassen. Je kunt het proces daarvoor vanuit de andere richting bekijken, dus vanuit het resultaat. Je krijgt het werk op tijd af omdat je het goed hebt berekend. Dan hoef je tijdens de pauze niet door te werken. Je zou kunnen zeggen: "Kijk eens hoe snel je het werk moet doen om de taken nog voor de pauze af te krijgen." Je kunt ook een experiment met hem doen door het werk eerst heel langzaam te doen en dan heel snel. Dus in verschillende tempo's. Daarna kunnen jullie samen terugkijken en de verschillen vergelijken. Klaus heeft het 'berekenen' in zijn handelingsimpuls en is tegelijkertijd nog niet in staat om dit op een positieve manier in te zetten. Je kunt hem daarbij ondersteunen door je op zijn handelingsimpuls af te stemmen en mee te bewegen." Door het gesprek werd mij duidelijk dat ieder mens zijn capaciteiten ter beschikking wil stellen aan de samenleving.

Meebewegen met de handelingsimpuls

Enige tijd geleden hebben we de namen van verschillende steden op houten platen geschreven. Het waren als het ware wegwijzers. Dit was een cadeau voor een collega die met pensioen ging. Ik heb de contouren van de letters getekend en Klaus heeft ze met verf ingevuld. Klaus was helemaal in zijn werk verdiept. Hij werkte zeer geconcentreerd en nauwkeurig. Hij had er zichtbaar plezier in om de planken te ontwerpen. En toen het tijd was voor de koffiepauze, zei

Klaus: "Ik wil eerst deze plaatsnaam afmaken en dan pas koffiepauze nemen". Ik was zeer verbaasd over zijn uitspraak. Ik ken hem al 18 jaar en zoiets had hij nog nooit gezegd.

Albert (trainer): Als je de contouren van de letters tekent, is de vorm er al, die wacht en hij vult hem in. Je hebt dus zelf meegeholpen met tekenen en daarbij de handelingsimpuls van Klaus overgenomen. Je hebt daarmee een omgeving gecreëerd die hem uitnodigt om op zijn manier mee te doen. Als je de handelingsimpuls overneemt, kan de persoon daar iets van afkijken. Het is gemakkelijker om te leren als je iets als demonstratie ziet. Dan ben je tegelijkertijd betrokken en vrij.

5. Leren om de leerruimte te doorleven

5.1 ★ Begeleiden bij inlevend versterken I

Tijdens een Inclutrain-training stemt Rainer ermee in om een demonstratie te geven waarin hij probeert aan te sluiten bij Max. Max stemt ermee in om mee te doen. In mijn rol als Inclutrain-trainer ondersteun ik Rainer bij dit experiment.

Vlak voor de demonstratie vertel ik Rainer over Max' handelingsimpuls. De dag ervoor hebben we deze in een werkgroep met andere mensen ontdekt: 'kijkend veiligstellen'. Dan gaat het beginnen! Rainer stelt Max voor aan het publiek en vermeldt zijn handelingsimpuls. Hij heeft besloten om nu nog niet aan te sluiten bij Max en zegt: "Max, wil je de houtblokken die op de grond liggen, in de kruiwagen leggen?" Dan staat hij daar bij en kijkt toe hoe Max dat doet. Max is goedgezind. Hij pakt twee houtblokken achter elkaar, legt ze in de kruiwagen, staat op en kijkt naar het publiek – niet naar Rainer. Rainer moedigt Max aan om door te gaan. Max pakt nog twee houtblokken, staat op en kijkt nog eens om zich heen. Het is duidelijk dat Rainer niet meedoet met Max.

Na de demonstratie beschrijven de toeschouwers dit moment als volgt: Max heeft Rainer geïmiteerd. Hij bleef steeds staan en keek om zich heen.

Ik weet niets van Rainers plan om eerst te laten zien dat hij niet meedoet. Ik geef Rainer de tip: "Doe mee en blijf niet toekijken hoe Max het werk doet." Rainer pakt dat op en begint mee te helpen met het laden van de kruiwagen.

Als de kruiwagen vol is, rijdt Max ermee naar het houthok. Rainer heeft zich voorgenomen om Max te laten zien hoe hij het hout in het houthok moet stapelen. Hij verwachtte dat Max naar hem zou kijken en zegt: "Pak de houtblokken en stapel ze zo." Maar Max kijkt voortdurend om zich heen terwijl hij het hout stapelt, soms naar het publiek, soms naar Rainer.

Ik geef Rainer een nieuwe tip: "Als ik houtblokken stapel, draai ik het blok zo dat het stabiel ligt en ik het volgende blok er gemakkelijk op kan leggen. Ik realiseer me dat ik daar 'kijkend veiligstellend' te werk ga. Ik ga ervan uit dat jij, Rainer, dat ook doet. Zeg hardop wat je denkt terwijl je stapelt. Spreek vrij in de ruimte, niet tegen Max!"

Rainer neemt de tip aan en beschrijft wat hij denkt en doet terwijl hij het hout stapelt. Dat heeft effect! Nu staan Rainer en Max zij aan zij, geconcentreerd aan het werk. Ze halen houtblokken uit de kruiwagen. Ze stapelen ze op de reeds bestaande houtstapel in het houthok. Rainer merkt dat Max zijn aandacht bij hem heeft en tegelijkertijd zelf ook aan het stapelen is.

De ongeveer 30 toeschouwers die eromheen staan, merken dat Rainer nu aansluiting heeft gevonden bij Max en hem versterkt in zijn kwaliteit. De hele demonstratie duurde ongeveer 10 minuten.

Een halve dag later praten een begeleider en ik met Max. We vragen hem naar zijn ervaring met de demonstratie van gisteren. Max denkt na. Hij kan alleen de laatste twee minuten beschrijven: "Rainer heeft mij geïmiteerd!" Rainer heeft het dus pas aan het einde op de manier van Max gedaan. Of anders gezegd, hij heeft meegewerkt op de manier waarop Max handelt. Hij heeft zich op de handelingsimpuls van Max afgestemd.

5.2 Begeleiden bij inlevend versterken II

Als Inclutrain-trainer gaf ik de werkbegeleider Rainer de volgende tip om aan te sluiten bij Max' handelingsimpuls 'kijkend veiligstellen', toen ze samen hout stapelden: "Als je houtblokken stapelt, zeg dan hardop wat je denkt, terwijl je dat doet. Spreek vrij in de ruimte, niet tegen Max!" Rainer ging in op mijn suggestie, ook al kwam het hem duidelijk vreemd voor: "Niet met Max praten, maar gewoon voor mezelf praten?" (Meer hierover in het vorige venster.)

Van buitenaf gezien leek mijn interventie alsof ik alles al wist. Alsof ik vanaf het begin volledig duidelijk had hoe ik Rainer kon helpen om zich af te stemmen op Max. Maar voor mijzelf was het ook een verrassende ervaring. Ik wist van tevoren niet dat ik Rainer zo zou begeleiden. Voor mij was het een gelukte onverwachte handeling. Een handeling waarbij ik intuïtief met de handelingsimpuls van de ander, in dit geval Rainer, meedeed.

Enkele weken later zat ik in een intervisiegroep. Daar bespraken we hoe ik bij Rainer had aangesloten. Eerst karakteriseerden de collega's mijn handelen en daarna dat van Rainer:

Karakterisering van mijn handelen	Karakterisering van Rainers handelen
<i>Je vertelde Rainer wat er in je omging toen je onlangs zelf hout stapelde.</i>	<i>Jouw oordeel over Rainers handeling is: 'Rainer geeft de opdracht en blijft toekijken'.</i>
<i>Werkwoorden: 'vertellend denken'</i>	<i>Werkwoorden: 'opdrachtgevend toekijken'.</i>
<i>Beroep: druïde of priester</i>	<i>Beroep: koning of krijgsheer</i>

Door mijn handeling 'vertellend denken' nam ik deel aan Rainers 'opdrachtgevend toekijken' en versterkte ik dit. Ik versterkte daarmee Rainer. Rainers 'opdrachtgevend toekijken' kon daardoor heel anders verschijnen: hij zegt wat hij denkt, maar spreekt Max niet rechtstreeks aan. Rainer geeft als het ware hardop instructies over hoe het hout moet worden neergelegd en demonstreert Max het 'kijkend veiligstellen' zonder rechtstreeks met hem in gesprek te gaan.

Dit is de beschrijving van wat ik intuïtief heb gedaan. Als ik het beschrijf als een methodiek van ervarend leren, dan zie ik dat ik het volgende heb gedaan:

Ik zocht mijn eigen ervaring met 'kijkend veiligstellen' bij het stapelen van hout op: als ik houtblokken stapel, kijk ik naar de houtblokken en bedenk ik hoe ik ze veilig kan stapelen – zonder dit proces natuurlijk uit te spreken. Ik realiseerde me dat ik bij het stapelen van hout 'kijkend veiligstellend' te werk ga, net zoals Max in het algemeen doet. Op basis van deze bevindingen heb ik Rainer voorgesteld om zijn 'stapelgedachten' hardop uit te spreken, zodat Max eraan kan deelnemen. Dus op basis van mijn eigen ervaring stelde ik hem voor om hardop te denken, zonder direct met Max in gesprek te gaan.

Wat uit eigen ervaring in je opkomt, is een intuïtief proces. Het is iets dat van binnenuit meedoet met de externe omstandigheden, of beter gezegd, noodzaak. Het stelt ons in staat om nieuwe vormen van leerruimten te ontwerpen.

6. Inclusief beroepsonderwijs

6.1 ★ De spreekster

Victoria's kwaliteiten komen tot bloei!

In dit venster wordt beschreven hoe het beroepsonderwijs van Victoria op de Loidholdhof werd vormgegeven aan de hand van de Inclutrain-methode.

Victoria stelt zich voor

"Ik ben Victoria en ik ben 28 jaar. Sinds november 2015 werk ik op de Loidholdhof. 's Ochtends doe ik de was en 's middags help ik in de stal. Ik ben opgegroeid op een boerderij, dus zo'n leven is heel normaal voor mij.

Ik houd van schrijven en voorlezen. Ik zorg ook graag voor andere mensen. Ik help Antonia bijvoorbeeld met traplopen of zorg voor Silke. Ik ben ook belangenvertegenwoordiger op de boerderij, dus ik kan ook anderen helpen.

Als mensen zich niet aan dingen houden of dingen veranderen en ik dan niet meer weet waar ik aan toe ben, vind ik dat helemaal niet leuk. Dan kan ik behoorlijk luidruchtig en emotioneel worden!

Als ik ergens heel blij mee ben, ga ik naar mijn werkbegeleider Erika en geef ik haar een knuffel! Als ik ergens echt verdrietig om ben, ga ik ook naar Erika, omhels haar en houd me stevig vast."

Omhelzen

Victoria's handelingsimpuls is 'omvattend vasthouden'. Bij haar zijn de twee werkwoorden van haar handelingsimpuls nauw verwant. Haar manier van 'omvattend vasthouden' is niet zoals je bijvoorbeeld een theekopje bij het oor vasthoudt. Het is eerder alsof je op een koude winterdag een mok warme chocolademelk in je handen houdt: je wilt bijna met je hele lichaam de warme mok omhelzen.

Als beroepsbeeld kwam voor Victoria 'verpleegster' of 'reddingszwemster' in ons op.

Een talent voor het lezen en voordragen van spreuken

Victoria heeft het talent om spreuken of teksten mooi voor te dragen. Als Victoria voor andere mensen spreuken of teksten voorleest, is ze helemaal bij de les en draagt ze de inhoud luid en duidelijk voor. Ook al zijn veel ogen op haar gericht, ze blijft geconcentreerd en laat zich niet afleiden.

