



Stichting Cocratos
Anne Stijkel



VERSLAG LEVEN LANG LEREN EN DOEN - 2022 -



Trainer

Rizairis Núñez-Lacroes

Co-trainer

Marjan Wagenveld

Locatie

Groene Hub



COCRATOS
International Institute for Inclusive Science



**Gemeente
Amsterdam**



GROENE HUB



START LEVEN LANG LEREN

Zoals de jaren ervoor is er een flyer gemaakt met hierop de informatie over de training. Personen die meer vragen hadden naar aanleiding van de flyer ontvingen een document met uitgebreide informatie via de mail of WhatsApp. Bellen kon ook. Geïnteresseerden konden via een link hun inschrijving definitief maken door de NAW-gegevens in te vullen. Hierna heeft de trainer met iedereen vóór de start van de training een intakegesprek ingepland.

INTAKEGESPREKKEN

Twee weken voor de start van de training namen de intakegesprekken met 7 aspirant-deelnemers plaats, 6 op locatie en 1 via de telefoon. Tijdens de gesprekken maakten zij kennis met de trainer, de locatie, de inhoud en het doel van de training. Elke aspirant-deelnemer moest vertellen wie zij zijn en wat hun doel was met de training. Na het gesprek nam de deelnemer het besluit om wel of niet mee te doen. Alle 7 aspirant-deelnemers waren enthousiast. Om het vast te leggen is er een contract tussen de trainer en elke deelnemer ondertekend.

Leven Lang Leren en Doen

Ontdek tijdens deze GRATIS 3-maands training wat jouw passie is en ga ermee aan de slag!

Kick-off:
21 september 2022

Voor meer informatie of aanmelden:
Rizairis Núñez-Lacroes, coördinator/docent
06 - 21 67 62 52

Of SCAN de QR-code en meld je aan:

Voordelen:

- * GRATIS
- * Inspiratie en inzicht
- * Betrokken in de samenleving
- * Maatschappelijk actief zijn
- * Certificaat
- * Personal Coach

DE DEELNEMERS

De deelnemers hebben verschillende achtergronden en zijn met uiteenlopende werkzaamheden binnen of buiten hun buurten bezig. Dus iedereen had op het gebied van community building al een basis. Om de groei van elke deelnemer aan te tonen schetsen wij hieronder een profiel van voor de training. In het laatste hoofdstuk worden de profielen van na de training geschetst.

Ga met jouw passie aan de slag!

Deelnemer 1:

Via een gesprek met een medewerker van Swazoom is deze deelnemer in beeld gebracht. Zij, vrouw van 52, ontwikkelt op vrijwillige basis vanuit buurthuis Gein activiteiten voor een groep vrouwen. Het gaat om uiteenlopende activiteiten zoals naaicursussen, spelletjes, dominotoernooien, knutselen en betaalde activiteiten tijdens verschillende feestdagen. Tijdens het intakegesprek gaf zij aan om gestructureerder en op een hoger niveau de activiteiten te leren ontwikkelen. Zij wil haar vrijwillige inzet omzetten in een betaalde baan of een officiële organisatie.



Deelnemer 2:

Een vrouw van 32 die bij twee organisaties vrijwilligers werk doen in afwachting van haar HBO-diploma Sociaal Juridische Dienstverlening. Binnen haar vrijwilligerswerk heeft zij de vrijheid om bepaalde workshops te ontwikkelen. Zij heeft gemerkt dat zij meer in haar mars heeft maar weet nog niet waar te beginnen. Haar ambitie: van haar vrijwilligerswerk haar bron van inkomen te maken. Maar eerst moet zij weten wat zij kan en hoe dit aan een andere persoon duidelijk te maken. Haar verlegenheid staat haar heel vaak in de weg.



