

'Goed op weg. Handleiding voor coördinatoren def.pdf is het **basisdocument**. Hierin staan de opzet van vier bijeenkomsten, achtergronden en doelen. Je kunt deze uitprinten en in een A4 map of ordner stoppen.

**Bij de opzet per bijeenkomst lees je wanneer je welk werkblad of andere bijlage kunt gebruiken.**

Met een hartelijke groet,  
Else Roza

06 48111162

# Goed op weg

Auteur en ontwikkelaar:  
Vonkje / Else Roza

Met dank aan:  
‘t Stoofje  
Meet-Inn  
Aandachtscentrum Den Haag  
Netwerk Dak

en het Skanfonds



## Inhoud

## Goed op weg – handleiding inloophuizen

Inleiding	3
1. Wat is ‘Goed op weg’ ?	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serie van 4 bijeenkomsten</li> <li>• Aanleiding</li> <li>• Inspiratie</li> <li>• Doelen</li> <li>• Uitgangspunten</li> </ul>	
2. Voorbereiden	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe wil het zelf? (flexibele opzet)</li> <li>• Hoe werkt de handleiding?</li> <li>• Aanpassen aan eigen groep</li> <li>• Valkuil</li> <li>• Maak er iets feestelijks van</li> </ul>	
3. Uitnodigen	11
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoonlijk</li> <li>• Concept folder en poster</li> <li>• Veel plezier en succes!</li> </ul>	
<hr/>	
Bijeenkomst 1	12
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet</li> <li>• Nadere toelichting</li> </ul>	
Bijeenkomst 2	22
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet</li> <li>• Nadere toelichting</li> </ul>	
Bijeenkomst 3	27
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet</li> <li>• Nadere toelichting</li> </ul>	
Bijeenkomst 4	33
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet</li> <li>• Nadere toelichting</li> </ul>	
<hr/>	

## Inleiding

## Goed op weg – handleiding inloophuizen

Voor u ligt een handleiding. Deze is geschreven voor coördinatoren van inloophuizen om hen te helpen leiding te geven aan een aantal toerustingsbijeenkomsten voor hun medewerkers<sup>1</sup>. Ik heb de bijeenkomsten ‘Goed op weg’ genoemd, omdat er al zo heel veel goed werk gedaan wordt door al die medewerkers. Wat een feest dat ze er zijn!

‘Goed op weg’ wil medewerkers van inloophuizen een hart onder de riem steken door hen met elkaar open in gesprek te laten gaan over de zin en waarde van het werk. Waar zit hem dat in? Wat zijn voor hen momenten die er toe doen? Hoe kun je er met elkaar voor zorgen dat die momenten vaker voorkomen?

‘Goed op weg’ wil medewerkers vooral *met elkaar* in gesprek brengen. Er gebeurt immers iets als mensen elkaar ontmoeten? De waarde van een ontmoeting kunnen medewerkers dan ook zelf weer ervaren. Wat doet het met je, als iemand naar jou luistert? Het gaat bij ‘Goed op weg’ dus niet alleen om antwoorden te formuleren op bovenstaande vragen, maar ook om de banden onderling te versterken en/of te vernieuwen.

Door verschillende mensen is al eerder nagedacht en geschreven over de zin en de waarde van het werk. ‘Goed op weg’ maakt daar dankbaar gebruik van en reikt aan ter overdenking. Informatie hierover is terug te vinden in de informatiebank op de website van Netwerk Dak.

Veel inloophuizen staan in of komen voort uit de christelijke/katholieke traditie. Die bleek een goede voedingsbodem te zijn voor inloophuizen. ‘Goed op weg’ wil deze ook betrekken bij het zoeken naar zin. Een hoge waarde in die traditie is, dat de mens vrij is. Vrij om bijvoorbeeld de weg te zoeken die hij of zij wil gaan. Staande in die traditie wil ‘Goed op weg’ elementen uit de christelijke traditie aanreiken ter inspiratie. De ander wordt vrij gelaten om met het aangereikte te doen wat hij/zij wil.

In het seizoen 2011/2012 hebben drie inloophuizen meegedaan om ‘Goed op weg’ te testen. Dat waren ‘t Stoofje in Oudenbosch, Meet-Inn in Ede en het Aandachtscentrum in binnenstad Den Haag. Drie geheel verschillende inloophuizen, zowel qua kleur, sfeer als doelgroep. Daar ben ik bijzonder blij mee. Op deze manier kon ‘Goed op weg’ breed getest worden en steeds beter worden.

Acht op de tien deelnemers (van alle deelnemers) geven aan dat ze na afloop van de toerusting de waarde van het werk beter onder woorden kunnen brengen. Acht op tien deelnemers ervaren een sterker teamgevoel. Een mooi resultaat, zeker als je de enorme diversiteit van deelnemers in ogenschouw neemt. Deelnemers varieerden niet alleen sterk in leeftijd (van dertiger tot mensen in de zeventig), maar ook in opleidingsniveau (van lagere school tot academisch gevormd),

---

<sup>1</sup> Aan inloophuizen dragen veel mensen hun steentje bij. Veel mensen ontvangen daar geen geld voor. Ik duid een ieder aan als ‘medewerker’ uit respect voor al hun inspanningen, inzet die het mogelijk maken dat er inloophuizen zijn.

voorkennis, werkervaring en levensbeschouwing.

Deze handleiding heb ik geschreven voor coördinatoren van inloophuizen. Ik er van uit dat deze op minimaal HBO niveau geschoold zijn binnen sociale en/of theologische wetenschappen. Ik schrijf iets over achtergronden, maar de opzet en de beschrijvingen van de werkvormen vormen het hart van deze handleiding. Ik heb mijn best gedaan om de handleiding zo handzaam en helder mogelijk te maken. Ik hoop dat u er zo snel mee aan de slag kunt en gaat.

Medewerkers van 't Stoofje, Meet-Inn en het Aandachtscentrum wil ik heel hartelijk bedanken voor het meedoen met 'Goed op weg' en de uitgebreide feedback die ik van hen kreeg. Dit heeft het materiaal verder gebracht. Ook dank ik hen voor hun openheid en vertrouwen en voor het plezier en de luchtigheid, die er ook waren. De coördinatoren van deze inloophuizen, Adri Brooijmans, Monica Versluis, Rie Crynen ('Stoofje'), Lisan Verboom (Meet-Inn) en Plony de Jong (Aandachtscentrum) dank ik hartelijk voor het organiseren van de bijeenkomsten. Wim van Til (medewerker van het Inloop Centra Beraad en later van Netwerk Dak tot 2009) zeg ik hartelijk dank voor zijn stimulans en het meedenken bij de start en Netwerk Dak voor de bekendheid die het aan 'Goed op weg' wil geven. Daarbij wil ik Adri Brooijmans, Rie Crynen en Monica Versluis en met hen ook allen van 't Stoofje extra bedanken voor het dragen van het project. Tot slot: het project was niet mogelijk geweest zonder de financiële steun van het Skanfonds, die de ontwikkeling van 'Goed op weg' mogelijk maakte.

Mocht het zijn dat er na het lezen van de handleiding toch nog vragen bij u leven, stel ze gerust.

Ik wens u en uw medewerkers veel plezier toe bij de bijeenkomsten.

Else Roza

[www.vonkje.net](http://www.vonkje.net)

e-mail: [info@vonkje.net](mailto:info@vonkje.net)

## 1. Wat is ‘Goed op weg’?

sterken

## Serie van 4 bijeenkomsten

‘Goed op weg’ is een serie van vier bijeenkomsten voor medewerkers<sup>2</sup> in inloophuizen. ‘Goed op weg’ wil hen een hart onder de riem steken door hen met elkaar open in gesprek te laten gaan over de zin van het werk en aan te reiken wat anderen erover geschreven hebben. ‘Goed op weg’ wil ook medewerkers *met elkaar* in gesprek brengen en onderlinge ontmoeting bevorderen. Er gebeurt immers iets als mensen van hart tot hart met elkaar spreken?

Wat zeg je op een verjaardag?

## Aanleiding

Op een verjaardag raak ik gesprek met een vrouw van middelbare leeftijd. Het gesprek komt over werk: ‘Wat doe je zoal?’. Ze krijgt een kleur. Omslachtig vertelt ze dat ze vrijwilligerswerk doet. Ze schenkt koffie en is gastvrouw in een inloophuis. Uit het verdere gesprek blijkt dat ze naast haar parttime werk, een dagdeel per week inzet voor het inloophuis. ‘Wauw’, denk ik, maar de manier waarop ze er over vertelt geeft mij de indruk dat het werk niet zo veel voorstelt. ‘Ik schenk alleen maar koffie hoor en kijk of mensen zin hebben in een gesprek’.

Wat is de zin ervan?

Later ontmoet ik Wim van Til. Ik ken hem van Stichting Leve de kerk en ben ooit mede door hem al missionaire toeruster aangesteld in Rotterdam. Hij is lange tijd het aanspreekpunt voor inloophuizen geweest, eerst vanuit het Inloop Centra Beraad, later vanuit Netwerk Dak. Hij herkent deze reactie wel. De zin van het werk staat niet iedereen even helder voor ogen. Het raakt me. Wat is een samenleving, zonder aandacht voor de verdrukten en zwakken? Jammer dat zo’n vrouw op een verjaardag de indruk wekt dat het werk, dat zij doet, niet belangrijk is.

Weerbarstig, niet eenduidig

## Inspiratie

Het werk dat medewerkers doen in inloophuizen is weerbarstig. Resultaat van het werk is moeilijk te duiden, laat staan te meten. En... wat is eigenlijk resultaat? Wat kùn je vertellen over werk op een verjaardag, als het werk weerbarstig en het resultaat moeilijk grijpbaar is?

Als ik voor mijzelf spreek, dan zoek ik naar momenten in gesprekken met mensen waar er iets oplicht. Waar ogen soms weer even glans krijgen, waar mensen moed vatten, waar openheid en echtheid ontstaat, waar er oprechte belangstelling is voor de ander. Dat ‘iets’ heeft voor mij te maken met het koninkrijk van de hemel, dat dan even oplicht.

<sup>2</sup> Aan inloophuizen dragen veel mensen hun steentje bij. Veel mensen ontvangen daar geen geld voor. Ik duid een ieder aan als ‘medewerker’ uit respect voor al hun inspanningen, die het mogelijk maken dat er inloophuizen zijn.

inspiratiebron

Inspiratie is voor mij een organisch begrip. Het doet me denken aan water, aan een bron waaruit water opwelt, aan milde dauw, aan regen die de grond doordrenkt, lenteregen die het groen in bloei zet<sup>3</sup>.

Bovenstaande zegt iets over mij en mijn inspiratiebron. Hoe is dat voor medewerkers van inloophuizen? Waar halen zij hun inspiratie vandaan om met dit werk te beginnen en door te gaan als het moeilijk wordt? Waar draait het voor hen om? Wat vinden zij zinvol?

## Doelen

‘Goed op weg’ wil medewerkers van inloophuizen

1. actief na laten denken over de zin en de waarde van het werk.
2. met elkaar daarover in gesprek brengen
3. zodat zij de zin en de waarde van het werk zelf beter onder woorden kunnen brengen
4. en beter zicht krijgen op wat in hun vermogen ligt om de waarde te vergroten.

Mocht ik later nog eens een vrouw treffen op een verjaardag en het onderwerp van gesprek komt wederom op werk, dan hoop ik dat zij met plezier over de waarde en de zin van het werk kan vertellen.

In de eerste en tweede bijeenkomst staan de eerste drie doelen centraal. De derde en vierde bijeenkomst bouwen hierop voort en laat deelnemers actief nadenken over hoe de waarde vergroot kan worden. Die leveren acties en leerpunten op.

Deelnemers raken daarbij intensief met elkaar in gesprek. De onderlinge binding en het teamgevoel nemen hierdoor toe.

## Uitgangspunten

vrijheid

### Innerlijke motivatie

Innerlijke motivatie ontstaat en wordt sterker bij mensen wanneer zij in volledige vrijheid zelf hun mening kunnen vormen en zelf keuzes kunnen maken<sup>4</sup>. De opzet en de werkvormen van ‘Goed op weg’ sluiten daar bij aan.

waar ben jij  
enthousiast over?

### Persoonlijk

Innerlijke motivatie is persoonlijk. Het is van belang dat mensen van hart tot hart met elkaar in gesprek raken en ontdekken waar ze zelf enthousiast van worden. De werkvormen helpen hierbij.

Aansluitend bij  
ieders niveau

### Diversiteit in doelgroep

De doelgroep is divers. Verschillen tussen de medewerkers zijn groot. De werkvormen zijn zo gekozen dat een ieder op zijn eigen niveau en vanuit

<sup>3</sup> Naar Johannes 4 : 14 en Deuteronomium 32: 2.

<sup>4</sup> Miller en Rolnick, ‘Motiverende gespreksvoering, een methode om mensen voor te bereiden op verandering’, 2005.

zijn eigen referentiekader er mee aan de slag kan.

tijd  
voor jou

#### Ont-moeting ervaren

Ont-moeting is- volgens het visiedocument van Inloop Centra Beraad<sup>5</sup> - waar het om draait in inloophuizen. ‘We worden uitgenodigd om een ontspannen omgang van mens tot mens te realiseren, waarin gast en medewerker zichzelf mogen zijn’. Sommige werkvormen zijn er op gericht dat deelnemers elkaar ontmoeten. Zij ervaren dan aan den lijve hoe het is als iemand de tijd voor hèn neemt en naar hèn luistert.

het goede  
versterken

#### Waarderend opbouwen

De serie bijeenkomsten starten met een vraag naar de ‘mooie momenten’, de momenten, waarbij medewerkers het gevoel hadden ‘Daar doe ik het voor’. Later wordt aan deelnemers gevraagd om hun fantasie te gebruiken. Wat gaat er gebeuren als al dat mooie verdubbelt, verviervoudigt...