Dat bleek tijdens onze dagelijkse ochtendkring, waar ze steeds weer uit eigen beweging het spreukenboekje pakte en de spreuk van de week duidelijk en verstaanbaar voordroeg. Ook onze kunstschilder op het erf heeft haar talent opgemerkt. Op een dag vroeg hij haar of ze niet eens per week naar het schilderatelier wilde komen om met penseel en verf te schrijven.

"In de ochtendkring lees ik de spreuk voor. En de beschreven planken zijn er; niet allemaal, maar alleen die met de spreuk die ik op dat moment voorlees.

Sinds februari 2021 komen we elke week samen in de schilderklas. De eerste spreuken heb ik op papier geschreven, de rest op planken.

Ik herinner me dat het begon toen ik voor mijn vriend Roland 'Ronja de Roversdochter' op een vel papier schreef – omdat hij wilde dat ik dat voor hem opschreef. Hij liet het briefje bij de koffieautomaat liggen, en toen kwam de schilder langs en zag het briefje, en ik was ergens in de buurt. Op zijn vraag "Wie heeft dit zo mooi geschreven?" zei ik: "Ik was het!" Zo is het begonnen.

De schilder heeft me geholpen met schrijven – schilderen. Hij heeft het penseel kort geknipt en voor elke letter moest ik het penseel opnieuw in de verf dopen. Eerst heb ik maar één spreuk geschreven en die daarna op een ezel bij de ochtendkring neergezet. Daarna heb ik de volgende geschreven. En toen, na een jaar, waren we klaar. Toen hebben we op het erf een tentoonstelling gemaakt van alle 52 spreuken.

We hebben de planken met de spreuken in een cirkel neergezet. En toen kwam de opdracht van Katha om de spreuken voor haar te schrijven, voor haar praktijk in Dortmund. Ik heb er even over nagedacht en toen heb ik gezegd dat ik de opdracht zou aannemen en het graag zou doen. En toen heb ik alle 52 spreuken nog eens geschreven.

Vaardigheden verdiepen. Reflectie van de werkbegeleider

Victoria's handelingsimpuls is 'omvattend vasthouden'. De spreuk is al gedrukt, ze is er al helemaal. Als ze deze spreuk groot en vrij schrijvend of schilderend op een bordkarton opnieuw vormgeeft, moet het geheel behouden blijven, en tegelijkertijd ziet het er heel anders uit. Door de spreukenborden te schrijven, kan ze haar vaardigheden 'omvattend vasthouden' stap voor stap verdiepen. Eerst schrijft ze alleen de spreuken en leert ze omgaan met het penseel en de verf. Door wekelijks aan de spreuken te werken, gedurende meerdere maanden, ontdekt ze steeds meer de inhoud en verbanden van de spreuken. Haar vermogen om zich op iets te richten en zich erin te verdiepen, krijgt hier betekenis en vergroot dit vermogen. Na verloop van tijd begint ze na te denken over de spreuken en ontwikkelt ze haar eigen gedachten hierover:

Dialogo over spreuken en het ik-leven

Hannes: Sinds enige tijd schrijf je de spreuken niet alleen over, maar gaan we daarna ook elke keer samen zitten ...

Victoria: ... en dan schrijf ik mijn gedachten op.

Hannes: Is dat moeilijk?

Victoria: Soms wel. De spreuk is af en toe ook een raadsel.

Hannes: Wil je nog iets zeggen over de spreuken, waar gaan ze over?

Victoria: Over het leven van het ik... De spreuken hebben enerzijds met mij te maken, anderzijds hebben ze veel te maken met de wereld. Met hoe planten ontkiemen, rijpen, vruchten dragen... met de natuur... hoe die verandert van de lente tot de winter, zou je kunnen zeggen.

Hannes: En in de winter?

Victoria: En in de winter is alles kaal buiten... in de ziel bloeit dan alles. (Lacht) Ik weet niet precies hoe ik het anders moet omschrijven. Ik heb het gevoel dat je nooit klaar bent met de spreuken, je ontdekt steeds nieuwe dingen. En dat dat ook te maken heeft met voelen.

Hannes: Met het voelen?

Victoria: Ik vind dat je jezelf echt leert voelen, door te voelen wat je hebt opgeschreven. Leren voelen. Zelf ervaren, ja.

Hannes: Gisteren schreef je op: Moet ik het inzicht voelen?

Victoria: Ik geloof dat dat op de een of andere manier werkt. Als je zelf op een bepaalde manier de spreuken leert kennen, dan leer je ze te voelen. Ik zeg eerlijk dat dat werkt.

Hannes: Was het een ontwikkelingsproces?

Victoria: Ja, zeker. Ik heb me van jaar tot jaar verder ontwikkeld. Het schrift is mooier geworden...

Hannes: Wat wil je in de toekomst doen?

Victoria: Ik vind het belangrijk dat je andere mensen leert om goed te schrijven, dat je de letters met hen tekent. Ik weet niet of iedereen dat kan. Voor sommige mensen is dat namelijk een kunst, denk ik.

De verandering in de samenwerking. Reflectie van een werkbegeleider

“Door onze Inclutrain-trainingen is het professionele werk met Victoria volledig veranderd. We hebben nu een andere band en ik kijk anders naar haar. Ik kijk niet naar wat ze niet kan of wat me aan haar stoort. Nee, haar handelingsimpuls is inmiddels zo aanwezig dat het elke keer weer spannend is om te zien hoe ik daarop kan inspelen in een bepaalde werk-, sociale of leercontext. Ik ervaar dat als zeer creatieve processen, waarbij ik als werkbegeleider als gehele mens wordt uitgedaagd. Onze samenwerking is anders geworden. Het is eigenlijk pas nu een echte samenwerking geworden. Sinds we dit proberen, hebben Victoria en veel van haar collega's verbazingwekkende ontwikkelingsstappen gezet. Dingen die voorheen ondenkbaar waren, worden mogelijk. Omdat we een weg hebben gevonden die we kunnen bewandelen en die inspireert. Het is leuk om met Victoria te werken. Ik voel me nu zowel docent als leerling!”

Een ander werk dat Victoria graag doet, is haar collega's begeleiden bij het schrijven van een dagboek. De mensen dicteren haar een tekst. Vervolgens schrijven de mensen over wat Victoria heeft geschreven.

En welke beroepen heeft Victoria geleerd?

Voordrachtskunstenaar

Lerares: die haar collega's lesgeeft in schrijven en lezen.

Schoonschrijfster: gedichten of spreuken.

Lezeres.

Filosoof.

Meer hierover in het artikel "In de schilderkunst. Over de met de spreuken uit de weekspreukenkalender beschilderde planken", in: "Das Goetheanum" (2024-07): <https://dasgoetheanum.com/in-der-malerei/>

6.2 De PR-medewerker

Nieuwe inzichten in de beroepsopleiding van Peter.

Peter heeft de taak om de stal te vegen. Als hij klaar is met werken, laat hij de bezem altijd dwars in de gang van de stal liggen, hoewel er een plek is waar de bezems moeten worden opgeborgen. De begeleider slaagt er niet in om Peter de bezems op de juiste manier op te laten ruimen.

We stellen ons de vraag: "In welke beroepssituatie is het van belang om zo te werk te gaan?" In hetzelfde werkgebied komt het beroep van dierenarts voor. Meestal komt de dierenarts wanneer de medewerkers buiten op het veld zijn en onderzoekt hij de koeien. Als teken dat hij de onderzoeken heeft uitgevoerd, laat hij zijn lange, groene rubberen handschoenen in het gangpad liggen. We vinden de volgende werkwoorden: 'merkend tonen'. Peters handelingsimpuls!

We onderzoeken deze handelingsimpuls en vinden mogelijkheden om de leerruimte zo in te richten dat Peter zijn handelingsimpuls kan leven: lijsten die je afvinkt of waarop je de tijd noteert wanneer je de activiteit hebt voltooid.

We schrijven een portfolio waarin we de handelingsimpuls van Peter weergeven en overhandigen hem de tekst. Hij is erg enthousiast. Alleen al het feit dat we hem de tekst overhandigen, heeft een positieve invloed op zijn gedrag en zijn relatie tot de boerderij. Met het portfolio wordt hem iets 'merkend getoond'. Op het moment van overhandigen nemen we dus Peters handelingsimpuls over. Het is mooi om zijn enthousiasme te wekken, omdat hij zich momenteel steeds meer terugtrekt en nauwelijks nog deelneemt aan het reilen en zeilen op de boerderij. Het portfolio motiveert hem om weer actiever mee te doen.

Als vrijwilliger helpt Peter in een gemeenschapscentrum buiten de boerderij. Daar houdt hij zich bezig met het ontwerpen en produceren van aankondigingen en flyers. Achim, zijn werkbegeleider, ziet in deze vrijwilligersactiviteit hoe Peters handelingsimpuls een beroep wordt: medewerker van een PR-afdeling. Daarvoor zijn ook medewerkers op de boerderij nodig. Hij zou zelfs cursussen of een opleiding kunnen volgen om deze activiteit nog professioneler uit te oefenen, overweegt Achim. Maar op de vraag: "Wil je helpen met ons PR-werk?" antwoordt Peter met een duidelijk "nee".

Bij nader inzien beseffen we dat we met onze vraag niet hebben aangesloten bij hem, bij zijn handelingsimpuls. Het zou anders zijn gegaan als we hadden gezegd: "We zijn bezig flyers te verspreiden. We hebben hier een lijst met 15 adressen. Vier daarvan hebben we al gedaan en op de lijst afgevinkt. Als jij er ook een paar verspreidt, kun je dan ook de adressen afvinken?" Dat gaan we de volgende keer proberen.

Bij beroepsopleiding gaat het er niet alleen om dat de student kwalificatiedoelen bereikt, maar ook dat hij zijn potentieel kan ontplooiën. Dit lukt als de werkbegeleider leert om aan te sluiten bij deze persoon. Als de werkbegeleiders de handelingsimpuls van de mens overneemt, kan deze zich herkennen in zijn omgeving. Daardoor kunnen de vaardigheden van deze persoon tot uiting komen en effectief worden ingezet.

6.3 De opleider

Voor veel mensen verloopt de weg van de opleiding naar het betreffende beroep niet rechtlijnig. En zelfs als dat wel het geval is, kan het beroep in de loop van de loopbaanontwikkeling nog sterk veranderen. Je ontwikkelt je beroep door het uit te oefenen. Dit geldt zowel voor mensen met als zonder ondersteuningsbehoefte. Want ongeacht de ondersteuningsbehoefte vindt de mens zijn beroep in verbinding met zijn omgeving. Als medemensen erkennen en waarderen wat je doet en daar ruimte voor kan worden gecreëerd, kan er een professionele ontwikkeling plaatsvinden. Er ontstaat vertrouwen in de eigen vaardigheden. Het beroep wordt intuïtief gepakt.

Om deze professionele ontwikkeling te achterhalen, kun je jezelf de vraag stellen: “Wat doe ik vandaag dat ik een jaar geleden nog niet kon of deed? Waarin heb ik me gespecialiseerd? Komen beroep en context/omgeving samen?”

Professionele ontwikkeling – een persoonlijke reflectie

Ik begeleid mensen die ondersteuning nodig hebben op het werk. Maar ik zou mijn beroep omschrijven als het me inleven in andere mensen. De opleiding tot Inclutrain-trainer ligt ook op dit gebied. Eerst dacht ik dat ik de methoden van buitenaf moest leren door de methodische stappen nauwkeurig te bestuderen en er teksten over te lezen. Ik heb nu echter gemerkt dat ik de afgelopen jaren iets in mezelf heb ontwikkeld en daardoor trainer ben geworden. Ik ontwikkel dit het beste in de samenwerking met cliënten – wanneer ik me in hen verplaats en vanuit nieuwe perspectieven meedoe. Zo ontwikkel ik mezelf verder in mijn beroep.

