

NAJAAR 2004

PROGRAMMA

1-daagse training voor drie groepen van ieder 15 deelnemers (de groepen worden zoveel mogelijk gelijkmatig samengesteld uit echelons en afdelingen,-sectoren, disciplines en mannen-vrouwen)

Interculturele Competentie in GGZ praktijken

Uw trainer: drs. Dirck van Bekkum, cultureel antropoloog en procesbegeleider GGZ (Moirra CTT Utrecht www.ctt.nl)

Doel: Verder ontwikkelen van interculturele competenties van hulpverleners, leidinggevenden, managers. Interculturele competenties zijn kennis en kundes waarover een professional moet beschikken om een intercultureel cliëntenbestand te bedienen, in een intercultureel team te kunnen werken en dit te faciliteren.

Inhoud: De diversiteit van de instroom van uw klantenbestand groeit gestaag. Om op deze diversiteit aan klanten goed te reageren is het van belang om sturing te geven aan de 'culturele gevoeligheid' van uw primaire processen:

- signalen aan verwijzers
- eerste telefonische contacten met klanten
- eerste gesprek
- intake procedure
- vaststellen diagnose
- matching: hulpverlenertoewijzing binnen team en afdeling
- voortgangscontrole effectiviteit behandeling
- afronding en nazorg
- enz..

Hamvraag: Hoe kunnen professionals, leidinggevenden/managers en P&O elkaar optimaal ondersteunen om cultuursensitief werken te vervlechten met andere veranderprocessen op uw afdeling en in uw organisatie?

Vorm:

- 1) 9.30 uur Korte inleiding thema van de middag door docent over het belang van culturele zelfreflectie in een GGZ instelling. (performance)
- 2) Hoe een paradigmaverschuiving teweeg te brengen? Een paradigmaverschuiving is een gedegen cultuursensitieve reflectie op de functie en taken van de eigen instelling binnen de Nederlandse samenleving, binnen het zorggebied en t.o.v. ander partnerinstellingen in de regio. (Manifest MGv 2000)

Pauze

- 3) Kennismaking via Wij-diversiteitmatrix. (interactie met en tussen deelnemers)
- 4) Inventarisatie en analyse diversiteit klantenbestand naast personeelsbestand van uw afdeling. Wie al cijferoverzicht heeft svp meenemen. (interactie met en tussen deelnemers)

Lunch 12.30 – 13.30 uur (liefst ter plekke)

- 5) Inventarisatie knelpunten invlechten cultuursensitief werken op uw afdeling (dialogoog tussen docent en deelnemers)
- 6) Wat werkt en wat werkt niet op termijn? (deels theorie en deels interactie)

Pauze

- 7) Maken van een stappenplan om intercultureel competenties op gang te brengen onder hulpverleners, leidinggevenden, managers en personeelsadviseurs. (in subgroepen met plenaire reflectie) Het stappenplan kan gezien worden als een opdracht om te komende 3 - 6 maanden uit te voeren. Tijdens een terugkomdag kunnen de resultaten daarvan besproken worden.
- 8) 16.15 uur Afronding en afsluiting

a) Vooraf wordt een reader aan de deelnemers toegestuurd. Het artikel "Werken met loyaliteiten in multiculturele teams" vormt de basis voor deze dag. Dit artikel graag vooraf lezen.

b) Laat een van uw medewerkers met de Zij-diversiteitsmatrix (zie reader) de cliënten van uw afdeling in kaart brengen. Zover als dat lukt.