Deze werkwijze is ontleend aan Waarderend Opbouwen, vertaling van Appreciative Inquiry. Meer informatie hierover vind je op de website van Leve de kerk<sup>6</sup>.

inspireren

#### Christelijke/katholieke traditie

De christelijke/katholieke traditie is een goede voedingsbodem gebleken voor inloophuizen. Veel inloophuizen komen uit de kerken voort en/of zijn nog aan kerken verbonden. Om medewerkers op weg te helpen om voor zichzelf antwoord te geven op de vraag ‘Waarom doet het er toe wat ik doe?’, maken we gebruik van christelijke/katholieke bronnen. ‘Goed op weg’ diept op wat anderen er al over gezegd of geschreven hebben en reikt aan. Medewerkers kunnen dan zelf beoordelen wat hen aanspreekt. Daarnaast kunnen medewerkers zelf aangeven wat hen inspireert.

enige ervaring  
vereist

#### Eenvoudige opzet

‘Goed op weg’ is geschreven voor coördinatoren van inloophuizen. De opzet gaat er van uit dat coördinatoren ervaring hebben in het leiden van een groep. De opzet is eenvoudig gehouden. De gekozen werkvormen werken goed.

<sup>5</sup> Inloop Centra Beraad, Over bedoelingen, visie en identiteit. Folder. Zie

<http://www.netwerkdak.nl/bestanden/206/folder1.pdf>

<sup>6</sup> <http://www.kijkopkerk.nl/nieuws/nieuws/waarderend-opbouwen-een-nieuwe-werkgroep.html>



## 2. Voorbereiden

schema per  
bijeenkomst

### Hoe werkt de handleiding?

De handleiding is bewust sober gehouden. De bijeenkomsten en hun opzet staan centraal. Elke bijeenkomst is apart weergegeven in een schematisch overzicht. Als je deze uitprint, kun je tijdens een bijeenkomst hier alles in vinden, uiteraard in beknopte vorm. In de toelichting worden bepaalde aspecten verder uitgediept.

### Aanpassen aan eigen groep

In de pilotperiode is het steeds gelukt om van ‘Goed op weg’ vier bijeenkomsten te maken. In ‘t Stoofje kwamen de deelnemers op dinsdagmorgen van 9.30 tot 11.30 uur. Daarna werd er met elkaar geluncht. In het Aandachtscentrum kwam een middag beter uit (van 13.30 tot 15.30 uur) en in Meet-Inn werd het een maandagavond.

1 serie van 4  
of  
2 keer 2

Het is mooi als alle bijeenkomsten in een korte periode (om de week of om de veertien dagen) aangeboden worden. Het effect is dan optimaal. Soms is dat niet haalbaar. Als er een knip in de tijd gegeven moet worden, dan adviseer ik om die knip na de tweede bijeenkomst te geven. Deelnemers hebben dan in eigen woorden de zin en waarde van het werk onder woorden gebracht. In de derde en vierde bijeenkomst bouwen ze daar op voort en verkennen ze wat zij er aan kunnen doen om die waarde te laten toenemen.

Onderstaand schema geeft de kern van de bijeenkomsten weer.

	Kern
Bijeenkomst 1	Wat zijn de momenten, die er toe doen? Welke waarden herken je daarin?
Bijeenkomst 2	Top 5 van wat anderen zeggen. Wat spreekt je aan? Oefenen met zelf formuleren.
Bijeenkomst 3	Het goede laten groeien. Over voeding en optimistisch denken. Wat zie je voor je als de oogst verdubbelt, verviervoudigt?
Bijeenkomst 4	Vergezichten levend houden Wat komt op je weg om een vergezicht dichterbij te brengen?

### Valkuil

De werkvormen zijn eenvoudig. Het komt voor dat de waarde door een enkele deelnemer wordt onderschat en denkt de structuur van de

werkvorm niet nodig hebben. ‘Ik praat wel zo’.

vormingsproces beschermen

Deelnemers zijn veel aan het woord met elkaar. Er is veel ruimte en vrijheid om zelf je eigen mening te vormen. Het kan zijn dat een enkele deelnemer dat verwacht met: ‘We kunnen doen wat we willen’. Uiteraard is dat niet de bedoeling. Als leiding ben je er voor om het vormingsproces te bewaken. Dat doe je het beste door vast te houden aan de gegeven werkvormen. Zij helpen deelnemers om tot de kern te komen (ook als ze het even niet weten en er een stilte valt), om actief te luisteren naar elkaar en om de beschikbare tijd eerlijk over de deelnemers te verdelen.

Maak er iets feestelijks van

een extra inspanning vraagt om iets extra’s

Extra’s

In het bedrijfsleven is het volgen van trainingen populair. Werknemers ervaren die dag als een uitje en voegen opgedane kennis en vaardigheden graag toe aan hun CV. In het vrijwilligerswerk ligt dat anders. Tijd die mensen besteden aan toerusting, komt bovenop de tijd die ze al aan vrijwilligerswerk besteden. Toerusting vraagt een extra inspanning van mensen.

Het doet mensen goed als je die extra inspanning beloont. Iets lekkers bij de koffie is gauw gehaald. Als ‘s morgens de bijeenkomsten zijn, is het te overwegen om na afloop met elkaar een broodje te eten (voor wie dat wil).

in kleur

Fleurig

Om de bijeenkomsten iets extra’s te geven, heb ik mijn best gedaan om de werkbladen fleurig vorm gegeven. Over smaak valt te twisten, maar ik heb er in ieder geval aandacht aan besteed. De werkbladen zijn makkelijk te printen. Ik hoop dat je ze in kleur print, want dan zien ze er extra feestelijk uit.



Figuur 1 werkblad 1a

Cadeautje?

Op de eerste bijeenkomst verzamelen de deelnemers momenten die er toe doen. Het is leuk om de anekdotes te verzamelen. Zelf heb ik ze op een placemat gezet en op de tweede bijeenkomst uitgedeeld. Deelnemers waren bijzonder verrast. Het voelde als een cadeautje.

Natuurlijk kun je er ook voor kiezen om het in een andere vorm te gieten.

op een  
placemat  
nalezen

Een placemat is eenvoudig in Word te maken.

Op <http://www.bigstockphoto.com/> kun je voor een paar euro een mooie foto kopen. Deze plak je in de koptekst. Selecteer de foto, rechtermuisknop indrukken, kies ‘tekstterugloop’ en zet deze op ‘achter tekst’. Maak de foto zo groot als het paginablad en verlaat de koptekst. De anekdotes van de deelnemers typ je in tekstblokken. Deze kun je neerzetten, waar je zelf wilt. Na een tweezijdige kleurenafdruk op A3, kun je de print van een lamineerlaagje voorzien. In een printshop doen ze het tegen betaling voor je. Als je denkt vaker te lamineren, kun je de aanschaf van een lamineerapparaat overwegen (bij Lidl in de aanbieding rond de 25 euro).

**Figuur 2 Placemat Meet-Inn**



**Figuur 3 Placemat voorbeelden van een goede Stoof**

### 3. Uitnodigen

#### Persoonlijk

Folder geven  
poster ophangen

Aan de pilot deelnemende coördinatoren hebben deelnemers persoonlijk uitgenodigd voor de serie bijeenkomsten. Medewerkers kregen onderstaande uitnodiging op A4 papier. Deze basisuitnodiging vind je in de bijlagen en is eenvoudig aan te passen. Geprint op A3 deed hij dienst als poster in de inloophuizen om de medewerkers aan de bijeenkomsten te herinneren.



#### Veel plezier en succes!

Hierna volgen de schema's voor de bijeenkomsten. Per schema is er ook een toelichting. Als je het schema bij de hand houdt, dan kan er weinig misgaan.

Heel veel plezier en succes gewenst met de 'Goed op weg'-bijeenkomsten.

Mocht je nog vragen hebben, dan kun je mij een e-mail sturen ([info@vonkje.net](mailto:info@vonkje.net)).

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

Eerste bijeenkomst

## Opzet eerste bijeenkomst

Inhoudelijke doelen eerste bijeenkomst:

- Inventariseren en vastleggen van waardevolle momenten en gebeurtenissen. ‘Hier doen we het voor’
- Deelnemers verwoorden de waarde van die momenten

Procesdoelen:

- ruimte scheppen voor medewerkers
- verbinding maken met elkaar en met het thema

Nodig:

- Werkblad 1a voor iedere deelnemer (of als je daar voor kiest 1b)
- Pennen (voor iedere deelnemer)
- Ruimte, waar in kleine groepjes gewerkt kan worden
- Schema ‘Opzet eerste bijeenkomst’ (voor jezelf)
- Wekker of een timer.
- Eventueel ‘Informatieblad Waarden’ om aan het einde mee te geven, raadpleeg de toelichting.

De opzet vind je in onderstaand schema. Je kunt hem uitprinten en als geheugensteun gebruiken tijdens de bijeenkomsten zelf. In de toelichting (die volgt na het schema) vind je onderdelen met een \* nader toegelicht.

Afkortingen bij onderstaand schema:

‘Vorm’ geeft aan hoe de groep bijeen is (plenair of in groepjes)

‘Tijd’ start op 0.00 (uur/minuten) en loopt mee vanaf de begintijd.

‘Inhoud’ geeft een korte aanduiding van de oefening.

‘Duur’ geeft de tijd weer van die oefening.

‘Omschrijving’ beschrijft wat de bedoeling is.

‘\*’ geeft aan dat er in de toelichting meer over te vinden is.

De aanduiding (a) achter een oefening geeft aan dat er een variant (B) is. Variant B vind je in de toelichting.

Vorm	tijd	Inhoud	Nodig	Duur	Omschrijving
Plenair	0.00	<b>Welkom en algemene uitleg</b>		0.05	<p>Welkom</p> <p>Nadere uitleg in eigen woorden over ‘Goed op weg’ als geheel, bijvoorbeeld over wat je wilt bereiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Met elkaar na denken over de zin en de waarde van het werk.</li> <li>• Kijken wat we met elkaar er aan kunnen doen om het waardevolle te versterken</li> <li>• Onderlinge relaties vernieuwen</li> </ul> <p>of over de werkwijze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzet is open.</li> <li>• Vrij om je hart te laten spreken</li> <li>• Oefeningen in drietallen is ook een oefening in praten en luisteren.</li> </ul> <p>of over wat jou aanspreekt in de opzet, waarom jij het de moeite waard vindt om hier met elkaar tijd aan te besteden of wat je persoonlijk hoopt dat het jullie zal brengen en waarom.</p> <p>Laat bij dit laatste de medewerkers ook in jouw hart kijken. Daarmee zet je de toon.</p>
plenair	0.05	<b>Oefening 1 ‘Mooie momenten’ (a)</b> Intro en opwarmen		0.10	<p>De oefening kun je als volgt introduceren.</p> <p>‘We gaan aan de hand van onze mooie, bijzondere momenten, die</p>

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

Drietallen 0.15

Delen van  
ervaringenWerkblad 1a 0.45  
voorkant  
Pennen  
Timer

we zelf beleefd hebben hier in dit inloophuis na wat we als waarde van ons werk zien. Daarvoor gaan we eerst de mooie momenten bij onszelf in herinnering halen. ’

‘Ga voor jezelf eens na wat voor jou nu mooie , bijzondere of ontroerende momenten geweest zijn. Denk aan momenten, waarbij je helemaal opgeladen thuis kwam en wist: ‘Ja, daar doe ik het nu voor’. Je hebt 5 minuten’

De ene deelnemer weet gelijk iets, een andere deelnemer misschien niet. Geeft niet. Als je ruimte schept voor mensen, voelen ze zich eerder op hun gemak.

‘Laat gewoon de gedachten maar komen. Laat het stromen. Een fout antwoord geven, kan niet, want het gaat er om dat het momenten zijn, die jou op wat voor en wijze dan ook beroerd hebben. Dat kan een anekdote zijn, een kort moment in een gesprek, een bijzondere gast, maakt niet uit.’

Soms helpt het om een eigen voorbeeld te geven, maar daar zit ook een gevaar in. Het kan dan zijn dat deelnemers toch onwillekeurig vergelijkbare voorbeelden gaan geven en dat is nu net niet de bedoeling. Hoe authentiek, hoe beter.

Elke deelnemer krijgt het werkblad\* 1 en een pen. Verdeel de groep in drietallen door af te tellen. Als er geen drievoud aan deelnemers is, maak dan een of twee tweetallen. Gebruik de wekker om de tijd te bewaken

Uitleg oefening.

Voor een groepje van 3 duurt de oefening 45 minuten, 15 minuten per persoon.

3 minuten: A vertelt aan B over een mooi moment. C observeert.

3 minuten: A vertelt aan C over mooi moment. B observeert.

3 minuten: B en C vertellen aan A in hun eigen woorden de mooie momenten terug en wat zij gezien hebben tijdens het observeren.

Bijvoorbeeld: wanneer straalde iemand precies?