Deelnemer 3:

Een zelfverzekerde vrouw van 60 jaar met jarenlange ervaring met vrijwilligerswerk. Dit is wat zij sinds haar immigratie hier in Nederland met plezier naast haar uitkering heeft gedaan. Nu is zij op een punt in haar leven beland waar zij een stap wil maken naar haar eigen bedrijf waar haar netwerk zeker baat bij zal hebben. Het vrijwilligerswerk vanuit de stichting zal wel altijd blijven bestaan om toegang te bieden aan iedereen. De toegang is nu volgens haar te verblijvend. De deelnemers die bijvoorbeeld via WPI komen om te bewegen, zijn aanwezig om hun uitkering te behouden. Maar zij wil leren deze mensen zodanig te motiveren dat zij zelf gaan ontdekken wat ze kunnen en daarmee wat gaan doen, zoals zij dat in al die jaren heeft gedaan.

Deelnemer 4:

Zij is een vrijwilliger bij de stichting van deelnemer 3. Zij twijfelde heel erg of de training voor haar geschikt was. Deelnemer 3 heeft haar aangemoedigd om het te volgen omdat zij zag dat zij met hun tweeën meer voor de mensen die bij de stichting komen konden bereiken. Na het gesprek was zij enthousiast geraakt toen zij hoorde dat zij juist met haar talenten een baan voor zichzelf zou kunnen creëren in plaats van andersom.

Deelnemer 5:

Deze deelnemer is al bijna een jaar binnen de Groene Hub als vrijwilliger bezig. Hij is vooral bezig met het gedeelte van de training. Hij heeft verschillende keren van Leven Lang Leren gehoord maar had nooit de kans om mee te doen. Voor hem is het belangrijk de gedachte achter de training te leren om later serieuze stappen te gaan zetten binnen en buiten de Groene Hub. Hij heeft veel ideeën, maar weet niet zo goed hoe deze te vertalen naar wat hij wil en kan.

Deelnemer 6:

Een man van 49 jaar die 2 zware jaren achter de rug heeft en het gevoel had op automatische piloot te leven. Ondanks dit was hij wel als vrijwilliger aan de gang gegaan waar hij jongeren leerde om software op hun computers te installeren en mensen bijstaan bij het reageren op WoningNet. Deze bezigheden waren bedoeld om iets van zingeving in zijn leven te hebben. Tijdens het telefoongesprek gaf hij eerlijk aan de eerste dag af te wachten om een besluit te nemen.



Deelnemer 7:

Een vrouw die met veel op het gebied van haar gezondheid kampt. Zij heeft aan de vorige LLL-training meegedaan maar niet succesvol afgemaakt. Maar haar bereidwilligheid is groter dan haar gezondheid het vaak toelaat. Zij wil graag de training afmaken. Afgesproken was dat zij tenminste bij de lessen die zij in de vorige editie heeft gemist aanwezig zal zijn.

Deelnemer 8:

Deze deelnemer, een man van ... jaar, is op dezelfde ochtend van de startbijeenkomst door deelnemer 6 aangemoedigd om langs te komen en te ontdekken of de training iets voor hem is. Hij was zoekende naar wat hij met zijn leven wil doen: een baan zoeken, een bedrijf starten of beide. Wat voor baan hij wilde was voor hem een mysterie omdat hij veel tegen zijn zin heeft gedaan.





Startbijeenkomst

Op 21 september was de kick-off van de LLL-training. Hierbij was het hele LLL-team aanwezig: de trainer, de co-trainer en de initiator.

Na een korte kennismaking met het team kregen de deelnemers een introductie van de training. Hier kwamen de huisregels en de opzet van de training aan bod. Hierna was het de beurt aan de deelnemers om tijdens een introductieronde iets van zichzelf te vertellen. Als ijsbrekers zijn er twee namenspellen gedaan. Na een pauze zijn wij aan de eerste les begonnen.

