

## Home & Placemaking trainer worden 2025

Als Home & Placemaking (HPM) trainer draag je bij aan het verspreiden van het HPM denk- en werkraam onder jouw collega's of andere zorgprofessionals. Daardoor verrijk je de professionalisering van de zorg in jouw organisatie of van die van anderen met een praktische innovatieve leidraad die bijdraagt aan de kwaliteit van leven van mensen met NAH.

### Hoe word je HPM-trainer?

Je volgt eerst zelf de HPM-training. Daarna stap je in het Train-de-trainer (TDT) programma. Hierin word je begeleid in het zelf geven van de training. In dit programma kunnen meerdere mensen deelnemen. Aan het einde van dit programma wordt samen met jou bekeken of je door wilt of kunt gaan als HPM-trainer.

### Investering

In 2025 is het volgen van de HPM-training en het TDT-programma **GRATIS**. Jouw organisatie krijgt een vergoeding voor jouw deelname. Voor de HPM-training €1000,- en voor het TDT-programma €1500,- om jouw tijd te compenseren.

#### **Hoeveel tijd kost het?**

- Volgen van de HPM-training: 25 uur (inclusief voorbereiding en zelfstudie)

Het TDT-programma:

- Algemene voorbereiding met co-trainers: 2,5 uur
- Voorbereiding (zelf) per bijeenkomst: 1 uur = totaal 10 uur
- Uitvoeren training: 14 uur
- Voorbereiden sessies met co-trainers: 3 x 1,5 uur en 1 x 2,5 uur (inclusief tussentijdse evaluatie) = 7 uur
- Afrondende evaluatie: 2 uur

Totale investering TDT -programma in uren (excl. reistijd): 35,5 uur

(Verspreid over 13 weken: gemiddeld 2 ¾ uur per week)

Voor meer informatie: Martian Slagter | 0621841542 | m.j.slagter@rug.nl

## Planning 2025 om HPM-trainer te worden

### Planning serie 2 HPM-training: Health Hub Roden (1<sup>e</sup> Energieweg 13, Roden)

- Sessie 1: 10 juni 2025, 12 uur Lunch en training van 13-17 uur
- Sessie 2: 24 juni 2025 14.30-17.00 uur
- Sessie 3: 26 augustus 2025 14.30-17.00 uur
- Sessie 4: 9 september 2025 14.30-17.00 uur
- Sessie 5: 23 september 2025 14.30-17.00 uur

### Train-de-trainer: je traint in serie 3 HMP-training

<i>Wat</i>	<i>Datum en tijd</i>	<i>Locatie<sup>1</sup></i>
<b>Vorbereiding met co-trainers</b>	30 september 2025 14.30-17.00 uur	Mercator
<b>Sessie 1</b>	7 oktober 2025 13.00-17.00 uur (Vanaf 12 lunch)	Health Hub Roden
<b>Vorbereiden 2</b>	14 oktober 2025 15.30-17.00 uur	Mercator
<b>Sessie 2</b>	28 oktober 2025 14.30-17.00 uur	Health Hub Roden
<b>Vorbereiden 3</b>	4 november 2025 15.30-17.00 uur	Mercator
<b>Sessie 3</b>	11 november 2025 14.30-17.00 uur	Health Hub Roden
<b>Vorbereiden 4 en tussenevaluatie</b>	18 november 2025 14.30-17.00 uur	Mercator
<b>Sessie 4</b>	25 november 2025 14.30-17.00 uur	Health Hub Roden
<b>Vorbereiden 5</b>	2 december 2025 15.30-17.00 uur	Mercator
<b>Sessie 5</b>	9 december 2025 14.30-17.00 uur	Health Hub Roden
<b>Eindevaluatie en afsluiting</b>	11 december 2025 15.00-17.00 uur	Mercator

<sup>1</sup> In principe zijn de voorbereidingen en evaluaties in Mercator, Landleven 1, Groningen (Zernike Campus), tenzij de Health Hub voor de meeste deelnemers van de TDT minder reistijd vergt.