6 minuten: B of C schrijft zo concreet mogelijk (setting, wie doet wat, wat gebeurt er precies) het mooie moment op het werkblad van A, eerste kolom.

Na 15 minuten is de ‘beurt’ van A voorbij.

Dan is B aan de beurt en wordt bovenstaande herhaald.

Het helpt om bij de uitleg bij een groepje van drie te gaan staan en voor te doen wat de bedoeling is. Vraag deelnemers gewoon te beginnen, gaandeweg wordt het duidelijk.

Spelregels:

- A mag aan C een ander moment vertellen dan aan B, maar hoeft niet.
- Degene aan wie verteld wordt, mag (open) vragen stellen. Wees nieuwsgierig, daag uit tot concretisering.
- Observant kijkt goed naar stemmingswisselingen in het verhaal. Wanneer raakt iemand enthousiast? Wanneer zakt hij in?

Het is bijzonder belangrijk gebleken om de tijd goed te bewaken en ook dat de oefening op deze manier wordt uitgevoerd. Waarom? \*

Als je de mensen bezig ziet, kun je ingrijpen als het nodig is.

Voor de onderlinge kennismaking is het leuk als groepen door aftellen tot stand komen. Als je zelf geen deel uit maakt van de

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

	1.00	<b>Pauze</b>		0.10	koffie pauze
plenair	1.10	<b>Uitleg</b>	Werkblad 1a 2 <sup>e</sup> kolom	0.05	<p>Op het werkblad hebben de deelnemers een of meerdere mooie momenten opgeschreven. Ze gaan daar nu aan toevoegen welke waarden daar bij horen. Wat is een waarde? Volgens Wikipedia zijn waarden idealen en motieven die in een samenleving of groep als nastrevenswaardig worden beschouwd. Kort gezegd: Waarden zijn opvattingen over wat wenselijk is. Voorbeelden : respect, er zijn voor anderen, een ander waardigheid geven, zwakkeren beschermen, veiligheid bieden, zelfvertrouwen, vertrouwen geven, enzovoort. Meerdere antwoorden zijn te geven bij één mooi moment. Voorbeelden staan in de toelichting*</p> <p>‘Waarden’ is een lastig begrip, zo bemerkte ik. Het gaat er in de oefening niet om wat nu wel en niet precies een waarde is. Spits ligt op het onder woorden brengen van de waarde van het moment. Welke waarden komen allemaal langs in zo’n klein momentje. Geen wonder dat het voelt als mooi moment!.</p>
Zelfde drietallen	1.15	<b>Waarde toekennen</b>	Werkblad 1a 2 <sup>e</sup> kolom Pennen, Timer	0.25	<p>Deelnemers bevragen elkaar over de mooie momenten, die ze zelf genoemd hebben. ‘Welke waarden zou je er aan willen toekennen? 3 minuten: A vertelt aan B, B stelt vragen, C luistert en kijkt 5 minuten: C geeft samenvatting en met elkaar schrijven de deelnemers in kolom 2 welke waarden er allemaal in het mooie moment voorbij komen. Na 8 minuten is de beurt van A voorbij. Herhaal bovenstaande 3 minuten, B vertelt, C stelt open vragen, A enz.</p> <p>Soms is het voor deelnemers makkelijker om waarden toe te kennen aan een mooi voorbeeld van een ander. Een ieder pakt dan werkblad 1a van een ander. Probeer in te schatten hoe dat bij jouw groep is en maak van te voren een heldere keuze.</p>
Plenair	1.40	<b>Delen van ervaringen</b>		0.10	Vraag reacties op de oefening en vraag deelnemers een paar voorbeelden te noemen. Bij een kleine groep kun je desgewenst een rondje maken.
plenair	1.50	<b>Terugblik en vooruitblik</b>		0.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terugblik: vraag deelnemers hoe ze het vonden om de mooie momenten met elkaar te denken.</li> <li>• Vraag aan deelnemers de werkbladen in te leveren.</li> <li>• Vooruitblik: de mooie momenten worden gebundeld*. Zo blijven ze bewaard en herinnering van mensen.</li> <li>• Volgende keer verkennen deelnemers welke waarden anderen aan het werk in het inloophuis toekennen. Wat spreekt de deelnemers hieruit aan?</li> <li>• Je kunt er voor kiezen om het ‘Informatieblad waarden’ hier uit te delen, zie toelichting*.</li> </ul>



## Nadere toelichting bijeenkomst 1

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

### Veiligheid en ruimte scheppen

Zijn zoals je bent

Het is een goed gebruik dat gasten in het inloophuis mogen komen zoals ze zijn. Hun kwetsbaarheid mag zichtbaar worden, per saldo zijn we allemaal geschonden en kwetsbaar op z'n tijd, ook de medewerkers zelf. De opzet van de bijeenkomst is er op gericht dat mensen 'van hart tot hart' met elkaar praten. Daarbij laten mensen zien en horen wat er in hen zelf omgaat. Dat maakt kwetsbaar. Kunnen ze zichzelf laten zien, zonder dat ze daarop afgerekend te worden? Is het klimaat onderling daarvoor veilig genoeg? 'Goed op weg' helpt bij het versterken van het teamgevoel door mensen te laten praten in een heldere en strakke opzet. Als er bij de start enige vorm van vertrouwen is in de leiding, in elkaar, dan helpt de structuur van de werkvorm deelnemers over een drempel heen. Zo kunnen nieuwe verbindingen ontstaan en zal het teamgevoel toenemen.

#### Enkele tips

Sfeer proeven

Ruimte scheppen, hoe doe je dat? Zonder uitpuittend te willen zijn, volgen hier een paar praktische tips:

- Zelf frank en vrij aanwezig zijn. Als je hoofd vol zit van allerlei besommeringen, dan is de kans groot dat je hart gesloten blijft voor de deelnemers. Een goede ruimte, anderen vragen voor koffie en thee te zorgen, tijdig alles klaarzetten en leggen, dragen allemaal een steentje bij.
- Als het geen gewoonte is om een bijeenkomst met een kort openingsgebed te beginnen, kun je overwegen of je zelf vooraf bidt om de ontferming en aanwezigheid van de Eeuwige. Hij schept met zijn Geest ruimte als geen ander.
- Als er tussen jou en een of meerdere deelnemers spanningen zijn, staat dat een veilig klimaat in de weg. Dat geldt natuurlijk ook voor spanningen tussen de deelnemers onderling. Als je tijd neemt om spelende zaken uit het inloophuis vooraf te bespreken, dan komt dat het proces in 'Goed op weg' ten goede.
- Het helpt enorm als je na afloop van elke bijeenkomst, tijd neemt om na te gaan wat je tijdens de bijeenkomst gezien, gehoord, geproefd hebt. Zijn er deelnemers, die minder goed deelnamen aan het programma? Kon een ieder zich uitspreken? Welke reacties kreeg je op de vraag wat de deelnemers van de eerste bijeenkomst vonden? Hoe keken en deden mensen toen ze de deur uitliepen? In welke mate voel je je na afloop zelf vrij, plezierig, ontspannen?

### Bij oefening 1A

#### Strakke leiding noodzakelijk

Bij Oefening 1a hoort een werkvorm, die een strakke tijdsplanning en tijdsbewaking kent. Deze werkvorm helpt enorm om deelnemers snel naar de kern te leiden. Er is geen ruimte voor een praatje vooraf. Veel mensen vinden deze werkvorm fijn, als ze er aan gewend zijn (geraakt). De energie in de ruimte zie je toenemen. De structuur maakt dat een ieder op dezelfde manier aan bod komt. Er is 6 minuten ruimte voor jou, voor jou alleen om te

Structuur schept ruimte

praten.

Een variant op deze oefening vind je onder het kopje ‘Oefening 1b’ Variant 1a heeft mijn voorkeur. Als je voor deze variant kiest, dan is het belangrijk om de oefening strak te leiden. Anders is de kans op chaos groot. Schroom niet om na drie minuten de timer in je mobiel hard af te laten gaan. Deelnemers weten dan zelf ook dat het wisseltijd is.

#### Waarom deze werkvorm?

De werkvorm is kinderlijk eenvoudig. Daardoor kan het lijken, dat de werkvorm er niet toe doet. Maar het tegendeel is juist waar: de werkvorm helpt bij het realiseren van de doelstellingen. Waarin schuilt het geheim van deze werkvorm?

stoompan

focus

tijd

Te voor schijn luisteren

Andere accenten

verbinding

- Er is sprake van een ‘Stoompan’ effect: er is geen tijd voor iets anders, deelnemers komen gauw ‘op stoom’, wat wil zeggen dat mensen meteen vanuit het hart gaan praten. Mensen kiezen intuïtief.
- De werkvorm helpt mensen hun focus vast te houden; Mensen kunnen een sterke focus slechts een korte tijd vasthouden. De tijd die aan mensen gegeven wordt, is relatief kort.
- De werkvorm biedt tegelijkertijd aan minimaal 1deelnemer ruimte om gedachten op te laten komen. Deelnemers mogen onderling zelf bepalen wie begint. De kans is groot dat minimaal 1 van de 3 vanaf het begin al wel een mooi moment voor ogen heeft. Deze kan dan beginnen. Zijn of haar inbreng brengt de andere deelnemers vaak ook op eigen gedachten.
- Er wordt zes minuten actief naar een deelnemer geluisterd. Er wordt niet doorheen gekletst. De gedachtestroom wordt niet onderbroken. Hierdoor komt een deelnemer steeds verder en dieper in zijn verhaal. Zeker als je door goede vragen steeds uitgenodigd wordt om onderdelen verder toe te lichten. De volheid van de momenten worden als het ware ‘tevoorschijn’ geluisterd.
- Eenzelfde mooi moment aan C vertellen lijkt onzinnig, maar is het niet. Verteller gaat vaak opeens andere accenten aanbrengen en C stelt weer andere vragen.
- Het terughoren van je eigen mooie momenten is overigens ook verrassend. B en C kunnen door het gebruik van hun eigen woorden opeens accenten leggen, waardoor onbelichte invalshoeken naar voren komen.
- De werkvorm is een oefening op zich; deelnemers praten over eigen gevoelens, stellen open vragen, kijken wat er gebeurt met de ander.
- De drietallen leren elkaar in korte tijd beter kennen.

Medewerkers van ‘t Stooftje hebben geheel verschillende taken. Er zijn gastvrouwen voor de huiskamer (inloop). Er zijn vaste koks, die de Stooftpot verzorgen. Er zijn marktmedewerkers, zij maken tweedehands spullen schoon, zetten die in de winkel om ze vervolgens te verkopen. Van de opbrengst van de winkel (‘markt’) bestaat het Stooftje. Er zijn medewerkers die de ochtendmeditaties leiden. Anderen geven workshops of houden een inleiding.

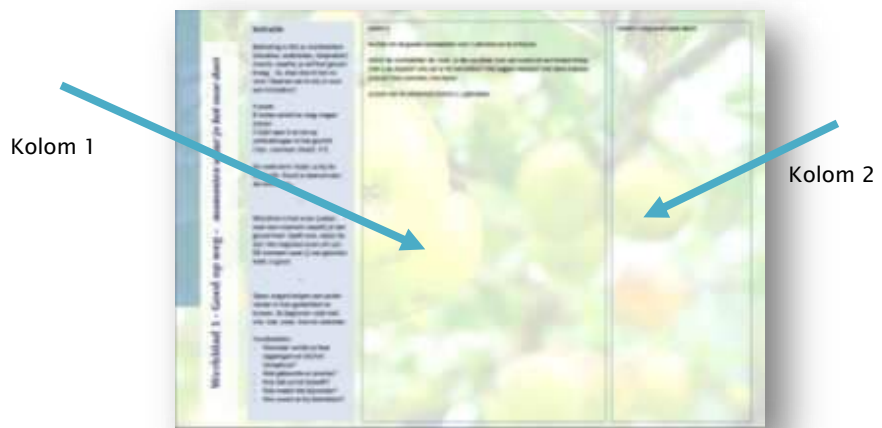
Het is een gaan en komen van medewerkers in ‘t Stooftje. Soms zien ze elkaar maar even. Bij zo’n grote diversiteit aan medewerkers, verdient de verdeling van de mensen extra aandacht. Je kunt dan de deelnemers vragen een drietal te vormen met mensen, die ze het minst goed kennen.

Kort gezegd: de werkvorm helpt mensen bij de kunst van het luisteren. Het is een oefening op zich. Door de openheid ontstaan er eenvoudig verbindingen tussen mensen.

## Werkblad 1a

### Kolom 1

Werkblad 1a heeft 2 kolommen. Kolom 1 vullen de deelnemers in bij het delen van ervaringen. B en C beschrijven hier een mooi voorbeeld van A. De mooie momenten worden na afloop verzameld. Daarom is het van belang dat deelnemers de situaties zo op schrijven dat mensen, die niet deelgenomen hebben aan het gesprek – begrijpen wat er gebeurde.



### Kolom 2

De tweede kolom vullen de deelnemers later in (ook op de eerste bijeenkomst), maar bij het onderdeel ‘waarde toekennen’. Bij dit onderdeel nemen de deelnemers hun eigen anekdotes nader onder de loep. Wat gebeurt er nu precies wat het moment zo bijzonder maakt? Welke waarden komen allemaal voorbij in zo’n klein moment.

Het moment staat beschreven in de eerste kolom. Deelnemers schrijven de gevonden waarde (vaak meer dan één) ernaast in de tweede kolom.