Training 1

De deelnemers kregen drie lessen voor de toekomst voorgeschoteld aan de hand van de video 'Hoe kunnen we groeien naar een gezonde en rechtvaardige toekomst', van de Double Healix-academie. De video gaf de deelnemers veel stof tot nadenken. Voor sommigen was hoe de wereld tot nu toe omgaat met het thema rechtvaardigheid, een eyeopener.

Hierna werd de video 'Ontdek jouw passie(s)' getoond waarna de

deelnemers huiswerk voor de volgende week kregen. Aan de hand van de 12 vragen die zij meekregen konden zij ontdekken wat hun passies zijn.

De deelnemers kwamen unaniem met het voorstel om een WhatsApp-groep te creëren waarin alles besproken en gedeeld kon worden. Na het uitblazen van de kaars zat de eerste training erop. Deelnemers 6 en 8 hebben besloten officieel aan de training mee te doen.

"Wat is het **nieuwe verhaal** dat wij aan onszelf willen vertellen?"





Trainingen

De deelnemers gingen in twaalf bijeenkomsten, waarvan zij maximaal 2 bijeenkomsten mochten missen, aan de slag om de doelstellingen van de training te kunnen behalen. Om dit te bereiken werd de training aan de hand van onderstaande thema's vormgegeven:

- Jouw passie(s)
- De Donuteconomie i.c.m. de voucheractiviteit
- Roots: dit ben ik!
- Doelen stellen aan de hand van PRISMA(RT)
- Loopbaanladders: wat is mijn archetype?
- Pitchen
- Coaching

Jouw Passie(s)

Na de eerste bijeenkomst hebben de deelnemers een vragenlijst naar huis meegekregen waarmee zij aan de hand van 12 vragen achter hun passie(s) konden komen.

Tijdens de eerste helft van de tweede trainingsdag hebben wij stilgestaan bij de antwoorden van de deelnemers. Deze analyse was meteen de introductie van "Roots: dit ben ik!"

Iemands passie komt voor een groot gedeelte voort uit het klimaat waarin iemand is opgegroeid en de mensen om zich heen. Het is van belang om te kijken welke belemmeringen er tijdens de opvoeding zijn ontstaan waardoor iemand zijn of haar passie niet of nauwelijks heeft gevolgd. Ook hebben wij gekeken naar de toekomst, een waar alles mogelijk zou zijn. Dit gaf de deelnemers ruimte om 'out of the box' te gaan kijken naar hun eigen mogelijkheden. De deelnemers mochten ook met een andere deelnemer meedenken. Dit resulteerde in een explosie van ideeën. Deze moesten zij voor zichzelf opschrijven om nog later op terug te komen.

De Donuteconomie i.c.m. de voucheractiviteit

Tijdens de tweede helft van de tweede trainingsdag heeft Anne Stijkel een presentatie gegeven over de Donuteconomie van Kate Raworth. De deelnemers kregen op een begrijpelijke manier een uitleg van de filosofie achter dit model en hoe het bijvoorbeeld binnen de Groene Hub in de verschillende projecten wordt vertaald. Door deze koppeling naar de praktijk te maken werd het concept Donut Deal heel duidelijk voor de deelnemers. Zij moesten immers zelf een activiteit binnen dit concept gaan bedenken. Dit is de voucheractiviteit, het DOE-onderdeel binnen Leven Lang Leren en Doen.





Trainingsdag 3 stond voor de eerste helft in de teken van een brainstormsessie voor de voucheractiviteiten. De deelnemers kregen het inschrijfformulier voorgeschoteld waarop zij hun activiteitsomschrijving inclusief een begroting tot €500 konden invullen. Ter inspiratie hebben wij op de website met verschillende initiatieven in Amsterdam gekeken. Ook heeft de co-trainer een document met de jaarlijkse terugkomende themadagen ter inspiratie meegegeven.

De deelnemers hebben tot eind juni 2023 de tijd om hun voucheractiviteiten te organiseren en uit te voeren.

Roots: dit ben ik!