## Selectiecriteria voor de HPM-trainer

### 1) Inhoudelijke expertise

- a) Je bent werkzaam in of hebt kennis van de zorg
- b) Je hebt kennis van het HPM-gedachtegoed en de HPM-methodiek
- c) Je hebt de HPM-training gevolgd
- d) Je hebt ervaring met het werken met groepen
- e) Je hebt ervaring met het geven van trainingen of de bereidheid dit te leren
- f) Je hebt kennis van diverse visies op leren en veranderen

### 2) Houding en vaardigheden

- a) Je voldoet aan het competentieprofiel of bent bereid hierin te ontwikkelen
- b) Je kunt een veilig leerklimaat\* creëren
- c) Je hebt sterke communicatieve vaardigheden
- d) Je hebt een motiverende en waarderende houding
- e) Je kunt gedragsverandering stimuleren
- f) Je kunt goede constructieve feedback geven
- g) Je kunt aansluiten bij de leerdoelen van de deelnemers
- h) Je hebt coachende vaardigheden of kunt je deze op basisniveau eigen maken

### 3) Persoonlijke eigenschappen

- a) Je bent empathisch
- b) Je hebt zelfkennis en het vermogen tot zelfreflectie
- c) Je bent in staat je eigen oordelen en meningen opzij te zetten
- d) Je bent flexibel en hebt improvisatievermogen

### 4) Bijscholing

- a) Je bent bereid deel te nemen aan een leertraject voor de HPM-trainer
- b) Je bent bereid om deel te nemen aan intervisie en supervisie
- c) Je bent bereid in het trainersnetwerk de HPM-training te blijven ontwikkelen in het licht van het achterliggend gedachtegoed

### 5) Beschikbaarheid

- a. Je bent bereid en beschikbaar om de HPM-training in 2025 te volgen
- b. Je bent bereid en beschikbaar om het train-de-trainers (TDT) in 2025 te volgen
- c. Je bent bereid en beschikbaar om mee te werken aan de verspreiding van de HPM-training binnen of buiten jouw organisatie

**\* Een veilig leerklimaat creëer je door:**

- *Vertrouwen en respect op te bouwen door:*
  - a. Oprechte interesse in deelnemers en hun ervaring
  - b. Erkenning te geven voor de bijdrage en ervaring van iedereen
  - c. Geloof in de ontwikkelmogelijkheden van elke deelnemer
  - d. Besef dat leren altijd een beetje spannend is, ook voor zowel ervaren als onervaren beroepskrachten
  - e. Benadruk dat fouten maken mag en juist onderdeel zijn van het ongemak van leren
  - f. Alert te zijn op non-verbale signalen van ongemak of onveiligheid
  
- *Duidelijke kaders en structuur te bieden door:*
  - a. De gedragsregels samen op te stellen
  - b. Jezelf ook aan deze regels te houden
  - c. Respectvol in te grijpen als de regels geschonden worden
  
- *Een positieve en inclusieve sfeer te creëren door:*
  - a. Nadrukkelijk aandacht te besteden aan onderling contact
  - b. Peer-learning te stimuleren
  - c. Voor een open dialoog te zorgen waarin verschillende perspectieven aan bod mogen komen
  - d. Empathie voor de persoonlijke uitdagingen te tonen

## Competentieprofiel voor de HMP-trainer

### 1. Creëren veilig leerklimaat

- a. Bij de start van de training besteed je voldoende aandacht aan de kennismaking en je bespreekt de gedragsregels<sup>1</sup>.
- b. Je sluit met alle deelnemers een leercontract<sup>2</sup>.
- c. Je daagt deelnemers uit hun vaste routines en denkbeelden te onderzoeken. Je draagt hierbij zorg voor een goede balans tussen veiligheid en experimenteren.
- d. Je houding is waarderend, inclusief de manier waarop je feedback geeft die de deelnemers uitdaagt te ontwikkelen. Hierbij zijn hun leerdoelen en het doel van de training leidend.
- e. Je toont enthousiasme en deskundigheid over het HPM denk- en werkraam, waarbij je oog en begrip hebt voor de achtergrond van de deelnemers.
- f. Je geeft de deelnemers regelmatig reflectietijd om hun inzichten, vragen en actiepunten te ordenen en te noteren.