‘Waarden’ is een lastig begrip, zo bemerkte ik. Het gaat er in de oefening niet om een academische discussie wat nu precies wel en niet een waarde is. Spits ligt op het onder woorden brengen van de waarde van het moment. Welke waarden komen allemaal langs in zo’n klein momentje. Geen wonder dat het voelt als mooi moment!. Wat in het moment gebeurt, vinden veel mensen nastrevenswaardig.

### Enkele voorbeelden

‘Een bezoeker is erg trots op de tekeningen die hij maakt. Ik vind het heerlijk om hem een compliment te maken.’ (moment)

Toegekende waarden: Aandacht en een ander bevestigen.

---

‘Eén van mijn eerste ervaringen was er één van bedreiging. Een bezoeker boog zich heel agressief over mij en dreigde met geweld. Ik bleef rustig en merkte/voelde de steun van andere bezoekers. De agressor vertrok scheldend en vloekend en ik hield er een krachtig gevoel aan over. ‘Ik heb de klus

geklaard’. Het zelfvertrouwen had een impuls gekregen.’ (moment)  
Toegekende waarden: Innerlijke rust; groeien in zelfvertrouwen; beschermd worden.

---

‘Een bezoeker en ik spreken elkaar in de huiskamer. Ik vraag haar of ze straks mee wil doen aan het avondgebed. Na een moment van stilte schudt ze ontkennend. ‘Een duidelijk antwoord’ zeg ik. Bezoeker vertelt vervolgens dat haar innerlijke stem haar duidelijke maakt welke keuze ze moet maken als ze het ‘zelf’ niet weet. Ze vertelt over een voorbeeld van iemand bij haar in de buurt die haar om geld vraagt. Een mooi gesprek over ‘je innerlijke stem horen’ ontspint zich. Ik heb het gevoel dat de bezoeker mij toelaat in haar innerlijke wereld. Ik dank haar voor het gesprek. Haar ogen stralen, ze gaat ‘open’. (moment)

Toegekende waarden : verbondenheid; vertrouwen ontvangen; delen van iets heel persoonlijks.

---

‘Ik vind het leuk om een plezierige sfeer voor bezoekers te creëren, zodat zij zich thuis voelen.’ (moment)

Toegekende waarde: gastvrijheid

---

‘Eén keer per jaar komen de Johanniters met een maaltijd voor de bezoekers. De bezoekers veranderen van mensen van de straat naar ‘nette dames en heren’, die weten hoe het hoort.’ (moment)

Toegekende waarde: waardigheid

Na de oefening vraag je de werkbladen terug. Alle informatie kan dan gebundeld worden ten behoeve van de tweede bijeenkomst. Zoals eerder aangegeven (zie bij ‘Voorbereiden’ en ‘Maak er iets feestelijks van’) kun je er een placemat van maken. Deelnemers kunnen dan bij hun avondeten al het mooie van het inloophuis nog eens nalezen.

## Bij oefening 1b (variant op 1a)

### 50 minuten. Delen van ervaringen in interviewvorm.

Oefening 1b is een variant op oefening 1a. Ook hier gaan deelnemers op zoek naar mooie momenten en kennen ze daarna daar waarden aan toe, maar de vorm is anders. Onspannender. Bij oefening 1b gaan de deelnemers uiteen in tweetallen, krijgen werkblad 1b mee en interviewen elkaar. In 2 keer 25 minuten interviewen ze elkaar. Aan de voorzijde van werkblad 1b staan vragen en opdrachten. De mooie momenten schrijven ze op de achterzijde van het werkblad uit.

tweetallen

### 20 minuten. Toekennen van waarden in tweetallen.

relax

Na een korte uitleg over het toekennen van waarde van de gevonden momenten, gaan de tweetallen opnieuw uiteen. Nu gaan ze bij de opgeschreven momenten de waarden erbij schrijven, die zij er in zien (conform 1a).

### Voorkeur voor 1a

Zelf prefereer ik 1a boven 1b. Een drietal houdt elkaar scherp, de input is meer divers en de structuur houdt hen bij de les. 1b is geschikt voor mensen, die meer tijd en veiligheid nodig hebben om hun gedachten onder woorden te brengen. Werkvorm 1b biedt meer tijd voor gewinning.

gevaar

## Terugblik en vooruitblik

### Terugblik

Het is een goed gebruik om aan het einde van de bijeenkomst te vragen hoe de deelnemers het gevonden hebben. Wat sprak aan? Wat niet? Neem na afloop ook tijd om bij *jezelf* na te gaan welke informatie (verbaal en nonverbaal) je allemaal gekregen hebt tijdens de bijeenkomst.

### Verzamelen van mooie momenten

Ervaring leert dat de genoemde anekdotes, voorvallen, momenten deelnemers inspireren. Juist omdat het ‘echte’ en ‘eigen’ verhalen zijn. Het is de bedoeling dat je tussen de eerste en tweede bijeenkomst de verhalen bundelt (laat bundelen). De verhalen maken onderdeel uit van de tweede bijeenkomst.

Eerder (in het hoofdstuk ‘voorbereiden’) wees ik er al op dat deelnemers een placemat bijzonder waardeerden. Bovendien is de kans dan groot dat mensen de placemat nog eens zelf herlezen of aan een ander laten zien.



Carla de Jong (bestuurslid van Meet-Inn) vroeg om meerdere exemplaren om aan de leden van het Algemeen Bestuur (AB) te geven. Het AB van Meet-Inn bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemende kerken en staan wat verder van de praktijk van het werk af. Op deze manier werden zij eens op een andere geïnformeerd over het werk.

Een medewerker van 't Stooftje liet de placemat aan haar dochter lezen. Ze vertelde dat ze daardoor op een andere manier met haar dochter in gesprek raakte over 't Stooftje: ‘Het was net alsof ze het beter begreep’.

### Vooruitblik

Volgende keer verkennen deelnemers welke waarden anderen aan het werk in het inloophuis toekennen. Wat spreekt de deelnemers hieruit aan? Ze maken in een groepje een top 5 en oefenen in het vinden van eigen woorden op basis van al het materiaal dat er dan ligt.

### Informatieblad waarden

Je kunt er voor kiezen om aan het einde van deze bijeenkomst het ‘Informatieblad waarden’ uit te delen. Hierin staan voorbeelden van andere inloophuizen en korte beschrijvingen van waarden die geleerden en ervaringsdeskundigen toe schrijven aan het werk in inloophuizen. Het informatieblad is bedoeld als voeding en deelnemers beoordelen in de volgende bijeenkomst zelf wat hen wel en niet inspireert.

Het gevaar is aanwezig dat deelnemers het informatieblad gebruiken om hun eigen verhalen te controleren. ‘Kijken of we het goed gedaan hebben’. Dit is beslist niet de bedoeling. Hun verhalen staan op zichzelf. Het is zelfs dodelijk voor het proces van opbouw. Immers, deelnemers stellen zich afhankelijk op van wat anderen zeggen.

Een tweede punt van aandacht ligt in het volgende. Het ‘Informatieblad waarden’ is niet voor elke deelnemer even makkelijk te begrijpen. ‘Moeilijke kost’, vinden sommige deelnemers het. Andere deelnemers veren er van op en vinden het prettig dat deze informatie aangeboden wordt. Dat is ook de reden dat het informatieblad op de tweede bijeenkomst slechts als

## Goed op weg – handleiding inloophuizen

onderlegger dienst doet bij een speelse oefening: een top 5 maken. Deelnemers zien de waarden op een kaartje staan en kiezen die kaartjes eruit die hen aanspreken. Zo kan een ieder op eigen niveau meedoen. Maak zelf een inschatting hoe het Informatieblad bij jouw medewerkers ontvangen wordt. Het is niet de bedoeling dat mensen zich ‘dom’ gaan voelen, omdat ze de inhoud niet begrijpen.

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

Tweede bijeenkomst

## Opzet tweede bijeenkomst

### Inhoud

#### Deelnemers

- Deelnemers nemen kennis van waarden die anderen aan het inloophuis toekennen en kijken welke van deze waarden hen inspireren.
- Deelnemers oefenen met het zelf onder woorden brengen van de waarde van het werk.

#### Procesdoelen:

- ruimte scheppen voor medewerkers
- waar nodig angst wegnemen
- verbinding maken met elkaar en met het thema

#### Nodig:

- Zelf gemaakt overzicht ('placemat' of iets anders) van gevonden verhalen en anekdotes (voor iedere deelnemer)
- Pennen (voor iedere deelnemer)
- Scharen per groepje
- Ruimte, waar in kleine groepjes gewerkt kan worden
- Schema 'Opzet tweede bijeenkomst' (voor jezelf)
- 'Informatieblad waarden' voor iedere deelnemers, zie ook de toelichting bij de eerste bijeenkomst.
- Werkbladen 3a en 3b 'Oefening keuringdienst van waarden' voor ieder groepje.

De opzet vind je in onderstaand schema. Je kunt hem uitprinten en als geheugensteun gebruiken tijdens de bijeenkomsten zelf. In de toelichting (die volgt na het schema) vind je onderdelen nader toegelicht.

Afkortingen bij onderstaand schema:

'Vorm' geeft aan hoe de groep bijeen is (plenair of in groepjes)

'Tijd' start op 0.00 uur en loopt mee vanaf de begintijd.

'Inhoud' geeft een korte aanduiding van de oefening.

'Duur' geeft de tijd weer van die oefening.

'Omschrijving' beschrijft wat de bedoeling is.

'\*' geeft aan dat er in de toelichting meer over te vinden is

De aanduiding (a) achter een oefening geeft aan dat er een variant (B) is. Variant B vind je in de toelichting.

Vorm	tijd	Inhoud	Nodig	Duur	Omschrijving
Plenair	0.00	<b>Algemene uitleg</b>		0.05	'Vandaag' gaan we verder met het verkennen van de waarde van ons werk en de waarden, die in ons werk besloten liggen'. Wij hebben de vorige keer op onze manier de waarde van het werk onder woorden gebracht. Anderen mensen hebben dat voor ons ook gedaan. Vandaag <ul style="list-style-type: none"> <li>• laten we ons inspireren door wat geleerden en ervaringsdeskundigen over ons werk geschreven hebben.</li> <li>• oefenen we praktisch met het zelf onder woorden brengen van de waarde van ons werk. Bouwstenen hiervoor vind je in mooie momenten van jezelf en je collega's en wellicht ook in de verhalen van anderen.</li> </ul>
plenair	0.05	<b>Oefening 2 Keuringsdienst van waarden*</b> Intro en opwarmen	Overzichten ('placemats')	0.15	Uitdelen van overzichten ('placemats'). Vraag deelnemers het door te lezen en één anekdote of moment te kiezen, die er voor hen uitspringt (lieftst niet een eigen anekdote). <i>Waarom</i> springt deze er voor hen uit? Vraag 1 of 2 deelnemers wat



# Goed op weg – handleiding inloophuizen

Kleine groepjes (3 of 4 pers)	0.20 Keuringsdienst van waarden -	Werkblad 3a en 3b Scharen Tafels waar de groepjes aan kunnen zitten  Infoblad ‘waarden’	0.30	<p>ze gekozen hebben en waarom dat moment voor hen belangrijk is</p> <p>Proces: deelnemers zitten weer ‘in het onderwerp’</p> <p>Verdeel de groep in drietallen. Liefst andere drietallen dan de vorige keer. Vraag mensen zelf groepjes te maken met mensen die ze minder goed kennen.</p> <p>Elke groepje krijgt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 exemplaar van werkblad 3a</li> <li>• 1 exemplaar van werkblad 3b</li> <li>• 1 schaar</li> </ul> <p>Iedere deelnemer krijgt een exemplaar van het informatieblad ‘Waarden’. Mochten er waarden uit het werkblad 3a niet duidelijk zijn, dan kunnen deelnemers in dit informatieblad achtergrondinformatie opzoeken.</p> <p>Bedoeling is dat deelnemers de kaartjes van de werkbladen losknippen en door elkaar husselen.</p>
plenair	0.50 presentaties		0.15	<p>Het werkt goed als je de oefening voor doet. Pak één kaartje van de stapel. Lees hardop voor wat er op het kaartje staat en vraag jezelf af of je (jullie, in het groepje) deze waarde belangrijk vindt voor jullie inloophuis. Nee, niet belangrijk -&gt; leg het kaartje links Ja, wel belangrijk -&gt; leg het kaartje rechts. Maak zo van alle kaarten 2 stapels als groep. Als er meningsverschillen zijn, probeer dan elkaar uit te leggen waarom deze zo belangrijk is (of juist niet). Achtergrondinformatie over de waarden werkblad 3a, treffen de deelnemers aan op het ‘Informatieblad waarden’. Hierop kunnen deelnemers de genoemde waarden opzoeken.</p> <p>Als de stapels gemaakt zijn, worden de ‘niet belangrijk’ ervaren kaarten weggelegd. De ‘belangrijk’ ervaren kaarten blijven over. Het is de bedoeling dat deelnemers hier een top 5 van maken. Vraag deelnemers de kaarten in rangorde (1,2,3, enz) neer te leggen.</p> <p>Natuurlijk gaat er in de groepjes discussies ontstaan. Die zijn belangrijk. Deelnemers denken na en maken zich meer ‘eigenaar’ van een gedachte. Nodig deelnemers gerust ook uit om het gesprek aan te gaan met elkaar.</p>
	1.05 Pauze Oefening 3 ‘Werven’		0.10	<p>Sluit af met de vraag wat de deelnemers is opgevallen?</p> <p>koffie pauze</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• medewerkers gaan de waarde van het werk in eigen woorden vertellen.</li> </ul>
Groepjes (3 of 4 pers) Zelfde tafel	1.15 voorbereiding	‘Top 5’ kaartjes per tafel en ‘placemat’ ter inspiratie	0.10	<p>De bedoeling is dat deelnemers een gesprek voorbereiden. Ze mogen kiezen uit 2 situaties.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrijwilliger is op verjaardagsvisite bij een kennis. Het gesprek gaat over ‘Wat doe jij voor werk?’. Opdracht: Vertel in eigen woorden, wat je doet binnen het inloophuis en waarom je het werk belangrijk vindt. Of</li> <li>2. Opdracht: Je hebt iemand op het oog die je wilt</li> </ol>

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

plenair 1.25 oefenen

interresseren om als vrijwilliger mee te gaan draaien.  
Bereid een enthousiast verhaal voor over wat je doet en wat zin en waarde daarvan is.