De laatste keer, tijdens de vergadering ter voorbereiding van een trainingsbijeenkomst, viel het me plotseling op dat er geen cliënten aanwezig waren. Dat vond ik jammer. Ik besloot toen om de verdere voorbereiding van de trainingsbijeenkomst samen met cliënten te doen en heb Martijn en Pippa daarvoor uitgenodigd. We hebben samen de trainingsbijeenkomst voorbereid. Daardoor konden ze ook tijdens de bijeenkomst zelf taken op zich nemen, bijvoorbeeld tijdens de openingsronde elke ochtend. Door de samenwerking met Pippa en Martijn kon ik ook vooruitgang boeken in mijn eigen professionele ontwikkeling.

Zo doe ik nieuwe ontdekkingen. Helaas raken die ook weer in de vergetelheid. Dat viel me bijvoorbeeld op toen Ralph onlangs voorstelde om cliënten actief bij de organisatie te betrekken. Er kwamen veel gedachten bij me op, maar die waren zo chaotisch dat ik in eerste instantie niet wist wat ik moest zeggen. Sommige cliënten zullen zich soms zeker ook zo voelen. Maar toen herinnerde ik me ook mijn eigen initiatief om Martijn en Pippa erbij te betrekken. Ik realiseerde me dat ik het gebrek aan betrokkenheid als een verlies ervoer.

Een jaar geleden zou ik het ontbreken van de cliënten nog niet zo hebben ervaren. Pas nu word ik me daar steeds bewuster van. Ook als iets niet inclusief is of gewoon te veel gevraagd, valt het me steeds meer op. Als ik bijvoorbeeld met Martijn samenwerk, voel ik sneller aan wanneer er een pauze nodig is.

Het verlangen naar het vermogen om de innerlijke ervaring bewust waar te nemen en uit te drukken wordt groter. Dat is nieuw. Ik merk dat ik nu bewust beter wil worden in mijn professionele kwaliteit van me inleven.

Ik herinner me dat ik in mijn jonge jaren dacht dat werken niets voor mij was. Ik heb van alles geprobeerd, maar het gaf me weinig voldoening. Ik wilde de wereld verbeteren, vooral door andere mensen te begeleiden. Ik overwoog om kleuterleidster te worden. Maar kinderen gaan weer weg. Ik dacht: dan moet ik moeder worden!

Dergelijke overwegingen behoren nu tot het verleden. Ik heb mijn beroep gevonden. Ik ben nu werkbegeleider. In het begin was ik daar niet zo goed in, maar ik heb er altijd plezier in gehad. Ik ben dankbaar dat ik mijn professionele impuls heb kunnen volgen en dat mensen hebben meegewerkt. Maar ik voel me ook schuldig als het nog niet zo goed lukt.

Sinds een jaar vertel ik nieuwe collega's steeds meer over hoe ik mensen begeleid – hoe ik dat doe. Ik begeleid de nieuwe collega's dus als het ware onofficieel. Dat is dus ook iets wat ik nieuw doe. Het maakt deel uit van mijn professionele ontwikkeling.

Welk beroep oefen ik eigenlijk uit? Misschien opleidster. Ik verdeel mijn kennis in kleinere delen, zodat het ook voor nieuwe collega's goed begrijpelijk is. Ik wil hen meenemen, inspireren en impulsen geven die tot nieuwe perspectieven leiden. Het gaat mij daarbij niet om uitgebreid te psychologiseren en ingewikkelde lezingen te houden over hoe je pedagogisch goed kunt werken. Dan weet de ander niet meer waar hij aan toe is. Ik beperk het tot de essentie, tot het praktische doen, tot positieve voorbeelden. Mijn handelingsimpuls is: 'begrenzend impulseren'!

6.4 De coach

Zelfbeleving en perceptie door anderen

Bij een Inclutrain-training is het mijn taak om de salade, die in een grote kom met saladedressing is gemengd, over zes kleine kommen te verdelen. Wat is er nou makkelijker dan dat, dacht ik.

Wat valt er nou te zien? Zogezegd, zo gedaan. Ik verdeel de salade met een slabestek over zes kommen. Vanwege mijn flegmatieke karakter doe ik dat doelgericht en efficiënt, althans dat denk ik, totdat... mijn collega verbaasd beschrijft wat ze ontdekte toen ze toekeek: een beetje salade hier, dan een beetje daar. Het lijkt alsof de vijf verder weg staande kommen eerst worden gevuld en pas daarna de kom die het dichtst bij de grote kom staat. Het is niet helemaal duidelijk. Er is geen systeem te ontdekken. Uiteindelijk zit er toch overal evenveel in de schalen. Vanuit de imitatie wordt de handelingsimpuls benoemd met: 'onderzoekend delen'.

Wat door anderen, vanuit hun empathie, wordt beschreven, ervaar ik in eerste instantie als een tegenstrijdigheid met mijn zelfbeeld: doelgericht en efficiënt. Ik herken echter de handelingsimpuls. Als mensen mijn handelingsimpuls benoemen, komt 'onderzoekend' altijd voor. De ene keer is het 'onderzoekend benoemen', de andere keer 'onderzoekend kijken', enz. De doelgerichtheid en efficiëntie die ik zelf ervaar, zijn dus blijkbaar onderzoekend en niet systematisch.

Een misvatting

De volgende dag worden de groepen anders ingedeeld. Mijn groep heeft de taak om uien schoon te maken voor de verkoop en opslag. Aan de ene kant van de ui moeten de verdroogde stengelresten worden afgesneden, maar niet te ver, zodat er geen sap uit de ui komt. Aan de andere kant moeten de kleine worteltjes met de vingers worden verwijderd. Bovendien moeten alle losse blaadjes worden verwijderd. Als een ui zacht aanvoelt en rot is, moet hij eruit worden gesorteerd. Hetzelfde geldt voor te kleine uien.

Ik observeer al jaren handelingsimpulsen en 'weet' dat bij het imiteren van een heel eenvoudige handeling, zoals lopen, altijd een karakterisering van de handelingsimpuls aan het licht komt. En hoewel ik dat 'weet', denk ik: deze taak is te eenvoudig en biedt te weinig aanknopingspunten om mijn handelingsimpuls te kunnen ontdekken. Maar tot mijn grote verrassing zegt de persoon die zich in mij inleeft ook dat hij geen systeem kon ontdekken in de manier waarop ik de ui schoonmaak. Dezelfde beschrijving als de dag ervoor. Uit de imitatie vindt hij de handelingsimpuls: 'vrijgevend overzien'. Vrijgeven, zoals een zeiler die een touw van hand tot hand vrijgeeft, viert.

'Verwarrend toelachen'

Tijdens een afscheidsfeestje, enkele jaren eerder, had de vertrekkende teamleider mijn handelingsimpuls als volgt gekarakteriseerd: 'verwarrend toelachen'. Aan de ene kant nam hij me in het ootje, maar aan de andere kant had hij me ook echt zo ervaren. Ik bracht hem in verwarring terwijl ik hem toelachte. Dus imiteerde hij me, hij sloot zich bij me aan. Hij had mijn handelingsimpuls overgenomen.

Het beroep

Toen ik de sla verdeelde en de uien schoonmaakte, had ik de mensen inderdaad ook in verwarring gebracht. Ze zochten naar een systeem, maar konden er geen vinden. Tegelijkertijd waren deze twee personen in staat om mijn handelingsimpuls nauwkeurig onder woorden te brengen. Toen we er over nadachten, bleek dat onderzoek doen betekent: verward zijn, het op een bepaald moment niet weten, en toch van binnenuit met empathie ervaren hoe het is.

Toelachen betekent uitstralen: je kunt het, doe het gewoon en je zult ontdekken dat je het kunt. Uitnodigend, bemoedigend.

En zo voel ik me erkend, want dat is ook mijn impuls, met mijn bureau 'Onderzoek in eigen werk'. Het gaat mij erom anderen uit te nodigen en aan te moedigen om onderzoekend te zijn in hun werk, in het leven. Alles onderzoekend te doen. Dat is mijn beroep. Coach. Maar dan wel één die geen categorieën of systemen toepast, maar altijd samen met de anderen op zoek is en onderzoekt. Dan ziet het er uiteindelijk eenvoudig uit.

7. Inclusieve dialoog

7.1 ★ Drie soorten leidinggeven

Er zijn drie manieren van leidinggeven te onderscheiden:

1. sturend leiden,
2. persoonsgericht leiden en
3. leiden vanuit visie.

Elke manier van leidinggeven heeft zijn eigen kwaliteiten. Je kunt ze alle drie in een vruchtbare combinatie met elkaar gebruiken.

Een oefening:

Bij de volgende oefening kun je de drie soorten leiden ervaren: De deelnemers vormen groepjes van twee en gaan achter elkaar staan. De achterste persoon legt zijn handen op de schouders van de voorste persoon en leidt hem of haar door de omgeving. Eerst let de leidende persoon een paar minuten alleen op zijn eigen handen, dan een paar minuten op de persoon voor zich, die hij leidt en ten slotte op iets in de verte. De voorste persoon laat zich met open ogen leiden. Tijdens de oefening mag er niet worden gepraat.

Daarna worden de ervaringen met de verschillende vormen van leidinggeven uitgewisseld. Vervolgens wisselen de deelnemers van rol.

- *Reflectie van een deelnemer nadat ze werd geleid: "Toen ik werd geleid, voelde ik me als een robot. Ik zag niet zo veel verschil tussen de eerste twee vormen van leiden. Maar toen ik vanuit de visie werd geleid, ging het ineens veel sneller."*
- *Reflectie van de deelnemer die leidde: "Ook ik ervoer dat leiden vanuit de visie tot een versnelling leidde. Toen ik sturend leidde, voelde dat erg bekrompen, omdat ik me alleen op mijn handen en het sturen concentreerde. Het persoonsgerichte leiden was veel vrijer, omdat ik me volledig concentreerde op de persoon voor me. Maar het leek me ook een beetje zinloos, omdat er geen doel, geen richting was. Leiden vanuit visie was daarentegen gericht. Het tempo versnelde. Ik had daarbij de behoefte om naast de andere persoon te lopen en niet achter haar. Ik wilde als het ware samen naar het visionaire punt toewerken."*

De drie soorten leidinggeven in het dagelijkse werk

Als we in de stal werken, maakt het een verschil of ik elke handeling precies voorschrijf – dus of ik zeg 'Jij doet dit ... jij doet dat ...' (sturend leiden) – of dat ik vraag: 'Wat wil je vandaag doen?' (persoonsgericht leiden).

De eerste vorm (sturend leiden) laat nauwelijks ruimte voor eigen initiatief. De begeleider geeft stap voor stap aan wat er moet gebeuren. En de persoon die op deze manier wordt begeleid, volgt de stappen of juist niet. Als een handeling is voltooid, volgt de volgende taak, enzovoort. Bij persoonsgericht leiden ligt dat anders. Dit leidt vaak tot verbaasde gezichten als de ander niet weet wat hij met de volledig open vraag aan moet. Mensen gaan nadenken over wat ze eigenlijk willen. Wat er nodig is of welke werkzaamheden er moeten worden uitgevoerd, wordt daarbij volledig buiten beschouwing gelaten. Er blijkt een zekere doelloosheid te ontstaan bij puur persoonsgericht leiden. Bij leiden vanuit de visie gaat het er daarentegen om een beeld te creëren waar men uiteindelijk tevreden mee kan zijn. Bijvoorbeeld: De koeien hebben nu honger. Voor de theepauze zijn ze voorzien van hooi. Als je zo'n beeld creëert, worden mensen uitgenodigd om op hun eigen manier – dus vanuit hun handelingsimpuls en hun kwaliteiten – de taak op te pakken.