Aan de hand van wat er tijdens trainingsdag 2 is besproken zijn wij deze trainingsdag 4 begonnen. De deelnemers werden in groepen van 2 gedeeld en mochten zij elkaar aan de hand van vragen binnen verschillende thema's achterhalen hoe de dynamiek binnen het gezin/de familie waar de ander in is opgegroeid. De ander diende van macroniveau (de familie) naar microniveau (de deelnemer) op deze thema's door te vragen. Vragen zoals:

- Wie uit het gezin/de familie nam het besluit hierin?
- Wat was jouw rol hierin?
- Hoe voelde je je in die rol?
- Welke rol wilde je eigenlijk pakken?
- Etc.

In de tweede helft hebben wij een oefening gedaan aan de hand van kaarten met verschillende kernwaarden. Elke deelnemer moest een baan/bijbaan/vrijwilligerswerk benoemen waar zij zich het gelukkigste voelden en waarom. Ook werd hun een vraag gesteld om inkijk te krijgen in hoe zij ooit tijdens deze leuke baan een dilemma hebben opgelost. Aan de hand van de antwoorden kozen de trainer en de co-trainer twee best bijbehorende kernwaarden uit een kaartenstapel, een sterke en een zwakke, en gaven die aan de deelnemers. Nadat iedereen twee kaarten in handen had kregen zij allemaal een rol wat binnen een bedrijf voorkomt op een post-it toebedeeld. De rollen waren van directeur tot aan stagiaire. Zij moesten samen in een vergadering tot een invulling voor een fictieve open dag van de Groene Hub komen. Zij kregen 6 kernwaarden van de Groene Hub mee om hier rekening mee te houden bij het organiseren van de open dag. Tijdens deze oefening leerden de deelnemers naar de ander te luisteren, met de ander rekening te houden en het standpunt van de ander te respecteren. Kortom, vanuit de kracht van eenieder te handelen en niet andersom.





Ook werd er een simulatie gedaan van de open dag waarbij er voor het team een dilemma met een moeilijke bezoeker ontstond. Deze moesten zij als organisatie samen oplossen. Het was interessant om te zien hoe zij in plaats van naar hun rol die zij binnen het team hebben gekregen te handelen, naar hun eigen kernwaarden handelen. De stagiaire die binnen een team juist minder te zeggen heeft neemt het voortouw in het oplossen van de dilemma en de directeur neemt een afwachtende houding aan. Het bewijst dat organisaties beter functioneren door vanuit de individu te gaan in plaats van de vaste functies binnen een organisatie. De deelnemers begrepen dit aan de hand van het rollenspel meteen en konden hierna beter 'out of the box' gaan denken over een toekomstige baan of hun doel dat zij met de training willen bereiken.

Doelen stellen aan de hand van PRISMA(RT)

Met de nieuwe inzichten die de deelnemers tijdens de voorgaande trainingen hebben opgedaan kregen zij van de co-trainer een training 'doelen stellen' aan de hand van het PRISMA-model. PRISMA staat voor Positief, Relevant, Invloed, Specifiek, Meetbaar en Actiegericht. Voor meer diepgang in het stellen van doelen voegt de co-trainer aan dit model ook de R (realistisch) en T (tijdsgebonden) van het SMART-model toe wat PRISMA(RT) maakt.

Loopbaanladders: wat is mijn archetype?