Nodig deelnemers uit om – op basis van de mooie momenten, waar zij enthousiast van worden en/of verhalen rondom de top 5 – een eigen verhaal te maken, beginnend met ‘Ik doe vrijwilligerswerk in...’

Nodig deelnemers uit om de ‘ik-vorm’ te blijven praten.  
Deelnemers mogen het ook opschrijven.

0.30 Verdeel de groep in tweeën en maak een binnenring en een buitenring. De binnenkring wordt gevormd door mensen die gekozen hebben voor de ‘verjaardagsvisite’, de buitenring door mensen die een ander willen vragen ook vrijwilliger te worden.

De binnenring is een huiskamergezelschap. Er is een verjaardag en de vraag wordt gesteld: ‘Wat doe jij voor werk?’ Laat een paar mensen (die dat willen) antwoord geven op die vraag (maximaal 3). Houd het kort. Vraag na afloop aan de mensen in de buitenring

- Wat kwam op jou sterk over?
- Wat raakte je het meest in de verhalen?

Let op: de vraag is positief gesteld. Laat mensen zoveel mogelijk noemen. Deelnemers vinden het lastig om positief te blijven. Daarna kun je eventueel nog aan de ‘buitenring’ vragen om een ‘gouden tip’ te geven. Dat is een tip die op je lippen brandt en waarvan je zeker denkt dat het een ander verder helpt.

Draai de rollen om. De binnenring wordt buitenring en andersom. De deelnemers in de binnenring staan te wachten, bijvoorbeeld op het schoolplein of in de hal van de kerk op een kopje koffie of... Vraag wie wil oefenen, met een wervingsgesprek.

Vraag eerst aan de spelers wat zij goed vonden gaan.  
Vraag na afloop aan de mensen in de buitenring

- Wat kwam op jou sterk over?
- Wat raakte je het meest in de verhalen?

plenair 1.55 **Terugblik en vooruitblik**

0.05

- Terugblik: vraag deelnemers hoe ze het vonden.
- Placemat kan een hulpmiddel zijn om een gesprek met anderen over het inloophuis te voeren.
- Volgende keer verder met het versterken van de ingrediënten.

## Bij oefening 2 ‘Keuringsdienst van waarden’

## Opvattingen van geleerden en ervaringsdeskundigen

Voortbouwen,  
uitbouwen

Deze oefening is een vervolg op Oefening 1 Mooie Momenten. Bij ‘Mooie momenten’ wordt helemaal ingegaan op eigen ervaringskennis en referentiekaders. Oefening 2 brengt ‘input’ van buitenaf. Wat hebben anderen al over de waarde van inloophuizen gezegd en geschreven. Op werkblad 3a staan aangedragen waarden van ‘geleerden’. Op werkblad 3b staan aangedragen waarden van andere medewerkers in inloophuizen (namelijk die aan de pilot hebben deelgenomen, zie inleiding).

Waarde	Bron	Aanpak	Verankering	Bevraging
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...

Het is de bedoeling dat medewerkers deze waarden tegen zichzelf (hun eigen klankkast) houden en kijken of en hoe ze bij hun resoneren. Waar worden ze enthousiast van?

en  
verankeren

## Praten is leren.

Om als groepje een Top 5 te maken, kan lastig zijn. De één kan er volstrekt andere opvattingen op na houden dan de ander. Natuurlijk is het de bedoeling om ‘resultaat’ te boeken en om met elkaar een top 5 te maken, maar de waarde van de oefening schuilt zeker ook in het proces. Praten en elkaar bevragen, verdiepen en verhelderen opvattingen. Opvattingen worden bijgeschaafd of deelnemers ontdekken dat hun opvattingen diepere wortels in henzelf hebben, dan ze aanvankelijk dachten. Bij praten hoort ook luisteren naar de ander en vooral ook naar jezelf. Komen deelnemers er achter waar het hen echt om te doen is?

Lopen de innerlijke  
drijfveren parallel?

## Waar voel je je thuis?

In één van de inloophuizen, waar de pilot gehouden is, kwam steeds naar voren dat één deelnemer het liefste een ander concreet wilde helpen (helpen aan huisvesting, kleding). Daar is niets mis mee. De diaconie van Amsterdam heeft ooit een project gehad, waar dak- en thuislozen heen konden om te douchen. Na het douchen konden ze in de rekken neuzen en andere kleding uitzoeken. Het maakte het bestaan van dak- en thuislozen iets waardiger. Maar niet ieder inloophuis zal voor een dergelijke concrete aanpak willen kiezen. Als innerlijke drijfveren van een medewerker blijvend uiteen lopen met de visie op het werk van een inloophuis, dan is het wellicht beter dat er samen met de medewerker gezocht wordt naar een plek waar de drijfveren wel parallel lopen.

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

Derde bijeenkomst

## Opzet derde bijeenkomst

Inhoud: centraal staat de vraag hoe de deelnemers zelf het goede van hun werk (zie vorige keren) kunnen versterken. Twee invalshoeken:

- Waar voed je je mee?
- Door een oefening (optimisme cultiveren) zicht krijgen op wat zijzelf er morgen aan kunnen doen;

Deelnemers

- Deelnemers maken kennis met elementen uit de christelijk/katholieke traditie. Deze traditie is een goede voedingsbodem gebleken voor het ontstaan van inloophuizen. Is er iets bij wat hen nu inspireert?
- Deelnemers vertellen elkaar waar zij zelf hun inspiratie vandaan halen als het gaat om het werk, dat ze doen in het inloophuis.
- Deelnemers gaan optimistisch denken over hun inloophuis. Hoe ziet het inloophuis er uit als al het ‘mooie’ verviervoudigt? Wat kunnen zij zelf daar morgen aan doen?

Procesdoelen:

- ruimte scheppen voor medewerkers
- verbinding maken met elkaar

Nodig:

- Pennen (voor iedere deelnemer)
- Stiften
- Werkblad 4 ‘Waar voed je je mee?’ voor iedere deelnemer
- Timer
- Ruimte, waar in kleine groepjes gewerkt kan worden
- Schema ‘Opzet derde bijeenkomst’ (voor jezelf)
- A3 vellen
- Papier om te schrijven

De opzet vind je in onderstaand schema. Je kunt hem uitprinten en als geheugensteun gebruiken tijdens de bijeenkomsten zelf. In de toelichting (die volgt na het schema) vind je onderdelen nader toegelicht.

Afkortingen bij onderstaand schema:

‘Vorm’ geeft aan hoe de groep bijeen is (plenair of in groepjes)

‘Tijd’ start op 0.00 uur en loopt mee vanaf de begintijd.

‘Inhoud’ geeft een korte aanduiding van de oefening.

‘Duur’ geeft de tijd weer van die oefening.

‘Omschrijving’ beschrijft wat de bedoeling is.

‘\*’ geeft aan dat er in de toelichting meer over te vinden is

De aanduiding (a) achter een oefening geeft aan dat er een variant (B) is. Variant B vind je in de toelichting.

Vorm	tijd	Inhoud	Nodig	Duur	Omschrijving
Plenair	0.00	<b>Algemene intro</b>		0.05	<p>Verbinding maken met de vorige bijeenkomst: ‘Is er iemand die met anderen gesproken heeft over de waarde van het werk?’</p> <p>‘Vandaag gaan we kijken hoe we het goede van ons werk kunnen versterken. Op het programma staan 2 invalshoeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voeding; Waar voed je jezelf mee?</li> <li>• We gaan een creatieve oefening doen en gaan bedenken hoe ons huis er uit ziet als het goede erin vier keer zo sterk wordt. Maar dat voor later’</li> </ul>
		<b>Oefening 4 Waar voed je je mee?</b>			

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

plenair	0.05	Individueel gedeelte	Werkblad 4 ‘Waar voed je je mee?’	0.20	<p>Deelnemers krijgen Werkblad 4 ‘Waar voed je je mee?’ Laat deelnemers een plekje zoeken waar ze ongestoord zelf kunnen lezen en nadenken.</p> <p>Mogelijke uitleg: ‘De mooie momenten , die we gevonden hebben zijn prachtig, maar soms is het werk ook taai, weerbarstig. Het gaat niet zoals je hoopt, dingen lopen anders. Waar haal je dan de inspiratie vandaan om door te gaan?’</p> <p>Genoemde waarden hebben veel met onszelf te maken, over hoe wij in het leven staan. Waar voeden wij ons mee? Welke manieren gebruiken we om het leven vanuit die waarden te versterken?</p> <p>We beginnen met een ‘momentje’ voor jezelf. Om je op weg te helpen krijg je werkblad 4 ‘Waar voed je je mee’. Lees het door, kijk wat je aanspreekt en maak de individuele opdracht.</p> <p>Proces: Niet iedereen is gewend om na te denken waarmee hij/zij zich voedt. Misschien is dit de eerste keer. Werkblad 4 is een hulpmiddel, niet meer en niet minder. Schep ruimte voor een ieder. Het gaat er om dat deelnemers voor zichzelf nadenken over de vraag of zij voeding belangrijk vinden en zo ja, waar die voor hen uit bestaat of kan bestaan.</p> <p>Als je denkt dat mensen moeite hebben met lezen, kies dan de alternatieve vorm, zie toelichting*</p>
Kleine groepjes (3 of 4 pers)	0.25	drietallen	Werkblad 4 timer	0.30	<p>Verdeel de groep in drietallen. Liefst andere drietallen dan de vorige keer. Vraag mensen zelf groepjes te maken met mensen die ze minder goed kennen.</p> <p>Deze oefening heeft verschillende doelen, onder andere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elkaar te voorschijn luisteren</li> <li>• Ervaren hoe het is om onverdeelde aandacht te krijgen.</li> </ul> <p>Zie ook de toelichting*.</p> <p>De instructie (zie ook werkblad 4) Het drietel bestaat uit A, B en C. A vertelt 7 minuten B luistert en stelt vragen ter verheldering. C kijkt hoe het gesprek zich ontwikkelt. Wat kun je vertellen over het energieniveau? Hoe komt dat?</p> <p>Na 7 minuten vertellen C en B in 3 minuten tijd in eigen woorden aan A wat zij gezien en gehoord hebben. Na in totaal 10 minuten (7 minuten plus 3 minuten) draaien de rollen. B vertelt 7 minuten C luistert en stelt vragen ter verheldering. A kijkt hoe het gesprek zich ontwikkelt. Enz.</p> <p>De instructie staat ook op werkblad 4. Drietallen kunnen het zelf nalezen, als ze dat willen.</p> <p>Proces:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praten over inspiratie of ‘Wat doe je als je er doorheen zit?’ is iets intiems. Als het goed is, zie je –als alle groepjes eenmaal aan de gang zijn- de rust neerdalen.</li> <li>• Nodig mensen uit om vooral de instructie te volgen, ook als mensen denken dat ze niet weten, wat ze kunnen</li> </ul>