Een ander voorbeeld: Als het tijd is om het avondeten te bereiden, moet ik de bewoners meestal direct vragen om te helpen. Ik zeg dan bijvoorbeeld: "Kun je alsjeblieft de tafel dekken?" Of "Zet alsjeblieft de waterkoker aan." De bewoners doen dat dan meestal ook, maar het is een beetje lastig om iedereen afzonderlijk te vragen. Onlangs heb ik iets nieuws geprobeerd en gezegd: "Hoe zorgen we ervoor dat we om 19.30 uur samen kunnen eten?" Iedereen voelde zich aangesproken en medeverantwoordelijk om ervoor te zorgen dat we op tijd samen konden eten. Iedereen heeft meegeholpen.

Een gezamenlijke visie creëren?

Je kunt je nu afvragen of leiden vanuit visie ook het creëren van een gezamenlijke visie mogelijk maakt. Kun je de mensen die je begeleidt in staat stellen om (mee) te werken aan het creëren van de visie? En daarmee hun vermogen versterken om waar te nemen wat er op dat moment aan de orde is en nodig is?

Het is zinvol om het gevoel van (mede)verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van de begeleide personen te stimuleren. De vraag "Wat staat er vandaag op het programma?" kan echter ook onzekerheid veroorzaken. Het kan worden opgevat als een suggestieve vraag of een examensituatie als de begeleide personen ervan uitgaan dat de begeleider een heel bepaald antwoord verwacht – wat vaak ook het geval is.

Bij het leiden vanuit visie is het belangrijk om zelf een visie te hebben, anders kun je niet leiden, maar alleen volgen. Het is belangrijk om je visie met de groep te delen. Want daarmee open je deuren voor anderen om zich in te kunnen brengen. Je moet echter niet denken dat iedereen dan precies hetzelfde beeld voor ogen heeft. Dat hoeft ook niet. Samen aan de visie werken betekent dat iedereen zijn eigen persoonlijke beeld heeft en tegelijkertijd ook geïnspireerd wordt door de visies van anderen. Dat betekent bijvoorbeeld dat de één de visie heeft om om 19.30 uur te eten, de ander om samen te zitten. De één is tevreden met het ene, de ander met het andere. Deze visies sluiten elkaar niet uit, maar werken stimulerend naar elkaar toe.

7.2 Leidinggeven vanuit visie

Als je 'leidinggeven vanuit visie' hoort, denk je misschien dat je een abstracte visie moet bedenken, een theoretisch construct dat je vervolgens als leidraad voor je handelen gebruikt. Het ligt echter anders. 'Leiden vanuit visie' betekent nadenken over hoe het er concreet uitziet als je tevreden bent met iets. Bijvoorbeeld: ik ben tevreden als de kippen voor de pauze zijn verzorgd. Dat is een concreet beeld dat je hebt van een bestaande situatie. Het uitgangspunt van de visie is dus het concrete, een extern punt dat niet direct betrekking heeft op de betrokken personen, een noodzakelijke taak. Als je een visie hebt, kun je die met anderen delen en hen daarin meenemen. De anderen worden dan uitgenodigd om op hun eigen manier mee te doen en hun bijdrage aan de visie te leveren.

Het concrete

In onze tuinwerkplaats hielden we de besprekingen altijd in de groepsruimte. Samen met de groep heb ik geprobeerd te bedenken welke werkzaamheden er in de tuin moesten worden uitgevoerd. We schreven de taken vervolgens op het bord. Het was echter vaak moeilijk om de groep actief bij deze bespreking te betrekken. Meestal was ik de enige die aangaf wat er moest gebeuren. Het was erg sturend en ik kon niet echt een actieve deelname van de anderen bereiken. Ze deden gewoon braaf wat ik zei. Maar ik vind het belangrijk om hen naar meer zelfstandigheid te begeleiden.

In het kader van het Inclutrain-project heb ik toen iets nieuws geprobeerd. We hebben de bespreking niet in de groepsruimte gehouden, maar direct in de kas. Zo kon iedereen tijdens de bespreking een beeld krijgen van wat de tuin op dat moment nodig had. Dus of de tomaten water nodig hadden of dat het onkruid gewied moest worden. Mijn groep kon veel beter meedoen en participeren. Ik had een schrijfbord meegenomen, zodat we de taken konden noteren. De communicatie verliep niet alleen via woorden, maar ook non-verbaal, bijvoorbeeld wanneer Christian naar iets wees zonder het met woorden te benoemen.

Daarna hebben we gekeken waar we de radijsjes zouden zaaien. Ik heb een visie gecreëerd door na te denken over hoe groot de radijsjes bij de oogst zouden zijn. Het was toen voor iedereen duidelijk hoeveel afstand we moesten aanhouden bij het zaaien, zodat de radijsjes goed konden groeien. Iedereen zaaide vervolgens op zijn eigen manier, maar met een duidelijk begrip van waarom je de zaden niet zomaar in de grond stopt.

Het was nuttig om direct in de situatie te stappen om vanuit visie te kunnen leiden.

Tijdens het begeleiden viel me ook op dat vragen stellen niet altijd nuttig is. Soms remt het de flow eerder af dan dat het een stimulerend effect heeft. Mensen voelen zich dan alsof ze worden ondervraagd, durven niet te antwoorden of raken overweldigd. Vaak stelt men ook retorische vragen. Als ik bijvoorbeeld vraag: "Kom je mee naar de schuur?", dan is dat eigenlijk geen vraag, maar een verzoek.

Meedoen en demonstreren

Leiden vanuit visie betekent ook zelf instappen en demonstreren. Dit nodigt de ander uit om mee te doen, mee te bewegen. Daarbij vindt communicatie plaats op een non-verbaal niveau.

Ik heb Christian gevraagd om de bijvoet te plukken. Maar hij ging niet aan de slag, maar bleef gewoon naast me staan. Ik heb toen intuïtief besloten om met hem naar de tuintafel te gaan en samen met hem te beginnen met plukken. Dat is gelukt. Christian ging meteen aan de slag en ging door met het werk, ook toen ik me aan een andere taak wijdde.

7.3 Leren een gesprek te voeren

Marta's handelingsimpuls is: 'veruiterlijkend richten'. Het beroepsbeeld: studente.

De studente moet de stof bestuderen, in zich opnemen en voor de beoordeling naar buiten brengen.

Als voorstel voor een situatie waarin men bij Marta zou kunnen aansluiten, kwam:

Marta ondersteunen in haar vermogen om gesprekken te voeren.

Enige tijd later vroeg Marta mij om een gesprek. Er waren problemen op haar werk.

Ik realiseerde me dat er nu een situatie was waarin ik met haar kon oefenen een gesprek op te zetten en te voeren. Ik nam me een aantal dingen voor:

- 1. Het gesprek moest een bepaalde duur hebben, bijvoorbeeld een half uur. Dat heb ik van tevoren én aan het begin van het gesprek duidelijk gemaakt.*
- 2. Ik wilde iemand van de Loidholdhof bij het gesprek hebben, vanwege de problematiek die zij aan de orde wilde stellen. Het zou niet goed zijn als alleen ik met haar over haar problemen zou praten. Dan zou het kunnen escaleren.*

Ik heb met Marta nagedacht over wie we erbij zouden kunnen halen. Ze heeft twee van mijn voorstellen afgewezen, twee andere heeft ze goedgekeurd. Andrea had tijd.

Het gesprek:

- 1. Geïnspireerd door Marta's handelingsimpuls begon ik het gesprek met de vraag naar het doel van eenieder van ons. Niet om het eens te worden over een doel, maar om aan het einde van het gesprek iedereen te kunnen vragen in hoeverre men zijn doel heeft bereikt, of of er iets aan het doel is veranderd. Aan het einde hebben we dat ook nagegaan.*
- 2. Aan het begin van het gesprek heb ik Marta uitgenodigd om in een minuut, misschien iets langer, maar maximaal 5 minuten, haar situatie te schetsen. Anderen konden dan ook nog iets toevoegen.*
- 3. Tijdens het gesprek zelf heb ik haar geholpen om haar vraag te concretiseren. Ze beschreef eerst een probleem dat haar hele werk omvatte. Vervolgens ging het over in een concrete situatie van een uur vroeg in de ochtend, enz. Er werd een alternatief uitgewerkt hoe ze in deze situatie anders te werk zou kunnen gaan, maar vooral in haar presentatie van dit probleem. Het probleem werd op dat moment niet echt opgelost.*
- 4. Aan het einde van het gesprek heb ik gevraagd of ze haar gespreksdoel had bereikt. Marta bevestigde dat. Ik heb het ook aan Andrea en mezelf gevraagd.*

Aan het einde van het gesprek kwam Bettina binnen, omdat ik met de bus mee moest naar het hotel. Ze zei: "We hebben Albert nodig." Ze was geïnspireerd door Marta, die me diezelfde dag steeds weer zocht met de woorden: "Ik heb Albert nodig".

Nadat we alle drie de doelen hadden gecontroleerd, zei ik intuïtief tegen Marta: "Ben ik nu vrij?" Marta bevestigde dat. "Is Andrea ook vrij?" "Ja."

Twee dagen later, bij het afscheid, straalde Marta en bedankte ze nogmaals voor het gesprek.

Dat maakte voor mij nog duidelijker dat het niet alleen om de inhoud van het gesprek ging, maar vooral om de manier waarop het gesprek werd gevoerd.

Reflectie

Achteraf was ik blij dat ik Andrea daarbij had gevraagd. Ze heeft me geholpen Marta te begrijpen.

Vanwege Marta's dialect en haar snelheid van spreken is het voor mij vaak moeilijk om haar te volgen. Ik kon Andrea steeds vragen om te vertalen. Dat had het onvoorziene effect dat Marta ook kon horen wat ze zelf had gezegd. Door te herhalen wat ze zei, werd ze begrepen. Ook al, of juist omdat, de herhaling aan mij gericht was. Haar probleem werd zo naar buiten gebracht. Ze kon zelf luisteren terwijl haar probleem door iemand anders werd verteld. Mijn eigenlijke reden om Andrea er bij te vragen, was niet van belang.

Achteraf gezien besef ik dat ik Marta door te vragen of ik ontslagen was, net als op andere momenten de leiding van het gesprek in handen heb gegeven. Daardoor werd de taak van gespreksleider geconcretiseerd en daarmee ook naar buiten gebracht. Niemand had het gevoel dat het gesprek vanwege tijdgebrek werd afgebroken. Mijn aanbod om het gesprek de volgende of de dag daarna voort te zetten, bleek overbodig.

Tijdens dit gesprek ben ik steeds weer meegegaan in Marta's handelingsimpuls. Haar handelingsimpuls was dus als een gegeven in de ruimte aanwezig.

7.4 Het portfolio

In een portfolio worden de kwaliteiten van een persoon beschreven die aan de hand van de Inclutrain-methoden zijn ontdekt. Het is als het ware de tekst van de ontdekkingsreis naar de kwaliteiten, waarin concrete voorbeelden centraal staan. Daarnaast wordt in het portfolio vastgelegd hoe de kwaliteiten kunnen worden gestimuleerd. Het portfolio wordt samen met de betreffende persoon in een inclusieve setting geschreven. Het kan ook in een kleine groep worden opgesteld. Het portfolio wordt in de ik-vorm geschreven.

Het portfolio van Nadja

Handelingsimpuls: 'doelen ordenen'

Beroepsbeeld: verkeersagent

Ik ga gestructureerd en met een duidelijk doel voor ogen aan het werk. Daarbij volg ik een door mijzelf ontwikkelde werkwijze.

Voorbeelden waarin mijn handelingsimpuls zichtbaar werd:

Ter gelegenheid van het Michaelfeest werd het spel "Versla de draak" gespeeld. Met geblinddoekte ogen en een papieren zwaard in de hand moest de draak worden verslagen. Ik deed ook mee! Mijn ogen werden geblinddoekt, daarna werd ik een paar keer rondgedraaid en uiteindelijk moest ik met het zwaard de draak op de afbeelding vinden. Ik kon de opdracht feilloos uitvoeren, terwijl anderen minutenlang rondtastten op zoek naar de draak. Ik orden mijn waarnemingen – wat ik hoorde en de warmte die ik naast me voelde – en versloeg de draak.