### 2. Didactische vaardigheden

- a. Je bent vertrouwd met de leidraad, de doelen en de samenhang in elke sessie van de training en de training in z'n geheel.
- b. Je introduceert tijdens de training ieder onderwerp zodanig dat de motivatie van de deelnemers om te leren toeneemt.
- c. Je leidt ieder onderwerp in met de bedoeling en de beoogde concrete resultaten.
- d. Werkvormen gebruik je doelgericht: het doel is leidend, niet de werkvorm op zich. Je gebruikt kleine logische stappen om hier te komen.
- e. Je sluit elke introductie of oefening af met een afronding en een reflectiemogelijkheid voor de deelnemers.
- f. Je bent in staat flexibel om te gaan met de opbouw en inrichting van de training zonder het HPM denk- en werkraam en de beoogde trainingsdoelen los te laten.

### 3. Lerende en coachende houding

- a. Je staat open voor feedback en weet deze te gebruiken om je eigen aandeel en/of onderdeel in de training te verbeteren.
- b. Je kent je eigen valkuilen, herkent deze in het moment en weet deze om te zetten in effectief gedrag.
- c. Je realiseert je dat het leerproces van de deelnemers leidend is. Jouw voorbeelden uit de eigen praktijk zijn hiervoor dienend.
- d. Je staat voortdurend open voor vernieuwing en bent hierdoor een voorbeeld voor de deelnemers van de HPM-training.
- e. Omdat één van de elementen in de HPM-methodiek over coachen gaat, ben je zelf ook in staat om coachende interventies te laten zien in het begeleiden van het leerproces van de deelnemers<sup>3</sup>.

#### 4. Leidinggeven aan de groep

- a. Je bewaakt de afspraken over de gedragsregels. Je handelt er zelf ook naar.
- b. Je zorgt voor een levendige interactie zodat de deelnemers ook van elkaar kunnen leren, waarbij je tegelijkertijd de leiding over het proces houdt.
- c. Je laat deelnemers met elkaar samenwerken, al dan niet in subgroepen, en begeleidt dit proces waar nodig.
- d. Je houdt de individuele en de groepsprocessen tegelijkertijd in de gaten. Je bent in staat om in je begeleiding en feedback te schakelen tussen het individuele en het groepsproces.
- e. Bij een onevenwichtige samenstelling van subgroepen (bijvoorbeeld oververtegenwoordiging van een organisatie of beroepsrol) ben je in staat om het leerproces voor alle deelnemers gelijkwaardig te bevorderen. De potentieel belemmerende effecten van deze ongelijke verdeling weet je om te buigen door er open en respectvol over te communiceren.

#### 5. Presenteren en organiseren

- a. Je houdt de balans tussen “praatje en daadje” goed in de gaten.
- b. Je geeft duidelijke instructies bij opdrachten en oefeningen en checkt of alles begrepen is.
- c. Je maakt functioneel gebruik van ondersteunende materialen en audio-visuele hulpmiddelen, en zorgt dat deze voor aanvang van de training klaar staan.
- d. Je bewaakt de tijd. Je begint en eindigt op de afgesproken tijd. Je verlengt of verkort onderdelen als de situatie daar om vraagt zonder de doelen per sessie of in de training als geheel uit het oog te verliezen.

<sup>1</sup>Bijvoorbeeld:

- Vertrouwelijkheid
- Storingen gaan voor
- Niets is gek
- Respecteer grenzen
- Voelen mag, denken moet
- Neem elke keer afscheid
- Kom afspraken na

<sup>2</sup> Een leercontract is een (mondelijke) uitwisseling van de leerdoelen van de deelnemers en de haalbaarheid daarvan binnen de training. Hierbij geef je duidelijk aan welke onderdelen wel aan bod komen en welke niet. Je sluit aan bij de voorkennis en de ervaring van de deelnemers.

<sup>3</sup> Coachen gaat over het faciliteren van een ontwikkelproces en vraagt: eerder doorvragen dan adviezen geven, het eigenaarschap van de ander aanspreken in plaats van het gaan fixen of direct een mening te geven, uitdagen door reflectieve vragen te stellen etc.