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

				<p>zeggen. ‘Wat houdt je op de been?’ ‘Wat doe je als je er doorheen zit?’ zijn vragen waar mensen best iets over kunnen vertellen, maar zijn ze het niet gewend. Laat mensen de tijd nemen om het verhaal op hun manier te vertellen. Lees verder bij toelichting*.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juist het zelf ervaren hoe het is als andere mensen actief luisteren, is bijzonder en helpt mensen doorgaans om verder in hun gedachtegang te komen.</li> </ul>	
plenair	0.55	afronden		0.05	Afrondende vraag Hoe hebben deelnemers zelf de aandacht voor hen ervaren? Hebben zij iets ervaren van het heilzame van aandacht?
	1.00	<b>Pauze</b>		0.10	koffie pauze
		<b>Oefening 5 Grenzen verleggen</b>			Dit is een creatieve oefening. Doel: deelnemers zicht geven op wat er allemaal mogelijk is. Wat gebeurt er als de oogst verviervoudigt? En welke stap kunnen zijzelf morgen zetten?
plenair	1.10	Optimistisch kijken, zie toelichting*	Pennen Papier om te schrijven	0.15	Vraag deelnemers een plekje te vinden in de ruimte waar ze rustig kunnen zitten. Vraag hen te ontspannen. ‘Sluit je ogen. Roep al het goede in herinnering. Denk aan de mooie momenten, de waarde van het werk, manier waarop je jezelf kunt voeden. ... en zie het groeien.
					Stel je voor dat alles wat mooi en goed is sterker wordt, intenser, groter. Alles gaat groeien. Het mooie krijgt de overhand. En dat niet alleen.... het verdubbelt.... nee verviervoudigt .....
					(Moedig deelnemers aan om alle gedachten toe te laten. Alles is goed, alles mag, ‘fout’ bestaat niet).
					Stel je voor dat wat je nu voor je ziet over 2 jaar een feit is. Wat je niet voor mogelijk hield is gebeurd, de ‘oogst’ van het inloophuis is verviervoudigd.
					Ga als het ware door je toekomstbeeld lopen. Wat zie je precies voor je? Met wie ben je er? Wat doen andere mensen? Wat ruik je? Wat proef je? Hoe is de sfeer? Schrijf dit alles in trefwoorden op.
					Als deelnemers klaar zijn met schrijven: Stel: wat je nu voor je ziet is over drie jaar gerealiseerd. Wat moet er over 2 jaar gebeurd zijn om zover te komen?... Wat moet er over 1 jaar gebeurd zijn om zover te komen?... Wat over een half jaar?... Over een maand?... Over veertien dagen? Wat moet er morgen gebeurd zijn, om zover te komen... Wat kan jij morgen doen om het zover te laten komen.
					Geef ruim de tijd om te schrijven.
					Deze oefening is een vorm van ‘Optimisme cultiveren’. Als je dit regelmatig doet, houd je je zelf scherp op je dromen en de stappen die je vandaag kunt zetten. Belangrijk is ook dat de oefening positief insteekt. ‘Wat je aandacht geeft, gaat groeien’. Als je je aandacht richt op wat kan, dan zie je vanzelf weer mogelijkheden wat je vandaag kunt doen.
drietallen	1.25	uitwisselen	Timer	0.15	Drietallen wisselen in 3 keer 3 minuten uit, wat ze voor zich zagen

			Pen, papier (A4)		en wat zichzelf er morgen aan kunnen bijdragen. Het gaat als volgt: 3 minuten: A vertelt aan B en C wat hij/zij voor zich zag aan beelden en wat de eerste stap zal zijn. B stelt open vragen. C maakt aantekeningen. Daarna draaien de rollen om. B vertelt, C stelt open vragen, A maakt aantekeningen enz.
plenair	1.40	noteren	A4 vellen pennen	0.05	Vraag deelnemers op te schrijven (aan de hand van de aantekeningen die in de drietallen zijn gemaakt) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opmerkelijke punten uit hun vergezichten</li> <li>• Wat ze denken dat in hun macht ligt om de oogst te kunnen vergroten.</li> </ul>
plenair	1.45	rondje		0.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe vonden ze het? Was er een eye-opener, zie toelichting*?</li> <li>• Rondje. Laat deelnemers vertellen over opmerkelijke punten in de hun vergezichten en wat ze denken dat in hun macht ligt om de oogst te vergroten.</li> <li>• Vraag deelnemers die parallellen gehoord hebben in elkaars vergezichten en actiepunten om even bij elkaar te gaan staan. Mensen die alleen staan, kunnen bij elkaar aanhaken (max. 3 per groepje).</li> </ul>
plenair	1.55	<b>Terugblik en vooruitblik</b>		0.05	Volgende keer gaan de groepjes met vergelijkbare verlangens/actiepunten verder.

Nadere toelichting  
bijeenkomst 3

Bij oefening 4 ‘Waar voed je je mee?’

Veel vrijwilligers in inloophuizen zijn ‘doeners’, gewend om maar gewoon ‘door te douwen’ als het tegen zit. Deze oefening helpt om na te denken of en hoe er mogelijkheden zijn om zich te voeden.

Alternatief bij de individuele oefening

Misschien zijn deelnemers niet gewend (of niet in staat) om stukken tekst te lezen. Dan kun je het volgende doen.

- |         |   |
|---------|---|
| tekenen | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teken een appelboompje in de winter op een flapover en daaronder een appelboom die vol hangt met vruchten (najaar).</li> <li>2. Vraag deelnemers wat het appelboompje nodig heeft om in het najaar vol vruchten te hangen en schrijf die erbij.</li> <li>3. Als ‘de mooie momenten’ de vruchten zijn van het inloophuis, wat heb je dan nodig om een grote oogst te krijgen?</li> </ol> |
|---------|---|

en teksten voorlezen	Het werkblad beschrijft enkele elementen uit de christelijke/katholieke traditie. Deze traditie is een goede voedingsbodem gebleken voor inloophuizen. Vraag deelnemers met hun hart te luisteren en lees zelf de teksten voor. Wat raakt?
----------------------	--

Vervolgens vraag je de deelnemers eerst de individuele vragen te



en  
verankeren

beantwoorden, alvorens zij in drietallen de groepsopdracht gaan doen.

### Drietallen

Het praten in drietallen is een oefening voor de deelnemers op zich.

1. Deelnemers gaan elkaar tevoorschijn luisteren (je hart op de ander richten, actief luisteren, open vragen stellen).
2. Deelnemers helpen elkaar om zicht te krijgen op de vraag: waar voed je je mee? Welke rol spelen woorden en beelden daarin? Uit welke bron komen deze?
3. Om de beurt ervaren deelnemers hoe het is om aandacht te krijgen, hoe het is als mensen naar je luisteren.

Open vragen als ‘Hoe houd je het vol? Wat doe je als je er doorheen zit?’ zetten mensen aan het denken. Soms weten deelnemers van te voren niet wat ze gaan zeggen.

In een van pilots vertelde een vrouw aanvankelijk dat ze werkelijk niets wist wat ze op deze vragen kon antwoorden. Uiteindelijk begon ze te zeggen dat ze geloofde dat iemand of iets nooit ‘hopeloos’ is. Haar inspiratiebron was haar zoon, die verslaafd was geweest. Ze heeft van dicht bij meegemaakt hoe hij geknokt heeft. Ze is blij dat er mensen zijn geweest die hem verder geholpen hebben. Zij wil op haar beurt anderen steunen op de weg die zij gaan en nooit iemand als ‘hopeloos’ betitelen.

Juist de stilte aan het begin van het gesprek, hielp haar om bij haar inspiratiebron te komen.

### Bij oefening 5 Optimistisch kijken

Deze oefening nodigt iedere deelnemer uit om optimistisch te kijken naar de ‘oogst’ van het inloophuis. Hoe meer rust en veiligheid er is in de groep, des te beter gaat de oefening. Lukt het deelnemers om zich over te geven aan de oefening en om zich mee te laten nemen door jouw woorden?

Moedig deelnemers aan om alle gedachten toe te laten. Alles is goed, alles mag. Een enkele keer kunnen mensen overvallen worden door bijzondere gedachten of beelden.

Tijdens de ‘pilot’ zag een vrouw opeens allerlei kinderen in het inloophuis rondlopen. Later vertelde ze er over dat ze de gedachte aan de kinderen eerst wegduwde (‘Dat kan niet’), maar toen ze het toeliet, bracht het ook veel vitaliteit en gezelligheid in het inloophuis.

In alle pilotgroepen deden deelnemers mee uit verschillende segmenten van het inloophuis. Dat maakte de uitkomst van deze oefening heel divers. Bestuursleden bijvoorbeeld belichtten andere aspecten dan gastvrouwen. Onderwerpen varieerden van public relations naar de achterban, sponsors werven, oefenen in het ontmoeten van mensen, stilte momenten, grenzen stellen aan buitensporig gedrag om het mooie te beschermen, ideeën voor nieuwe activiteiten.

## **Goed op weg – handleiding inloophuizen**

vierde bijeenkomst

Opzet vierde bijeenkomst

Inhoud:

Laatste bijeenkomst staat in het teken van de laatste oefeningen, afronden, mogelijk afspraken maken en evalueren.

Doelen:

- Ideeën en gedachten om de ‘oogst’ te vergroten omzetten in afspraken; wie hebben gezamenlijke dromen of gedachten over het inloophuis. Deelnemers met vergelijkbare verlangens elkaar laten inspireren.
- Inhoudelijke toerusting op een van de genoemde onderwerpen
- Evalueren.

Proces:

Als het goed is, is er nieuwe energie ontstaan. Deelnemers hebben zich in de achterliggende periode verbonden aan elkaar en aan het inloophuis. Deelnemers hebben elkaar beter leren kennen en wellicht is zelfs het algehele teamgevoel groter geworden. Door veel te praten over de waarde van het inloophuis, deelnemers uiterst serieus daarin te nemen, hebben deelnemers de waarde van het inloophuis op het netvlies staan. De kunst is nu om het vast te houden. Wat geeft de deelnemers energie?

Nodig:

- A3 en A4 vellen van de vorige bijeenkomst
- Pennen
- Evaluatieformulier
- Agenda van het inloophuis waar gezamenlijke bijeenkomsten in staan.

De opzet vind je in onderstaand schema. Je kunt hem uitprinten en als geheugensteun gebruiken tijdens de bijeenkomsten zelf. In de toelichting (die volgt na het schema) vind je onderdelen nader toegelicht.

Afkortingen bij onderstaand schema:

‘Vorm’ geeft aan hoe de groep bijeen is (plenair of in groepjes)

‘Tijd’ start op 0.00 uur en loopt mee vanaf de begintijd.

‘Inhoud’ geeft een korte aanduiding van de oefening.

‘Duur’ geeft de tijd weer van die oefening.

‘Omschrijving’ beschrijft wat de bedoeling is.

‘\*’ geeft aan dat er in de toelichting meer over te vinden is

De aanduiding (a) achter een oefening geeft aan dat er een variant (B) is. Variant B vind je in de toelichting.

Vorm	tijd	Inhoud	Nodig	Duur	Omschrijving
Even plenair, dan in groepjes	0.00	<b>Opwarmer</b>		0.20	Welkom. Vraag of de groepjes (zoals die aan het einde van vorige bijeenkomst gevormd zijn) bijeen gaan zitten. De groepjes krijgen eerst 10 minuten om hun vergezichten binnen het groepje zelf kort uit te wisselen Per groepje vertelt er 1 deelnemer hardop aan de andere groepjes <ul style="list-style-type: none"> <li>• waar hij/zij enthousiast van wordt als hij/ zij denkt aan de vergezichten van dit groepje.</li> <li>• waarom hij/zij denkt dat daarmee de ‘oogst’ (de waarde van het werk) zal toenemen.</li> </ul>
Plenair	0.20	<b>Vergezicht en focus</b> Focus	A3 vellen/ A4 vellen  Beschikbaar is bijvoorbeeld de agenda.	0.30	Doelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitwerken vergezicht. Elementen uit verschillende individuele vergezichten toevoegen.</li> <li>• feeling krijgen wat individuele medewerkers ‘morgen’ kunnen doen om het vergezicht dichterbij te halen.</li> </ul> Er vindt een groepsgesprek plaats. Vraag medewerkers per groepje een gespreksleider aan te wijzen. Naast de vergezichten wisselen deelnemers met elkaar uit wat ze vorige bijeenkomst bedacht

# Goed op weg – handleiding inloophuizen

individueel	0.45	Verankering		0.05	Deelnemers zoeken een plekje op waar ze even tot zichzelf kunnen komen. Het is de bedoeling dat de deelnemers nadenken over de vraag: ‘De plannen die nu net in het groepjes gemaakt zijn, gaat daar echt mijn hart naar uit? Waarover blijf ik enthousiast? Hoe zie ik mijn bijdrage?’
groepjes	0.50	Plannen		0.15	Deelnemers gaan terug naar hun eigen groepje en bespreken met elkaar wat ‘de verankering’ opgeleverd heeft. <ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn er aanpassingen nodig, zo ja welke?</li> <li>Ervaren deelnemers vrijheid om te zeggen wat ze willen en ruimte voor diversiteit?</li> <li>Hoe kunnen de plannen zo gemaakt worden dat iedereen uit het groepje zijn hart kan volgen en enthousiast blijft?</li> </ul>
	1.05	<b>Pauze</b>		0.10	koffie pauze
plenair	1.15	Korte presentatie van de plannen		0.20	Elke groepje krijgt maximaal 5 minuten om te vertellen <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat hun verlangen/vergezicht toevoegt aan de waarde van het inloophuis</li> <li>Wat op de weg van de deelnemers ligt om er aan bij te dragen</li> </ul>
plenair	1.35	afronden		0.10	Plenair gesprek. Wat valt op? Welke vergezichten mogen van het groepje terugkomen op de agenda van het inloophuis? Agenda pakken en inroosteren.
individueel	1.45	<b>Evaluatie schriftelijk</b>	Evaluatie-formulieren Papier om te schrijven	0.05	Er zijn evaluatieformulieren om in te vullen. Als mensen eventjes apart gaan zitten, is de kans groter dat je een authentiek antwoord krijgt.
plenair	1.50	uitwisselen		0.10	Leuk om van elkaar te horen hoe ze het gevonden hebben. Wat sprong er voor hen uit? Vraag na afloop of je de formulieren mag hebben.
plenair	2.00	<b>Afronden, bedankt !</b>			Bedankt...

## Bij oefening 4 ‘Vergezicht en focus’

Kijken wat vandaag op je weg komt  
om het vergezicht dichterbij te brengen

Er zijn twee thema’s in deze oefening:

- hoe houd je als medewerker het vergezicht levend
- hoe houd je als medewerker focus op wat je vandaag en morgen kunt doen om het vergezicht dichterbij te brengen?