We bestelden pizza in een restaurant. Toen de pizza werd geserveerd, pakte ik mes en vork en sneed ik een stuk uit het midden van de pizza. Ik at de pizza vanuit het midden. Ik wilde het beste stuk, het 'hart', meteen aan het begin eten.

Ook toen we mijn handelingsimpuls tekenden, kwam mijn manier van handelen naar voren. Meer hierover vind je in het venster: "De handelingsimpuls tekenen".

Dit heb ik nodig om goed te kunnen werken:

Het doel moet voor mij duidelijk zijn. Het helpt bijvoorbeeld als ik weet hoeveel rijen we moeten oogsten. Ik kan ook heel goed samenwerken met Julia. Ik bepaal dan de structuur en Julia past zich daarin in. Voor haar is het handig als iemand de structuur bepaalt en voor mij is het handig als ze iets samen met mij doet. Als we bijvoorbeeld uien planten, zet ik om de andere plaats een ui en Julia vult dan de gaten op.

Onlangs heeft mijn werkbegeleider bij het planten mijn manier overgenomen en heeft ze meegeholpen met het ordenen. Ze zei: "Nadja, kijk eens! Ik haal de plantjes uit de grote pot en zet ze één voor één in de kleine kweekpotjes. Het doel is dat er in elke kweekpotje een klein plantje staat. Dan staan ze allemaal op hun eigen plaats en kunnen ze goed groeien. Ik begin rechts en jij kunt links beginnen." Dat werkte voor mij heel goed, omdat ik het doel duidelijk voor ogen had en op een overzichtelijke manier te werk kon gaan. De werkbegeleider deed het precies zoals ik.

In deze situaties kan ik niet goed werken:

Als iemand me ergens toe dwingt, kan ik niet goed werken. Dan doe ik gewoon helemaal niets.

7.5 Ontdekkende besprekingen

Een voorbeeld van hoe onbegrepen of storend gedrag van een persoon met ondersteuningsbehoefte in een teamvergadering wordt besproken:

Ontdekkende teamvergadering: het onbegrepen gedrag wordt onderzocht

- Peter: Ik wil het over Karl hebben. Vorige week was er een hopeloze situatie. Het moet echt anders.
- Teamleider: Ja, ik heb het in het verslag gelezen. Karl had weer eens een van zijn buien. Je hebt je dapper gehouden.
- Peter: Nou, voor mij was het verschrikkelijk. Gelukkig kwam er snel hulp, maar ik voelde me machteloos. Het is alsof hij het expres doet. Hij negeert me. En dat constante weglopen. Door zijn autisme weet hij precies wanneer het etenstijd is, en toch loopt hij weg. Ik weet niet of hij hier nog wel op zijn plek is. Moet hij niet naar een gesloten afdeling? Moeten we geen expert inschakelen?
- Teamleider: Voordat we rigoureuze maatregelen nemen, kunnen we misschien eerst kijken of we een beter begrip kunnen krijgen van Karls gedrag. Wie heeft er een gelukte onverwachte handeling (GOH) met Karl meegemaakt?
- Jochen: Ik! Ik vond Karl aan de rand van het instituutsterrein. Hij kijkt uit over de polders. Ik was blij hem gevonden te hebben. Het was toen mijn taak om Karl zover te krijgen dat hij met mij mee naar het woonhuis kwam. Karl kan mij of anderen in zo'n situatie volledig negeren. Ik had ook nog meer te doen. Het zoeken naar Karl had al veel tijd gekost. Normaal roep ik: "Hé Karl, kom!" Maar deze keer ging ik naast Karl staan. Ik keek ook uit over de polders. Toen zei ik intuïtief wat ik zag: "Het lijkt alsof de molens langzamer draaien dan gisteren." Zonder verder uitstel gingen we samen naar huis.
- Teamleider: Met het inlevend waarnemen hebben we Karls handelingsimpuls al beschreven als 'mediterend inkeren' en nu, reflecterend, als 'concentrerend formuleren'. Dat heeft iets van willen blijven staan, tot de essentie willen komen en dan die essentie willen uitdrukken. In de omgang met Karl kunnen we onderzoeken of we met dit formuleren, dit uitdrukken, ons inlevend op Karls handelingsimpuls kunnen afstemmen. Wie heeft een situatie waarin hij niet verder wist en waarin we kunnen proberen ons de ontwikkeling van de situatie voor te stellen door mee te doen met Karls handelingsimpuls?
- Anja: Ik zie iets voor me: Karl komt vaak naar het huis van onze woongroep. Hij laat zijn blik even ronddwalen. De mensen die daar wonen, vinden dat bedreigend. Ik ben geneigd Karl weg te sturen. Nu zie ik dat ik hem kan helpen door te benoemen wat hij ziet en wat wij doen. Zelfs als ik tegenover Karl zit, kan ik me innerlijk naast hem plaatsen en zeggen wat ik zie.
- Teamleider: Oké, prima! Ik stel voor dat we bij de volgende bijeenkomst ons nog een andere situatie op precies dezelfde manier proberen voor te stellen. Laten we vooral de geslaagde handelingen in de dagrapporten opschrijven, zodat we elkaar kunnen inspireren.

Maar al te vaak verloopt zo'n bespreking heel anders:

Traditionele teamvergadering: het probleem wordt aangepakt

- Peter: Ik wil het over Karl hebben. Vorige week was er een hopeloze situatie. Het moet echt anders.

- Teamleider: Ja, ik heb het in je rapport gelezen. Karl had weer eens een van zijn buien. Je hebt je dapper gehouden.
- Peter: Nou, voor mij was het verschrikkelijk. Gelukkig kwam er snel hulp, maar ik voelde me machteloos. Het is alsof hij het expres doet. Hij negeert me. En dat constante weglopen. Door zijn autisme weet hij precies wanneer het etenstijd is, maar toch loopt hij weg. Ik weet niet of hij hier nog wel op zijn plek is. Moet hij niet naar een gesloten afdeling? Moeten we geen expert inschakelen?
- Teamleider: Ja, als dit zo doorgaat, zal Karl moeten worden overgeplaatst. We kunnen hem hier niet houden. Maar de gesloten afdeling zit nu vol, laten we kijken of we voorlopig zelf een oplossing kunnen vinden. Ik denk dat Karl als autist moeite heeft met het verwerken van informatie. Ik geloof gewoon niet dat Karl de etenstijden begrijpt.
- Teamlid: Ja, we moeten ons allemaal hetzelfde gedragen tegenover Karl. Anders zal Karl het nooit begrijpen.
- Ander teamlid: In de werkplaats waar Karl werkt, hangt een pictogrambord. Ik wil het pictogram ophangen, zodat het voor hem duidelijk is dat er om 12.15 uur eten is. We moeten Karl belonen als hij op tijd is. Als hij te laat komt of als we hem moeten zoeken, krijgt hij geen toetje.
- Teamleider: Is iedereen het hiermee eens? Oké, dan gaan we het allemaal zo doen en volgende week evalueren.

De verschillen tussen een ontdekkende en een traditionele stijl van samenwerken staan hier op een rijtje.

Ontdekkende teamvergadering	Traditionele teamvergadering
Het onbegrepen wordt onderzocht en men leeft zich in	Aan het onbegrepen wordt voorbij gegaan.
Gericht op een geslaagde actie	Gericht op het probleem
Er wordt gekeken naar handelingen	Emoties staan op de voorgrond
Het bekende wordt onderzocht	Het bekende wordt als vaststaand beschouwd
De cliënt wordt volledig geaccepteerd	De cliënt wordt niet geaccepteerd. Als het moet, wordt hij overgeplaatst
Expertise wordt gezocht in het team	Expertise moet van buitenaf komen
Elk lid van het team vindt zijn eigen interventie, afhankelijk van de situatie	Alle teamleden moeten op dezelfde manier (re)ageren
Om een cliënt te helpen zich verder te ontwikkelen, wordt het principe van inlevend afstemmen op zijn handelingsimpuls toegepast	Om de cliënt tot het gewenste gedrag te brengen wordt het principe van straf en beloning toegepast
Verwacht wordt dat door het stimuleren van de verborgen kwaliteiten het storende gedrag of de storende uitingen zullen verdwijnen	Het storende gedrag mag niet voorkomen en moet worden gestopt
Individuele handelingen worden besproken om anderen te inspireren	Er wordt democratisch beslist over een algemene richtlijn voor elke handeling
Het ontwikkelingsproces wordt gevolgd	De afspraken worden gecontroleerd

8. Samenwerken

8.1 Vergaderingen inspirerend vormgeven

Hoe vergaderen kan inspireren en aanzetten tot actie.

Teamvergaderingen kunnen nieuw worden vormgegeven als de aandacht niet wordt gericht op het 'wat', maar op het 'hoe iemand iets doet'. In het 'hoe' kijken we over de schouders van de ander mee, kruipen we in zijn 'schoenen', ervaren we zijn handelingsimpuls en kunnen we meebewegen in zijn handelingsintenties...

Bij het vormgeven hoort dat men

- over de schouder meekijkt van degene die een vraag stelt,
- een agendapunt afrondt, wanneer degene die het ter sprake brengt, aangeeft dat hij er mee verder kan werken,
- accepteert, dat beslissingen meestal individueel worden genomen, meestal tijdens het werk, onverwacht en situationeel,
- het eenzijdig informeren tijdens de teamvergadering tot het noodzakelijke beperkt.

Bij elk agendapunt gaat het erom de aandacht te richten op wat nog niet begrepen is en op persoonlijke vragen. Wat begrepen is, is toch al duidelijk en hoeft niet uitgebreid te worden behandeld!

Afstemmen en informeren

Je weet binnen welk kader je kunt handelen als je je geplande actie vooraf afstemt met je collega's. De gevolgen voor het werk van de ander kunnen daarbij zichtbaar worden. Afstemmen houdt ook in dat je je collega's achteraf vertelt wat je daadwerkelijk hebt gedaan, of het anders is gelopen dan verwacht, wat in de situatie bepalend was voor de afwijking, welke effecten de acties hebben gehad en wat je ervan hebt geleerd.

De collega's kunnen dan meedenken en indien nodig zelfs meehelpen.

Informatie kan worden uitgewisseld via e-mail of 'berichten'. Degene die de informatie verstrekt, moet een datum vaststellen waarop hij of zij feedback wil ontvangen. Als een suggestie/bezwaar niet via e-mail of 'berichten' kan worden opgelost, wordt dit een agendapunt voor de volgende teamvergadering. Alle informatie die niet voortkomt uit persoonlijke activiteiten hoort niet thuis in de teamvergadering en moet per e-mail, 'berichten', mededeling of in een gesprek worden gecommuniceerd.

Structuur voor het opstellen van een agenda:

Wie hoort bij het punt (indiener)? Er is geen agendapunt zonder naam.

De indiener is voor dit punt verantwoordelijk, zowel voor het project als het proces. De voorzitter van de vergadering vraagt de projectverantwoordelijke om de situatie te beschrijven en aan te geven welke vragen hij beantwoord wil zien. Zo wordt bereikt dat alleen zaken worden behandeld die voor de indiener concreet en actueel zijn.

Doelen voor de indiener zijn bijvoorbeeld:

- advies of ondersteuning krijgen,
- met zijn/haar collega's van gedachten wisselen/afstemmen over een activiteit,

- elkaar informeren,
- samen iets oefenen

Punten die niet zijn behandeld, komen niet automatisch op de volgende agenda. Een vergadering wordt afgesloten wanneer de indiener aangeeft dat hij verder is gekomen met zijn vraagstelling of verder kan gaan.

Wat moet er met het punt worden bereikt (doelstellingen)?