Aan de hand van het boek 'Loopbaanladders en wereldbanen' hebben de deelnemers ontdekt welke archetype, oftewel persoonlijkheidskenmerken, bij hen past en hoe zij op de verschillende treden omhoog zijn geklommen tot waar zij nu zijn. Wij zijn samen teruggegaan naar de kindertijd en de puberteit om aan de hand van hun eigen verhalen bewust te worden van de ontwikkelingen die zij door hebben gemaakt. Deze ontwikkelingen bepalen hoe zij nu, als volwassenen, in het leven staan. Na dit duidelijk te hebben zijn wij stilgestaan bij de schaduwkanten die in deze fase voorkomen of (nog) voor kunnen komen. Maar ook de schaduwkanten van de onderste treden. Hierna moesten zij hun doel(en) tevoorschijn halen en met de nieuwe kennis gaan bedenken wat zij voor de samenleving kunnen betekenen. De Ikigai-methode werd hier ingezet en elke deelnemer vulde de eigen Ikigai klassikaal in. Eenieder had een bijdrage aan het invullen. Zij hebben elkaar goed leren kennen en konden opbouwende feedback leveren aan elkaar. Uit deze oefening kwamen de deelnemers op hun keuze voor een passie en/of beroep. Dit gedeelte van de training werd tijdens trainingsdagen 6, 7, 8 en 9.



Pitchen

Pitchen is een belangrijk onderdeel van de training. De deelnemers kunnen aan de hand hiervan aan een ander vertellen wie zij zijn en waar zij voor staan. Wij hebben in dit onderdeel een korte pitch geoefend en een pitch aan de hand van een 'pecha kucha', vertellen van jouw verhaal aan de hand van 20 slides voor 20 seconden per slide. De pecha kucha was meteen hun presentatie tijdens de certificaatuitreiking.

Hun korte pitch hebben zij tijdens een Zoomsessie aan een ambtenaar van de Gemeente Amsterdam laten horen.

Coaching

De deelnemers zijn tijdens het traject aan een (externe) coach gekoppeld. Ter voorbereiding op hun coachingstrajecten hebben wij het GROW-model doorgenomen. Zodat zij van tevoren na konden denken waarover zij het willen gaan hebben. Verder zijn er startgesprekken georganiseerd om de deelnemers aan hun coaches te koppelen en de coachingsovereenkomst samen door te nemen en te ondertekenen.



CERTIFICAAT

Met een feestelijke certificaatuitreiking op 1 februari 2023 hebben de deelnemers de training afgesloten. Op deze dag hebben 6 van de 7 deelnemers die de training met succes hebben afgerond hun Europass Mobiliteit in ontvangst mogen nemen. Helaas was een deelnemer afwezig in verband met sterfte in de familie.

Elke deelnemer heeft een presentatie voorbereid om hun ontwikkeling met de aanwezigen te delen. Per deelnemer een compilatie van diens ontwikkeling.

Wij zijn een familie!

Deelnemer 1:

Zij was door sterfte in de familie afwezig. Zij gaat nu een professionaliseringsslag maken binnen de activiteiten die zij voor de buurt organiseert. Heeft veel geleerd van een activiteit opzetten aan de hand van de Donut-economie en zal deze in blijven zetten.

Deelnemer 2:

Zij weet nu wat zij met haar passie gaat doen en zal zich als eerste stap bij de Kamer van Koophandel als ZZP'er inschrijven. Gedeeltelijk juridisch en creatief bezig zijn, zijn de paden die zij gaat volgen.

Deelnemer 3:

Zij gaat van haar vrijwilligerswerk haar bedrijf maken zodat zij een grotere doelgroep kan bereiken en helpen.



Deelnemer 4:

Enthousiast gaat zij aan de slag met haar klantmanager in gesprek om een baan te zoeken die bij haar kenmerken opgedaan tijdens deze training past.

Deelnemer 5:

Hij heeft nu een hechtere band met zijn mentor en de Groene Hub. Hij snapt nu de theorie achter waar hij al mee bezig was. Hij wilt graag in de toekomst meer hierin gaan betekenen.

Deelnemer 6:

Hij eindigt met goed nieuws: een baan als coördinator binnen de Groene Hub!

Deelnemer 7:

Zij heeft helaas door ziekte de training niet kunnen voltooien. Zij mag de gemiste lessen in het vervolg inhalen.

Deelnemer 8:

Ook hij eindigt met goed nieuws: een baan binnen de Groene Hub!





Leven Lang Leren en Doen

Stichting Cocrotos

Foto's:
Johnson Adeniyi Adesida