Of anders gezegd: met in je achterhoofd het vergezicht, kijken wat vandaag op je weg komt om het vergezicht dichterbij te brengen.

Het werk anders  
doen

Medewerkers zitten niet op extra werk te wachten. Als je de waarde van het werk wilt vergroten, kun je ook het werk anders doen. Een gesprek kost niet meer tijd als je beter luistert.

organisch laten  
groeien

Als je vergezicht te maken heeft met ‘kinderen in het inloophuis’, dan lijkt dat ‘een brug te ver’, maar misschien kom je komende dagen 2 moeders tegen die het best leuk vinden om andere moeders te ontmoeten. Schroom dan niet om ze op dezelfde middag uit te nodigen. Een spontane speelmiddag voor kinderen en een kopje thee of koffie voor de ouders, kan een goede eerste stap zijn.

inspireren

## Op de agenda

Vergezichten kunnen ook een vaste plek krijgen op de agenda. ‘Dat waar je aandacht aan besteed, gaat groeien’. Per bijeenkomst kan één vergezicht 20 minuten besproken worden. Op deze manier houd je de vergezichten levend. Vraag in die 20 minuten wat medewerkers zijn tegen gekomen, dat wellicht relevant is voor een vergezicht. Besteed hier aandacht aan. Ook aan acties die mensen ondernomen hebben en bedank hen hiervoor.

# Goed op weg

Bijeenkomsten voor medewerkers van ....

## Beste medewerker,

Misschien heb je het wel eens ervaren: In een gesprekje met een ander kan zomaar opeens iets moois gebeuren. Een gesprek wordt een ontmoeting. Je praat even met elkaar van hart tot hart. Er is even dat moment, dat gevoel van verbondenheid. Veel medewerkers van inloophuizen kennen deze of andere mooie of bijzondere momenten, die het werk zin en inhoud geven.

## Welkom!

Tijdens Goed-op-weg-bijeenkomsten krijg je de mogelijkheid om die bijzondere momenten van elkaar te horen. 'Met elkaar' is dan met zoveel mogelijk medewerkers van het inloophuis, want een ieder draagt bij aan de waarde van het werk.

Vervolgens gaan we met elkaar de mooie momenten verder uitdiepen. Kunnen we woorden of beelden vinden die het hart van die momenten nader aanduiden? Zijn er ook woorden en beelden uit christelijke of uit andere bronnen te vinden, die ons daarbij helpen? Vervolgens onderzoeken we welke ingrediënten de kans op een inspirerend moment vergroten. Want wat gaat er gebeuren als je die ingrediënten laat groeien? Is er iets wat wij kunnen doen om daar een steentje aan bij te dragen, zodat de bijzondere momenten vaker voorkomen?

## Bedoeling

De bedoeling is dat je aan het einde van de bijeenkomsten met *nog meer* plezier en zin naar het inloophuis komt, omdat

- je meer zicht krijgt op de waarde ('de zin') van het werk dat je zelf doet in het inloophuis en
- op wat je kan doen om die te laten toenemen;
- je elkaar beter leert kennen en waarderen;
- het teamgevoel toeneemt.

## Wanneer

**Datum 1** Op de eerste bijeenkomst wordt de basis gelegd voor de volgende bijeenkomsten. Welke bijzondere momenten heb je meegemaakt in het inloophuis? Wat maakte dat moment bijzonder?

**Datum 2** Op de tweede bijeenkomst maak je op een speelse manier kennis met wat andere mensen geschreven hebben over de waarde van ons werk. Wat spreekt je daarin aan? Kun je in eigen woorden de waarde van het werk aan een ander uitleggen?

**Datum 3 en 4** Op de derde en vierde bijeenkomst gaan we aan de slag met de goede ingrediënten. Hoe kunnen wij er voor zorgen dat die sterker worden of vaker voorkomen?

De bijeenkomsten worden gehouden in ....

en duren van ... uur tot ....uur.

Koffie is er vanaf ...uur.

Graag tot dan!

## Skanfonds geeft mensen de kans

Skanfonds staat voor een samenleving waarin ieder mens telt en mensen elkaar helpen. Vanuit katholieke inspiratie en traditie steunt Skanfonds organisaties die zich richten op de versterking van sociale cohesie, de zorg voor kwetsbare mensen, en het behoud van materieel en immaterieel religieus erfgoed.

Op de website [www.skanfonds.nl](http://www.skanfonds.nl) staat meer informatie en hoe financiering voor projecten kan worden aangevraagd.



)-weg-

maken deel uit van een project, dat ten dienste staat aan alle inloophuizen.

Wij bedanken het Skanfonds, dat het project financieel mogelijk maakte.

## Waarden

### Wat zijn waarden?

Volgens Wikipedia zijn 'waarden' idealen en motieven die in een samenleving of groep als nastrevenswaardig worden beschouwd.

Kort gezegd:

Waarden zijn opvattingen over wat wenselijk is.

### Waar doe je het voor?

Aan vrijwilligers in inloophuizen werd de vraag gesteld: 'Wat was voor jou een 'mooi moment' in het inloophuis, een moment waarbij je denkt: 'Daar doe ik het nu voor. Daarom zet ik mij in als vrijwilliger!' Vervolgens schreven ze in eigen woorden erbij, waarom dat voorbeeld voor hen van waarde is. Welke waarden zitten allemaal verstopt in zo'n klein momentje? Geen wonder dat het voelt als een mooi moment!

Welke waarden zie je allemaal voorbij komen in een mooi moment?

Wat doet er toe, volgens jou?

Wat antwoordden vrijwilligers van inloophuizen zoal?

'Op 4 mei komt er een man maar het Aandachtscentrum. 4 mei is een speciale dag voor hem. In de oorlog ging hij op 4 mei van de Hollandse Schouwburg naar een kindertehuis. Daar ontmoette hij zijn vrouw. Hij wilde op 4 mei gewoon zijn verhaal kwijt.' Er is aandacht voor een mens en zijn/haar verhaal.

'Ik hecht aan even een moment van contact met de bezoekers als ze binnenkomen en geef hen een hand'. Iedereen even begroeten, in de ogen kijken, vind ik van waarde.

Gasten, soms af en toe, soms regelmatig, de een vraagt meer aandacht, de ander wat minder. De ene gast wordt gestimuleerd iets te vertellen, de ander wordt gevraagd om te luisteren. Afgesproken is met alle medewerkers om daar aandacht voor te hebben.' Samenwerken is voor mij van grote waarde. Soms is het nodig om iemand een grens te bieden om de gastvrijheid te beschermen. Dat doe je met elkaar.

'Bij de pelgrimsdag kreeg ik opdrachten die je gezamenlijk ging bespreken. Al wandelend kwamen we bij de kapel voor meditatie en een gezamenlijke lunch. Bij terugkomst was er stoofpot.' Het samen optrekken spreekt mij aan. Al wandelend ontstaan er gesprekken die verder gaan en je hart raken.

'De ochtendmeditatie van 8.00 tot 8.30 uur beleef ik als een heel zinvolle opening van de dag. Het is wel eens moeilijk om de concentratie vast te houden en niet in slaap te vallen, maar het geeft rust om de dag verder goed rond te komen'.



'De verscheidenheid van mensen raakt me. Eenvoud verbindt. Hier is iedereen gelijk. Ik vind er rust, familiegevoel, spiritualiteit. Hier word ik mens.'

'Bij een maaltijd waren we met z'n achten. Zes van de acht personen hebben of hadden een vorm van kanker. Dat wisten wij niet van elkaar. Spontaan ontstond er na de maaltijd in de huiskamer een gesprek over kanker. Het waren eigen emotionele verhalen, waar een ieder zijn of haar moeite liet zien met de strijd, de onzekerheid in het leven.' Ik vond het zo waardevol. Een ieder sprak in alle openheid en kwetsbaarheid over hun ervaringen.

'Ik ben barvrouw. Eén gast mag alleen ik 'nozem' noemen, van andere mensen accepteert hij dat niet. Dat gebeurt allemaal in een sfeer van humor. Die jongeman heeft voor mij iets speciaals, net als andere gasten op hun manier weer iets speciaals hebben.' Voor mij is ieder mens bijzonder.

'We hadden op een avond lekker lasagne gemaakt. We schoven aan de grote tafel en een jongeman voelde zich duidelijk op zijn gemak, genoot van het lekkere eten en gezelligheid en vertelde een mopje. Er werd goed gelachen en dat zette bij hem de moppenkraan open! De ene na de andere mop kwam eruit. Iedereen moest er hartelijk om lachen en dat maakte de sfeer gezellig. Iedereen (gasten en vrijwilligers) genoot van de sfeer en ging opgewekt naar huis'. We ervoeren dat ieder mens (hoe kwetsbaar ook) kan bijdragen aan het geheel.

Laten we eens kijken naar de waarden die geleerden en ervaringsdeskundigen aan het werk in een inloophuis toekennen.

### Ont-moeting

ontspannen  
omgang  
van mens tot  
mens

gewoon jezelf  
zijn

vrij worden

'Het draait om de ont-moeting' is een veelgehoorde uitspraak van medewerkers, zo stelt de folder van het Inloop Centra Beraad (nu onderdeel van Netwerk Dak<sup>1</sup>). 'Over bedoelingen, visie en identiteit': 'In de oorspronkelijke motivatie van medewerkers en kerken wordt vaak verwezen naar de parabel van de Barmhartige Samaritaan. Immers, wij willen net zo helpend in de wereld aanwezig zijn zoals hij. Maar als wij onze gasten werkelijk serieus willen nemen, dan vraagt dat soms juist om het afzien van 'het moeten willen helpen'. We worden uitgenodigd om een ontspannen omgang van mens tot mens te realiseren, waarin gast én medewerker zichzelf mogen zijn...'

Anneke van Elderen van het Annahuis in Breda belicht een ander aspect van ont-moeten: 'Ont-moeten is niet datgene doen wat er van je verwacht wordt. Het gaat ook om jezelf losmaken van wat er allemaal 'moet' om erbij te horen'. Ze wijst op langdurige ontmoeting met een man, die duidelijk dakloos was en wiens lichaamsgeur

<sup>1</sup> Inloop Centra Beraad, 'Over bedoelingen, visie en identiteit', zie de informatiebank op [www.netwerkdak.nl](http://www.netwerkdak.nl)

ruimte om hem heen creëerde. 'Het was geen ontmoeting, waar je automatisch voor kiest. Vanuit je eigen achtergrond heb je een hoop vooroordelen, die je eerst moet overwinnen.'

### Present zijn

er zijn  
voor de ander

De presentiebenadering is als theorie mede vanuit de praktijk ontwikkeld. (Prof.dr.) Andries Baart is één van de ontwikkelaars. Menselijke waarde is de centrale waarde van de presentiebenadering. Het gaat om 'er zijn voor de ander'.

De presentiebenadering laat zich kennen door achtal kenmerken<sup>2</sup>:

open staan  
voor de behoefte  
van de ander

### vrij zijn voor...

De gastvrouw of gastheer is beschikbaar en staat geheel open staan voor de behoefte van de ander. Manier van praten en werken en de agenda wordt bepaald door wat de ander aan de orde stelt. Het draait om oog hebben voor het verhaal en levensomstandigheden van de bezoeker en de betekenissen die zij of hij daaraan geeft. Gastvrouw of gastheer is ongehaast en stemt zich af op het leefritme van de ander.

ontvankelijk zijn  
panters af

### Openstaan voor...

De gastvrouw of gastheer is ontvankelijk en schept de mogelijkheid dat de ander bij hem binnen mag komen. Panters (afweer, vooroordelen, angst, distantie, gelijkhebbertij) af!

letten op kleine  
signalen  
  
bouwen aan een  
relatie

### Een aandachtige betrekking aangaan...

De gastvrouw of gastheer gaat een relatie aan. Kleine signalen in gesprekken over alledaagse zaken zijn essentieel om de binnenwereld van de bezoeker te leren kennen. Gastvrouw/gastheer heeft hier aandacht voor en probeert hier vat op te krijgen om op deze wijze de relatie te versterken. De aandacht voor de ander en de signalen die hij/zij afgeeft, verbindt en schept – als de aandacht volgehouden wordt – een relatie, waarin op den duur veel heen en weer kan gaan.

Waarschuwing: het is de bedoeling dat de gastheer/gastvrouw de binnenwereld van de ander leert kennen, maar niet overneemt. In dat geval zou hij met de ander in diens leefwereld ten onder gaan.

Zoeken naar  
een goed leven  
in de gegeven  
situatie

### Aansluiten bij het bestaande

In de relatie staat het zoeken naar problemen niet voorop, maar juist het vinden van een bevredigende verhouding tot het leven. Dat is een goede kwaliteit van leven of (als dat onvermijdelijk is) van rouwen, streven, treuren of ruziën.

<sup>2</sup> Uit: De belangrijkste kenmerken van de presentiebenadering', zie informatiebank op [www.netwerkdak.nl](http://www.netwerkdak.nl).