Hij wil horen wat zijn collega's ervan vinden, welke verbeteringsvoorstellen zij hebben en of zij bezwaren hebben.

Als er verbeteringsvoorstellen of bedenkingen zijn, worden de collega's gevraagd hun bezwaren duidelijk kenbaar te maken en suggesties te doen voor een alternatief.

De eindvraag luidt: "Kun je nu concreet verder werken met de suggesties, ideeën en voorstellen van je collega's?". De vraag wordt daarmee door het team weer teruggekoppeld naar degene die het punt heeft aangekaart. Het is motiverend en inspirerend voor iedereen als degene die het punt heeft aangekaart antwoordt: "Ja, ik kan verder".

Met: "Is iedereen het hiermee eens?" wordt een abstract oordeel of mening gevraagd. Dat is niet doelmatig. Vergaderingen waarin voornamelijk de mening, het oordeel en dus het verstand aan de orde komen, leiden meestal tot discussies, tot "mee moeten praten" en een "wedstrijd" tussen de verschillende standpunten. Ze zijn tijdrovend, vermoeiend en uitputtend en je ziet regelmatig dat de beslissingen op het niveau van de uitvoering niet standhouden. Meestal is er, in zo'n vergadering, dan ook niet genoeg tijd voor alle punten, wat tot ontevredenheid leidt.

Hoeveel tijd moet voor dit punt worden ingepland?

Er ontstaat een gedeeld tijdsbesef wanneer elke deelnemer aan het begin al een tijdsoverzicht heeft van de agenda. De voorzitter van de vergadering doet steeds weer een beroep op dit gedeelde tijdsbesef: "We zijn nu halverwege", "We hebben nog 20 minuten", enz. Zo brengt hij het eindpunt van de vergadering onder de aandacht van alle deelnemers. Iedereen kan zich op dit eindpunt richten en inschatten hoe belangrijk het voor hem of haar nog is om iets te zeggen. Deze vergaderingen eindigen daardoor meestal op tijd. Elke deelnemer ervaart dat hij/zij de organisatie in eigen hand heeft en kan bijdragen aan het succes. Dat werkt opbouwend en verfrissend.

Ateliers, werkplaatsen

Het is stimulerend, motiverend en inspirerend als een deel van de vergadertijd in kleinere settings (werkplaatsen) onafhankelijk van elkaar wordt gewerkt. De presentatie van de resultaten hoeft daarna niet verplicht te gebeuren, alleen als dat zinvol lijkt. Het doel is dat het individu verder kan werken en niet de grote plenaire vergadering. Want in een gezamenlijke vergadering ontstaat al snel de zwaarte van een besluitvormende vergadering: "Is iedereen het hiermee eens?". Ook bij kleinere teams is het effectief om in groepjes van twee of drie te werken.

8.2 "Anderen zijn niet geïnteresseerd!"

"Hoezeer ik ook mijn best doe om mijn collega's bij de besprekingen te betrekken, ze kijken alleen maar toe, maar doen niet mee." Bij de samenwerking met collega's kan het steeds weer voorkomen dat collega's zich niet inzetten.

Ook achter dit gedrag schuilt een positieve drijfveer. Methodisch benader je zo'n probleem op dezelfde manier als het onbegrepen gedrag van een persoon. In dit geval kun je een voorbeeld in je eigen ervaring zoeken. Vervolgens bedenk je welke impuls, welke beweging achter dit gedrag schuilgaat, en verplaats je jezelf daarin.

Erika vertelt: "Tijdens de laatste vergadering hebben we iets belangrijks ontdekt over het gedrag van een persoon. Maar een paar collega's leken daar helemaal niet in geïnteresseerd te zijn. Ze stelden ook geen vragen. In plaats daarvan gingen ze gewoon verder met het volgende agendapunt."

In mijn rol als trainer zoek ik de beweging van dit gedrag in mijn eigen ervaring, zodat we de positieve drijfveer achter dit gedrag kunnen ontdekken: "Ik ken dit van mezelf bij bedrijfsopleidingen: ik hoop altijd dat het snel voorbij is. Ik denk dan: we zijn toch al klaar!" Ik beschrijf de beweging als 'voortuitgaand springen'. Dat doe je bijvoorbeeld als je vuur maakt met een tondel. Je laat de vonken spatten. Vonken maken gaat hand in hand met ruimte geven. Als je deze handelingsimpuls aanneemt, spring je en laat je los.

Voor de bespreking betekent dit dat je niet met de instelling naar binnen gaat dat je iets moet afmaken, maar dat je een onderwerp aanpakt, het loslaat en de volgende keer weer oppakt. De verwachting dat je iets uitlegt en dat de ander het onmiddellijk begrijpt en gewoon meedoet, is niet doelmatig. In plaats daarvan kun je kleine themavensters openen, waar je tussen kunt springen – van het ene naar het andere. De volgende keer kun je ergens anders beginnen, enzovoort.

8.3 "Niemand wil meedoen!"

"Momenteel zijn we weer bezig met de voorbereidingen voor de adventvieringen en het kerstfeest. Het probleem is dat bijna niemand wil meewerken aan de voorbereiding en organisatie. Het zijn altijd dezelfde drie of vier mensen die de vieringen voor iedereen voorbereiden en organiseren. Ik zou graag zien dat meer mensen het initiatief zouden nemen, zodat de feesten veelzijdiger en kleurrijker zouden worden."

Traditionele benaderingen en oplossingen voor dit probleem zijn:

- Vraag alle collega's persoonlijk of en hoe ze willen meewerken en stel een takenlijst op.
- Creëer een gezamenlijke visie.
- Vul het feest met inhoud, zodat mensen zich met elkaar kunnen verbinden. Wat is het belangrijkste aan advent?

Dit zijn deskundige adviezen, die op een theoretisch-abstract niveau kloppen.

Maar hoe kun je dit vertalen naar concrete acties? Hoe pak je dit probleem aan met de Inclutrain-methode?

1. Wat doen de mensen die niet meedoen? Ze blijven stil zitten in de ochtendkring, alsof ze erbuiten staan en er niets mee te maken hebben.
2. In welk beroep/in welke situatie is er buiten blijven zitten een kwaliteit? Toeschouwers van een theatervoorstelling.
3. Wat doet je publiek? Wat is de drijfveer achter hun handelen? 'Toekijkend deelnemen' of 'toekijkend applaudiseren'!
4. Welke gebaar of geste komt overeen met applaudiseren? Wat komt er bij jou op uit je eigen ervaring? Als je iets cadeau geeft aan Sinterklaas of het Kerstkind.
5. Welke ideeën komen bij je op voor het adventfeest op basis van deze overwegingen? Hoe kun je toeschouwers erbij betrekken?

De mensen zouden iets mee kunnen nemen dat ze dan in de adventskring leggen. Zo zouden ze al buiten betrokken zijn en op hun eigen manier iets kunnen bijdragen. Je blijft buiten en bent ook binnen. Het is belangrijk om mensen niet alleen in algemene zin duidelijk te maken: "Ik heb jullie nodig", maar ook uit te leggen waarvoor je de mensen concreet nodig hebt. Zo wordt meteen duidelijk wanneer iemand zich weer kan terugtrekken. De ander wordt dus niet "gevangen (gehouden)".

Een geslaagde deelname

Iemand anders vertelt tijdens de trainersbijeenkomst over een situatie waarin het zichtbaar maken van de noodzaak, zoals hierboven beschreven, voor hem vruchtbaar was en hij daardoor deelnam aan het Driekoningenseest.

Ik kreeg een half uur voor mijn vertrek naar de Driekoningenviering het volgende bericht: "We zien helemaal voor ons dat je vandaag de bezoekers verwelkomt. Je kunt vast wel iets bedenken rond het thema van de viering: 'schenken!'" In de 30 minuten voor mijn vertrek kon ik nog enkele mensen in mijn omgeving om ideeën vragen. Daarna had ik tijdens de rit van ruim een uur tijd om na te denken. Uiteindelijk hield ik een korte welkomsttoespraak tijdens de viering. En ik deed dat met veel plezier. In de daaropvolgende voorstelling werd grotendeels bevestigd wat ik had verteld. Op één punt echter niet. Daar ga ik volgend jaar aan meewerken, in ieder geval op dat punt."

Als men mij zonder de noodzaak aan te geven had gevraagd: "Wil jij de openingsspeech van de Driekoningenviering houden?", dan had ik zeker geantwoord: "Nee, ik heb geen tijd om me voor te bereiden."

8.4 "Ik heb geen tijd!"

In de samenwerking krijg je steeds weer het antwoord: "Ik heb geen tijd." Ook achter dit antwoord schuilt een positieve drijfveer. Methodisch benader je een dergelijke vraagstelling op dezelfde manier als het onbegrepen gedrag van een persoon.

Er wordt gezocht naar een eigen ervaring: waar had ik een positieve ervaring met 'geen tijd hebben'? Wat wilde ik op dat moment?

"De deurklink van mijn kippenhokdeur werkt niet goed. Ik had hem eigenlijk moeten repareren. Maar omdat ik een trucje had bedacht om ermee om te gaan, was het niet nodig om hem te repareren. Zo gingen er twee jaar voorbij, waarin ik met de defecte deurklink leefde. Maar toen wilde ik twee weken op vakantie gaan en vroeg ik mijn buurman om in de tussentijd voor de kippen te zorgen. Ik kon hem echter niet opzadelen met de defecte deurklink. Dus pakte ik mijn gereedschap en repareerde de deurklink in een paar minuten."

Het wordt duidelijk dat het belangrijk is om de noodzaak zichtbaar te maken om in actie te komen. Hier is nog een voorbeeld dat laat zien hoe het zichtbaar maken van de noodzaak werkt in het dagelijkse werk.

"Ik stuur een collega een kort mailtje: "We hebben morgenavond een Zoom-vergadering met een geïnteresseerde deelnemer. Jij hebt praktische ervaring op dit gebied. Ik heb je nodig bij de vergadering." Binnen 10 minuten kreeg ik een positief antwoord op deze e-mail. Vroeger was ik gewend om te vragen: "Wil je meedoen?" of "Het zou leuk zijn als je erbij bent." Vaak kreeg ik dan het antwoord: "Ja, ik zou graag meedoen, maar ik heb die avond al twee andere afspraken. Ik kan er dus helaas niet bij zijn."

In dit voorbeeld ga ik uit van de handelsimpuls 'geen tijd hebben'. Ik doe dit door uit te drukken waarom ik deze persoon nodig heb bij de vergadering (= Je hebt praktische ervaring op dit gebied). Vervolgens formuleer ik hoe ik mijn band met deze persoon in deze situatie ervaar (= Ik heb je nodig bij de vergadering.). Dat is een directheid die ik niet gewend ben, maar die het mogelijk maakt om op een heel andere manier met de persoon om te gaan en de noodzaak centraal te stellen. Ik vind het ook meteen leuk.

Zelfstandigheid gaat gepaard met een gevoel van noodzaak.

Naast het zoeken naar de situatie in je eigen ervaring, kun je bij dergelijke vragen ook nadenken over: in welk beroep is 'geen tijd hebben' een kwaliteit? Dat helpt om een positieve benadering van de situatie te vinden.

De volgende ideeën kwamen bij me op: beursmakelaar, hardloper, simultaanvertaler. Als handelingsimpuls kwam: 'puncterend beslissen'.

Wanneer men op deze manier met organisatorische vraagstukken werkt, ziet men ook de wil, die onafhankelijk van elkaar in meerdere mensen leeft en die tot uiting komt in organisatorische problemen.

9. Bedrijfscultuur

9.1 De handelingsimpuls van Birkenhof

'Oprichtend creëren'

In het kader van het Inclutrain-project hebben we gezocht naar de handelingsimpuls van onze boerderij. Ik heb een rondleiding op de boerderij gegeven en daarna hebben we verzameld wat de anderen als beweging hebben ervaren. Er kwamen verschillende verwante werkwoorden naar voren: 'construerend openen', 'rustgevend verzorgen', 'structurerend verwarmen/kalmeren', 'beschermend behouden', 'omhullend verzorgen', 'verhogend opnemen/ontvangen', 'oprichtend creëren'. Ik besloot om verder te werken met de handelingsimpuls 'oprichtend creëren' en koos uit de verschillende beelden het beroepsbeeld van de priesteres.

De beschrijvingen

Elisabeth: Ik zag een soort tweedeling tussen binnen- en buitenruimte. De binnenruimte is beschermend, bewarend, behoudend. Hij beschermt de mensen. De buitenruimte daarentegen is verheffend, ontvangend. Hij is als een kelk die openstaat voor het hogere. Ik heb het gevoel dat de impulsen enigszins tegen elkaar in gaan. Het ene is conserverend, terwijl het andere bevrijdend is. Maar misschien vullen ze elkaar ook aan. Een voorbeeld hiervan is voor mij de vuilsluis bij de garderobes. Die wordt zo goed onderhouden dat hij helemaal niet vies is.

Rainer: Alles hier is heel duidelijk, gestructureerd en netjes. Die duidelijkheid geeft zekerheid. De mensen en dieren, de warme kleuren, dat werkt rustgevend op mij.

Albert: Het is me opgevallen dat alles opgeruimd is en op zijn plaats ligt. Voor mij komt daar iets constructiefs in naar voren.

Klaus: Ja, ik moest denken aan het beroep van curator. De hele inrichting is alsof ze door een curator is verzorgd en voor de cliënten is klaargezet.

Kristin: Voor mij wordt hier ruimte gecreëerd om te verschijnen en zich te ontplooiën.

Hoe ga je om met de handelingsimpuls? Hoe versterk je de kwaliteit?

- De visie zichtbaar maken, waarin de basisstructuur verschijnt en hoe je je daarin kunt bewegen.
- (Vrije) ruimte geven om het ideaal te benaderen
- Iets aan het begin plaatsen (oprichten), iets creëren
- Oprichten als ik-woorden, openstelling voor het spirituele
- Zingen als rechtopstaand element
- De berk als metafoor voor rechtopstaand creëren: het doorzichtig rechtopstaande, de berk transformeert licht, blijft in beweging
- Elkaar duidelijk maken wat onze visie/ons ideaal is. Waar willen we heen? (moment van oprichten) En dan jezelf de vraag stellen: "Hoe kun je daar creatief naartoe werken?". Aan het einde van de dag kijken wat er onverwachts/creatief is ontstaan.
- Voor de nieuwe boerderijwinkel ontbreekt nog de visie. Of de visie is te abstract, te algemeen. Hier zou men nog concreter kunnen aansluiten bij het oprichtend creëren.
- Het gevaar van opbouwen is starheid. Maar in combinatie met creëren blijft er een creatieve openheid bestaan
- Men sluit niet aan als starre voorschriften de impuls tot handelen in de weg staan.
- Huidige taak: het oude loslaten en het nieuwe creëren.

Door met de handelingsimpuls mee te doen, wordt deze nog duidelijker.

9.2 Terughouden als bedrijfscultuur

Een voorbeeld van de integratieve boerderijgemeenschap Loidholdhof

Als er veel te doen is, zijn de dagen bij ons op het bedrijf soms behoorlijk stressvol. Ik ren door het huis, van de ene afspraak naar de andere. Als ik Victoria ergens tegenkom, komt ze stralend op me af, omhelst me en houdt me stevig vast. Vroeger irriteerde me dat behoorlijk, ik had geen tijd en ik vond het vervelend om zo te worden tegengehouden. Als ik daar niet op had gereageerd, had ik me uit de omhelzing moeten bevrijden of haar uit de weg moeten gaan en een diep gekwetst mens achterlaten. Nu ik me in dergelijke situaties bewust ben van haar handelingsimpuls, gebeurt dat niet meer. Integendeel. Ik ben haar dankbaar voor deze momenten. Ze helpt me steeds weer om even stil te staan, gas terug te nemen, tot mezelf te komen. Dat doet me goed! Mijn eerdere veronderstelling dat ik word opgehouden en dat mijn productiviteit daaronder lijdt, is niet bewaarheid. Integendeel! Ik merk nu dat ik na een ontmoeting met haar weer meer bij mezelf ben, de dingen daarna gestructureerde aanpak en zo veel 'productiever' word.

9.3 Nieuwe benaderingen op Urtica de Vijfsprong

Urtica de Vijfsprong is een therapeutische woon- en werkgemeenschap voor mensen met ondersteuningsbehoefte in Vorden, Nederland. De bewoners zijn mensen met een verstandelijke of psychische beperking, die ondersteuning krijgen door te leven en te werken op de boerderij. Centraal staat de 70 hectare grote biodynamische boerderij, met ongeveer 70 melkkoeien en jongvee. De melk wordt direct op de boerderij verwerkt. Daarnaast is er een tuinderij, een bos en een eigen biologische winkel waar producten van de boerderij, zoals groenten, kaas en vlees, en aangekochte producten worden verkocht. Het huishouden, inclusief de keuken, is ook een werkgebied. De organisatie biedt verschillende mogelijkheden om te wonen en te werken, zoals het Hofhuis, een oude boerderij waar negen mensen met individuele begeleiding wonen.

Inclutrain op Urtica de Vijfsprong

Urtica is al jarenlang projectpartner van Inclutrain. Sinds de start van het Inclutrain-project in 2017 heeft de organisatie hierin een leidende rol. Medewerkers en cliënten zijn direct betrokken bij de inhoudelijke uitwerking van het project en bij de uitvoering van trainingen.

Activiteiten 2023 – 2026

In het kader van het project Inclutrain extends (2023-2026) hebben vertegenwoordigers van Urtica de Vijfsprong deelgenomen aan zes trainingsactiviteiten in Oostenrijk, Duitsland, Noorwegen, Italië en Nederland. In totaal hebben 20 personen van de organisatie een of meerdere keren deelgenomen aan trainingsactiviteiten. Het gaat hierbij om zowel mensen met als zonder ondersteuningsbehoefte.

Verder waren medewerkers van de organisatie betrokken bij zes voorbereidende bijeenkomsten. Twee medewerksters hebben de opleiding tot trainer gevolgd. Zij namen deel aan de maandelijkse trainersbijeenkomsten en aan digitale uitwisselingsbijeenkomsten voor medewerkers.

Aan het einde van het project kijken Marianne en Helga, de twee projectverantwoordelijken bij Urtica, terug en evalueren ze: Hoe hebben de methoden een vaste plek gekregen? En hoe zijn de samenwerking en de organisatiestructuren daardoor veranderd?

Portfolio's

Het Inclutrain-portfolio, waarin de kwaliteiten van een persoon aan de hand van concrete voorbeelden worden weergegeven, maakt deel uit van het documentatiesysteem bij Urtica en is daarmee structureel verankerd in de organisatie. Er zijn Inclutrain-portfolio's van alle cliënten en van enkele medewerkers. De portfolio's worden gebruikt als inspiratie om, ook in moeilijke situaties, benaderingen voor een succesvolle samenwerking te ontwikkelen. De portfolio's worden steeds opnieuw geraadpleegd, herzien en verder ontwikkeld. In de toekomst moeten werkdoelen worden geformuleerd op basis van de handelingsimpuls.

Participatie van cliënten

Marianne vertelt hoe zij de cliënten actief bij de vormgeving van de trainingsactiviteiten heeft betrokken. Door de implementatie van de methoden hebben cliënten een actieve rol gekregen in de organisatie. Ze zijn niet alleen ontvangers van hulp, maar worden actieve spelers die hun eigen leerprocessen mede vormgeven. Dit verhoogt het zelfbewustzijn van de cliënten en

bevordert hun zelfstandigheid, wat leidt tot een sterkere inclusie. Dit is een belangrijke paradigmaverschuiving.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Medewerkers die met de Inclutrain-methoden werken, slagen er nu steeds vaker in om gedrag dat doorgaans als storend wordt beschouwd, vanuit een positief perspectief te bekijken. De methode helpt de medewerkers om ook in pedagogisch uitdagende situaties kwaliteiten te herkennen en daarop voortbouwend interventies in te zetten.

"Ik heb gemerkt dat ik door de methode persoonlijk ben gegroeid. Dat viel me bijvoorbeeld op toen ik een training gaf aan een groep uit Noorwegen. Een cliënte wilde niet meedoen. Haar begeleiders hebben zich meerdere keren bij mij verontschuldigd voor haar gedrag. Maar ik heb haar negatieve oordeel omgezet in een positieve reactie. Ik heb haar gevraagd: in welke situatie is het goed en belangrijk om 'nee' te zeggen? We hebben daar een interessant gesprek over gevoerd en vanuit onze eigen ervaringen nagedacht over nee zeggen en het belang daarvan. Het was een zeer stimulerend gesprek en uiteindelijk zei ik tegen de begeleiders: 'Ziet u, nee zeggen is een kwaliteit. Dat kunt u nog van Mary leren.' Ik was toen blij, omdat ik erin geslaagd was om niet in het negatieve oordeel te blijven hangen, maar de kwaliteit te erkennen."

De methode helpt om uit het negatieve perspectief te stappen en nieuwe benaderingen voor samenwerking te vinden. Medewerkers die meerdere keren aan trainingsactiviteiten hebben deelgenomen, beschrijven dat ze door het intensieve werken met de methoden een persoonlijke ontwikkeling hebben doorgemaakt.

Overdracht van de methode binnen de instelling

Medewerkers die de opleiding tot trainer hebben gevolgd, bieden open trainingen aan voor collega's. Tijdens de trainingen wordt bijvoorbeeld aan portfolio's gewerkt aan de hand van praktische opdrachten. Bovendien brengen medewerkers met Inclutrain-ervaring hun methodische kennis in tijdens medewerkersvergaderingen wanneer een situatie als uitdagend of overweldigend wordt beschreven.

"Er zijn cliënten met wie het erg moeilijk is om te werken – ze willen bijvoorbeeld 's ochtends niet opstaan of worden snel agressief en boos. Collega's komen dan vaak naar me toe en vragen hoe ik deze mensen tot iets kan motiveren. Ik maak van deze gelegenheden gebruik om iets te vertellen over de handelingsimpuls en de Inclutrain-methoden. Ik denk dat dit mijn collega's helpt om ook dan nog te kunnen handelen als ze een situatie als uitzichtloos beschouwen."

Gezien en erkend worden als waardevol

Een cliënt uit Urtica vertelt: "Eerst wilde ik niet meedoen. Ik wilde niet weer een of andere diagnose horen. Maar toen heb ik mezelf toch overwonnen om het te proberen. We sneden tomaten en Marianne en Charlotte imiteerden mij. Ze ontdekten mijn handelingsimpuls en een bijpassend beroepsbeeld. En het was mooi. Het was mooi omdat ze iets echt positiefs in mij zagen. Niet altijd die ziektebeelden en diagnoses, maar gewoon de manier waarop ik iets doe en dat het goed is zoals ik het doe."

Uit de evaluatie blijkt dat cliënten zich gezien en erkend voelen wanneer de Inclutrain-methoden worden toegepast in de samenwerking. De focus ligt niet op tekortkomingen, fouten en diagnoses, maar op kwaliteiten en vaardigheden. Dat sterkt mensen en motiveert hen om nieuwe stappen te zetten op het gebied van leren en ontwikkeling.

Uitdagingen bij de implementatie van de methoden

Het blijkt dat het niet gelukt is om alle medewerkers te interesseren voor de Inclutrain-methoden. In de woonomgeving blijkt de invoering van de methoden moeilijker te zijn dan in de werkomgeving. Dit remt de algehele implementatie van de methode in de organisatie.

Omdat de methode zeer praktijkgericht is, vinden de interne Inclutrain-trainers het vaak moeilijk om mensen met een kritische houding de methoden mondeling uit te leggen en hen bij het project te betrekken. Discussies over de methode blijken weinig effectief te zijn. Het uitgangspunt van ervaren leren is doen, wat niet mogelijk is tijdens discussies. Het zou daarentegen zinvol zijn om de collega's te motiveren om de methoden zelf uit te proberen – hen als het ware uit te nodigen voor een experiment waarbij de (onderzoeks)vragen kunnen worden onderzocht. Pas door eigen ervaring wordt de methode levendig en tastbaar.

Conclusie

De introductie van de Inclutrain-methoden in de instelling Urtica de Vijfsprong heeft een positief effect op de samenwerking. Met name de ontwikkeling van portfolio's en de actieve betrokkenheid van cliënten bij de implementatie van de methoden zijn veelbelovende stappen in de richting van een meer inclusieve en waarderende werkwijze. De volledige integratie van de methode blijft echter een uitdaging.

9.4 Nieuwe wegen op Weide-Hardebek

De boerderijgemeenschap Weide-Hardebek GmbH is een sociaal-therapeutische, non-profit leef- en werkgemeenschap. Op de drie boerderijen werken ongeveer 100 mensen met en zonder ondersteuningsbehoefte op het gebied van biologisch-dynamische groenteteelt en landbouw, veeteelt, bakkerij, huishouding, bouw, marketing en verkoop. Zij wonen er ook.

Inclutrain op Weide-Hardebek

De boerderijgemeenschap Weide-Hardebek speelt sinds de start van het Inclutrain-project in 2017 een leidende rol in de inhoudelijke uitwerking van nieuwe, persoonsgerichte vormen van beroepsopleiding. In het kader van het project zijn de nieuw ontwikkelde methoden meerdere malen in de praktijk getest, bijvoorbeeld tijdens internationale trainingsactiviteiten.

Activiteiten 2023 – 2026

In het project Inclutrain extends (2023-2026) streefde Weide-Hardebek ernaar de methodische kennis van medewerkers en cliënten te verdiepen en de nieuwe benaderingen in de organisatie te verankeren. Weide-Hardebek nam deel aan vijf trainingsactiviteiten in Oostenrijk, Duitsland, Noorwegen en Nederland. In totaal hebben 18 mensen met en zonder ondersteuningsbehoefte van Weide-Hardebek een of meerdere keren deelgenomen aan trainingsactiviteiten. Ook medewerkers van de organisatie namen deel aan voorbereidende bijeenkomsten om hun methodische kennis en praktische vaardigheden te verdiepen en hun kennis ook aan collega's over te kunnen dragen.

Samenwerking tussen medewerkers en cliënten

Medewerkers die met de Inclutrain-methoden werken, melden een verandering in hun houding ten opzichte van de samenwerking met cliënten. In plaats van zich in moeilijke situaties te concentreren op tekortkomingen, is er nu een visie ontstaan die de individuele vaardigheden en kwaliteiten op de voorgrond plaatst. Dit heeft ertoe geleid dat conflictsituaties steeds vaker worden aangepakt zonder meteen oplossingen op te dringen, maar door eerst een stap terug te doen om rustig de situatie te overzien. De medewerkers beschrijven dit als een positieve persoonlijke ontwikkeling.

In de praktijk betekent dit dat medewerkers steeds beter in staat zijn om zich in te houden, af te wachten en waar te nemen wat de cliënten op dat moment daadwerkelijk nodig hebben. Deze aanpak versterkt een respectvolle en individuele begeleiding en ondersteuning.

Uitwisselingsplatforms

Er is vastgesteld dat vooral cliënten graag gebruik maken van het Moodle-platform om op de hoogte te blijven van het Inclutrain-project en hun eigen ervaringen met andere deelnemers te delen. Medewerkers maken daarentegen zelden gebruik van het platform. Het schrijven van Moodle-bijdragen wordt door hen eerder gezien als extra werk naast het overige documentatiewerk, dat niet tijdens de reguliere werktijd kan worden gedaan.

Institutionele implementatie

Ondanks de positieve ervaringen op individueel niveau blijkt dat de invoering van de nieuwe methoden op institutioneel niveau nog uitdagingen met zich meebrengt. Een van de medewerkers merkt op dat het moeilijk is om de nieuwe methoden in de hele organisatie te implementeren, vooral in zijn specifieke functie als bakker. Tot nu toe wordt de ontwikkeling vooral gedragen door individuen binnen het bedrijf en wordt deze niet beschouwd als een geformaliseerd onderdeel van de hele organisatie. Het blijkt dat alleen als het management de

implementatie van de aanpak actief stimuleert, integratie van de methoden in de hele organisatie mogelijk is. Op de lange termijn moet de opleidingsverantwoordelijke van Weide-Hardebek de methoden in het bedrijf verder uitdragen. Hij heeft tijdens het Inclutrain-project methodische kennis en ervaring opgedaan. Aangenomen wordt dat hij de methoden sterker in de hele organisatie kan verankeren.

Een stap in de richting van institutionele implementatie zou de integratie van de portfolio's in de ontwikkelingsrapportages zijn. Hierdoor zouden alle medewerkers worden aangemoedigd om portfolio's op te stellen waarin de kwaliteiten van de cliënten worden beschreven en begeleidingsmethoden te ontwikkelen die zijn gebaseerd op de handelingsimpulsen van de mensen.

Implementatie in de Famit-opleiding

Famit is een sociaal-therapeutische aanvullende kwalificatie voor professionals op het gebied van milieuvorming en participatie, die medewerkers van leef- en werkgemeenschappen naast hun werk kunnen volgen. De bijscholing wordt aangeboden door de gecertificeerde opleidingsinstantie Weide-Hardebek. Een belangrijk aspect van de lange termijn implementatie van de methoden in de organisatie Weide-Hardebek is de integratie van een Inclutrain-opleidingsmodule in de Famit-opleiding. In het kader van het Inclutrain-project (2023-2026) zijn twee trajecten van de opleidingsmodule uitgevoerd bij Weide-Hardebek, die vervolgens zijn geëvalueerd.

Conclusie en vooruitzichten

Samenvattend kan worden gesteld dat de nieuwe benaderingen en methoden in het werk met cliënten al positieve veranderingen teweegbrengen. De medewerkers hebben een nieuwe visie ontwikkeld op de omgang met cliënten, wat leidt tot persoonsgerichte ondersteuning in het dagelijks werk en leven. Toch zijn er nog steeds uitdagingen bij de institutionele implementatie. Zolang de positieve resultaten in het werk met cliënten echter zichtbaar blijven, is te verwachten dat de methoden ook op lange termijn een vast onderdeel van de organisatie zullen worden.

10. Project

10.1 Inclutrain

Inclutrain is een samensmelting van de termen inclusie en training. Het betekent inclusieve training. Het Inclutrain-project gaat over persoonsgerichte beroepsopleiding voor mensen die ondersteuning nodig hebben. Het opleidingsproces is zo opgezet dat het voldoet aan het idee van 'inclusie'. De methodische basis is in het project ontwikkeld. Het unieke is dat het uitgangspunt van de methode het 'inleven', het zich verplaatsen in de ander is.

De Inclutrain-methoden nodigen uit om nieuwe perspectieven op de intermenselijke omgang in te nemen. Ze zijn een inspiratie en stimulans om kwaliteiten in mensen te herkennen en te leren bevorderen. Dit is vooral van belang in pedagogische beroepen, maar is zeker niet beperkt tot dit toepassingsgebied. Zich namelijk kunnen inleven in zijn medemensen om hun persoonlijke kwaliteiten waar te nemen en daarbij aan te sluiten, is een vaardigheid die in veel levenssituaties nuttig is. Ook het leren kennen en gebruiken van zijn eigen handelingsimpulsen en kwaliteiten is in veel opzichten verrijkend.

Over het project

Als ervaringsbasis werden in het project trainingen gegeven op de zorgboerderijen van de projectpartners. De trainingen duurden telkens drie dagen en waren internationaal en inclusief van opzet. Ongeveer de helft van de deelnemers waren mensen met ondersteuningsbehoefte, de andere helft waren medewerkers. De deelnemers kwamen uit Oostenrijk, Duitsland, Italië, Noorwegen en Nederland. Wat tijdens de trainingen werd geleerd, werd vervolgens toegepast in de instellingen.

10.2 Inclusie

Persoonsgerichte opleiding

Inclusief onderwijs is mogelijk als er geen principiële indeling in groepen plaatsvindt. Elke indeling in groepen wordt namelijk gedefinieerd aan de hand van groepskenmerken en brengt dus het risico van uitsluiting met zich mee. Het probleem is dat traditionele beroepskwalificatieprofielen gebaseerd zijn op groepsindelingen. Het gevolg is dat veel mensen met ondersteuningsbehoefte worden uitgesloten van beroepsopleiding. Het is dus een bijzondere uitdaging om beroepsopleiding inclusief te maken.

Het idee van inclusie kan in het beroepsonderwijs alleen worden gerealiseerd met een individuele, persoonsgerichte aanpak. Het uitgangspunt van de Inclutrain-methode is dan ook niet een bepaald beroep, maar de individuele mens met al zijn capaciteiten en beperkingen. Het gaat erom de kwaliteiten van een mens te herkennen en zo te stimuleren dat hij deze op een positieve manier de wereld in kan brengen. Het centrale aanknopingspunt hiervoor is de individuele handelingsimpuls. Naar welk beroep dit uiteindelijk leidt, is een ontdekkingsreis. Er kunnen ook nieuwe individuele beroepsbeelden worden ontwikkeld.

Van diversiteit naar inclusie

Op basis van het idee van diversiteit kunnen quota worden vastgesteld: een bedrijf moet bijvoorbeeld vanaf een bepaalde omvang mensen met ondersteuningsbehoeften in dienst nemen. Dit betekent echter niet automatisch dat deze personen in het bedrijf worden geïntegreerd. Dit gebeurt alleen als ze worden gezien in hun individuele kwaliteiten en met iets van hun kwaliteiten kunnen bijdragen aan het geheel. Pas dan kan men spreken van inclusie. Het streven naar inclusie gaat dus een stap verder dan het streven naar diversiteit. Het doel is om niet alleen mensen met ondersteuningsbehoeften, maar alle medewerkers van een bedrijf te zien in hun kwaliteiten en dus individualiteit.

10.3 Inclutrain-projecten en -partners

Er waren drie opeenvolgende Inclutrain-projecten:

1. Inclutrain: januari 2018 – juni 2020

In dit project stond de inhoudelijke ontwikkeling en uitwerking van de methoden centraal.

2. Inclutrain connect: juni 2021 – februari 2023

De focus van dit project lag op de internationale, inclusief vormgegeven uitwisseling .

3. Inclutrain extends: september 2023 – februari 2026

Hier werden zowel de methoden verder uitgewerkt als inclusieve uitwisselingsbijeenkomsten georganiseerd.

Projectpartners

De volgende sociale instellingen waren bij alle drie de projecten betrokken:

- Hofgemeenschap Weide-Hardebek (DE)
- Integratieve gemeenschap Loidholdhof (AT)
- Urtica De Vijfsprong (NL)

Ondersteunende partners in alle Inclutrain-projecten waren:

- merckens development support (DE)
- Albert de Vries *Onderzoek in eigen werk* (NL)

Vanaf het tweede project (2021) kwam daar nog bij:

- Lebensraum Birkenhof (AT)

Verder hebben de volgende organisaties aan het project deelgenomen:

- Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (DE), (Inclutrain)
- Casa de Santa Isabel (PT), (Inclutrain connect)
- Vidaråsen Landsby (NO), (Inclutrain extends)
- Azienda Agricola San Patrizio (IT), (Inclutrain extends)

Het project werd door de Europese Unie gesubsidieerd in het kader van een Erasmus+-programma.