<p>naar de wereld kijken met de ogen van de ander</p> <p>betekenis voor de ander begrijpen</p>	<p>Gastvrouw of gastheer waakt er voor dat 'wat van de bezoeker is' (bijvoorbeeld verhaal, doel, verdriet, plan) niet te verkleinen, te onteigenen, of te overrulen, bijvoorbeeld door andere taal te gebruiken en/of een andere uitleg er aan te geven.</p> <p style="text-align: right;"><a href="#">Perspectiefwisseling</a></p> <p>Door de specifieke manier van werken leert de gastvrouw/gastheer de wereld waar te nemen vanuit het perspectief van de ander. Zij/hij probeert te reconstrueren wat de wereld voor de betrokkene als kern heeft, wat er redelijkheid en samenhang aan geeft, waarom het allemaal draait. De opgave is het opsporen van die kernen die inzichtelijk kunnen maken waarom men doet wat men doet. De gastvrouw/gastheer leert zo wat de ervaren betekenis is van bijvoorbeeld allerlei regels en bureaucratische versterkte diensten. De morele component vraagt om het blijven volgen van het perspectief van de ander en hiermee solidair te zijn.</p>
<p>via jou kan een gast zich hechten, zich een beeld vormen van een andere manier van 'in het leven' staan.</p>	<p style="text-align: right;"><a href="#">Zich aanbieden</a></p> <p>De gastvrouw/gastheer brengt zichzelf ook mee in de relatie en daarmee een andersoortig staan in het leven, een tegenverhaal, een ruimere kijk, geduld om te luisteren. Als de relatie duurzaam en veilig wordt voor de ander, ontstaat er meer. Een persoon om zich (veilig) aan te hechten, een blik op een andere toekomst of identiteit, een anders staan in het leven. Gastvrouw/gastheer probeert de essentiële hulpbronnen van een humaan en zinvol leven te helpen vinden, open leggen en gebruiken.</p>
<p>nauwelijks ingeperkt door tijd of door voorwaarden</p>	<p style="text-align: right;"><a href="#">Geduld en tijd</a></p> <p>De gastvrouw/gastheer is ongehaast, neemt de tijd en gunt een ander de tijd. Haar/zijn aanwezigheid is weinig begrensd in de tijd en nauwelijks gebonden aan voorwaarden. Het gaat niet om een planmatige aanpak, maar om trouw. De ander wordt tevoorschijn geluisterd en wat kan zijn en wat veelbelovend lijkt, laat zich niet afdwingen.</p>
<p>trouw zijn, het uithouden met de ander</p>	<p style="text-align: right;"><a href="#">De trouwe toeleg</a></p> <p>De eenzame mens ervaart in de gastheer/gastvrouw dat er minstens één is voor wie zijn kapotte wereld telt en door wie hij gezien mag worden. Er worden geen voorwaarden gesteld. Inzet is niet afhankelijk of aan de ander 'eer te behalen' valt. Het draait steeds weer om opzoeken van wie alleen gebleven zijn met hun leed. Het uithouden. Opzoeken in hun eenzaamheid, opdat deze doorbroken wordt.</p>

## Gastvrijheid

de gast staat in het midden	In zijn theorie over de open kerkelijke gemeente staat bij (dr.) Jan Hendriks de waarde 'gastvrijheid' centraal <sup>3</sup> . Gastvrijheid betekent dat vreemdelingen welkom zijn. Hij verwijst naar de bijbel waar opgeroepen wordt om plaats te maken voor vreemdelingen, hen op te nemen in de gemeenschap (Oude Testament) en om de herbergzaamheid niet te vergeten (Nieuw Testament). In zijn optiek krijgt de gast geen plaatsje aan de rand, maar in het centrum. Iedereen mag actief meedoen en een bijdrage leveren.
over en weer gast in elkaars leven zijn	Omdat iedereen actief een bijdrage kan leveren zijn er geen vaststaande rollen. Leden van de gemeenschap zijn gast in elkaars leven. Gastvrouwen en gastheren kunnen gast worden. Ook de positie van gast ligt niet vast. Hij kan zomaar gastheer worden die anderen uitnodigt zijn gast te zijn.
gastvrijheid, doel op zich	In het Oude Testament staat het verhaal van Abraham. Hij ervoer dat de rolwisseling verder ging. In de gast kan God verschijnen. 'Vergeet de herbergzaamheid niet, want daardoor hebben sommigen, zonder het te weten, engelen geherbergd', zo staat ook in de Nieuwe Testament te lezen.
	Tegelijkertijd waarschuwt hij. Gastvrijheid is geen middel om ergens te komen, maar doel op zichzelf. Het laat de gasten vrij. 'Liefde tot de vreemdeling is nergens goed voor; zij is goed in zichzelf'.

## Weerbarstige praktijk

'Ik vind het geweldig mooi klinken allemaal, maar als mensen hier -tegen de regels in- dronken aanwezig zijn, wat doe je dan?'

'Als ik kookbeurt heb, vraag ik gasten wel eens wie er aardappelen wil schillen. Ik vind het leuk om met hen iets te doen, in plaats van alleen maar voor hen, maar dat komt moeilijk van de grond.'

'Iedereen is hier wel welkom, maar ik zie hier alleen steeds de dezelfde gezichten.'

(Dr). Sake Stoppels heeft onderzoek gedaan naar het functioneren van inloophuizen. Hij geeft in tien 'hoekstenen' aan wat naar zijn oordeel wezenlijk is voor het functioneren van inloopcentra, die vanuit een christelijke/katholieke spiritualiteit zijn ontstaan.

## Hoekstenen

### Een gemeenschap van ongelijken

In het werk wordt vaak benadrukt dat mensen gelijk zijn. Wat we delen is kwetsbaarheid en afhankelijkheid. Ook hebben we allemaal

<sup>3</sup> L. Hendriks, 'Gemeente als herberg. Een concrete utopie', Kampen, 2001,, p. 55 ev

Mensen zijn  
gelijkwaardig èn  
verschillend

verschillen  
erkennen

mensen nodig. Tegelijk, zo stelt hij, is een diaconale gemeenschap per definitie een gemeenschap van ongelijken. Mensen staan wezenlijk verschillend in het leven en hebben ook heel verschillende kansen om er zelfstandig vorm aan te geven. Dergelijke verschillen mogen niet weggepoetst worden. Streven naar gelijkheid en wederkerigheid kan pas vanuit de erkenning dat mensen in belangrijke opzichten fundamenteel verschillend in het leven staan.

Stoppels haalt de ervaringen van theologen aan, zoals Gerrit Jan van der Kolm, die er voor gekozen hebben om fulltime laaggeschoold werk te doen. Kolm: 'Het duurt lang voordat wij onszelf kunnen zijn in onze nieuwe omgeving. We leven in een dubbele wereld: de totaal andere wereld van ons nabije verleden en de nieuwe, vreemde omgeving. We zochten onze identiteit in het zo gewoon mogelijke meedoen, zo weinig mogelijk opvallen, eigenlijk in het feitelijk proberen te ontkennen van ongelijkheid.' En juist dat gaf, zo ontdekten ze, scheve verhoudingen.

#### Een gemeenschap van gelijken

tegencultuur met  
als kern:

ontvangen,  
oefenen in  
genade

ofwel: een ander  
er voor *jou* laten  
zijn

Vanuit de erkenning dat de gemeenschap in een inloophuis ongelijk is, is het vervolgens van belang dat het een gemeenschap van gelijken wordt. Daarmee bedoelt hij dat inloopcentra tot een tegencultuur kunnen komen, waarin ontvankelijkheid een kernelement is. Het vermogen om te ontvangen verenigt bezoekers en medewerkers en maakt hen tot elkaar gelijken. Juist in kerkelijke inloopcentra zou je de moed moeten hebben om anderen er voor jou te laten zijn, zo stelt Stoppels, want hier schuilt de betekenis van het centrale begrip 'genade'. 'Dat ontvang je, ook via andere mensen', zo stelt hij. 'Christen-zijn betekent dat je anderen er voor jou laat zijn'.

Welke voorbeeld ken je waarin de medewerker iets ontvangen heeft van een bezoeker?

#### Bezoekers zijn begaafde mensen.

bezoekers  
benaderen als  
mensen met  
gaven

zij voelen  
doorgaans de  
ongezonde  
aspecten van  
onze  
samenleving  
goed aan

Als medewerkers bezoekers typeren, worden de bezoekers nogal eens gekenmerkt aan de hand van hun defecten. Terwijl het juist van belang is dat zij benaderd worden als begaafde mensen, want mensen vallen niet samen met hun beperkingen en problemen. Uit ervaring komt naar voren dat bezoekers juist niet over hun problemen willen praten in het inloophuis. Ze zoeken juist een ontmoetingsplek waar ze (mede)mensen kunnen zijn.

Hoe kijken we aan tegen de bezoekers, is een belangrijke vraag. Zwart-wit gesteld: zijn zij zieke mensen (uitvallers) in een gezonde samenleving of zijn zij gezonde mensen in een zieke samenleving. Hun begaafdheid, zo stelt Stoppels, ligt zeker op het gebied van het aanvoelen van ongezonde maatschappelijke ontwikkelingen.

#### Barmhartigheid is ook politiek

èn pleister op de  
wonde geven

Inloopcentra worden gezien als pleisterplaatsen, waar mensen weer een beetje op verhaal kunnen komen. Stoppels hoopt dan wel dat de centra meer zijn dan een 'pleister op de wonde'. Want de wonden hebben alles te maken met de wijze waarop wij met z'n allen de

èn politiek beraad en actie	samenleving hebben ingericht.
kopje koffie drinken is ook:	<p>'Aandacht en zorg voor de individuele bezoekers schieten tekort als er binnen inloopcentra niet ook beraad is over de vraag wat hun levens vertellen over de samenleving, want ze registreren situaties waarin de samenleving mensen in de kou laat staan'. Bij een instantie aankloppen of contact zoeken met de politiek horen ook bij het serieus nemen van mensen.</p>
elkaars metgezellen worden.	<p style="text-align: right;"><b>Gezelligheid is heil-zaam</b></p> <p>'Hebben de kerken geen hogere roeping dan koffie te schenken en een praatje te maken?' Stoppels stelt: 'de kerk heeft de hoge roeping tot het schenken van koffie en aandacht. Het is waardevol in zichzelf, doel in zich.'</p>
daar word je een beetje heel van.	<p>Koffie drinken is bij uitstek een symbool van gezelligheid, maar voor een heleboel mensen is dit een zeldzame ervaringen geworden. Er is niemand om hen een kop koffie aan te reiken. Inloopcentra zou je juist kunnen zien als een plek waar mensen (weer) elkaars metgezellen kunnen worden. Dat is ook heil, weer een beetje heel worden.</p>
eenzaamheid erkennen als deel van het leven	<p style="text-align: right;"><b>Erkenning van niet vermijdbare eenzaamheid</b></p> <p>Inloopcentra kunnen worden gezien als een medicijn tegen eenzaamheid. Immers, daar ervaart men gemeenschap. Toch zijn ze niet zonder meer 'het' medicijn tegen eenzaamheid. Er is een niet vermijdbare eenzaamheid, die eigen is aan ons bestaan. Ze moet niet bestreden worden, maar juist geaccepteerd en doorleefd. 'We staan alleen, met behulp van een ander' en niet 'We staan, alleen met behulp van een ander'.</p>
bezoekers een goed excuus (bijvoorbeeld een activiteit) geven om binnen te komen.	<p>Erken het bestaan van niet vermijdbare eenzaamheid, om overspannen verwachtingen de kop in te drukken. Stoppels pleit ervoor om één concrete maatregel te nemen in dit opzicht, namelijk om aspirant-medewerkers te screenen op hun vermogen om 'alleen te staan'. Ze zullen de kunst van het alleen staan moeten verstaan om vruchtbaar te zijn voor anderen.</p>
	<p style="text-align: right;"><b>Programmaloosheid als deel van groter geheel</b></p> <p>In inloopcentra staat de menselijke ontmoeting centraal. Het gaat om de mens, die <i>zonder meer</i> welkom is. Er is geen programma, inloopcentra hoeven niet te produceren. Hun kracht ligt mede in het vermogen om improductief te zijn.</p>
	<p>Keerzijde hiervan kan zijn dat de programmaloosheid ook een drempel opwerpt en een eenzijdig publiek. Een bezoeker had er moeite mee om de gang naar een inloophuis te maken. 'Lukt het mij niet om via een normale weg in contact te komen met mensen?'. Stoppels stelt dat 'programmaloze centra' in zekere zin onbarmhartig zijn, omdat ze mensen te weinig ruimte bieden om via een (barmhartige) omweg van bijvoorbeeld een georganiseerde activiteit contacten te leggen'. Het gevolg is dat inloopcentra worden bevolkt door mensen 'die de schaamte voorbij zijn'.</p>
	<p>Stoppels denkt aan inloopcentra waarbinnen de beschikbaarheid voor mensen op verschillende manieren gestalte krijgt.</p>

In Haarlem is bijvoorbeeld naast het  
basispastoraat een low budget-restaurant gekomen.

Ook zijn ze gestart met een tweedehandswinkel.

't Stoofje heeft een tweedehandsmarkt, elke morgen een ochtendmeditatie, een Stoofpot (maaltijd), zingevingsbijeenkomsten en biedt 'ontmoeting en contact' in de huiskamer aan.

### Een biddende gemeenschap

aanhoudende voorbeden hebben waarde in zichzelf

Veel gehoorde inspiratiebron voor inloopcentra is een vers uit het boek van de profeet Jeremia: 'Zoekt de vrede voor de stad waarheen ik u in ballingschap heb doen wegvoeren en bidt voor haar tot de Here, want in haar vrede zal u vrede gelegen zijn'.

ze 'dragen' andere vormen van aandacht

Stoppels stelt dat in de aanhoudende voorbede ons er-zijn-voor-de-ander een heel wezenlijke gestalte krijgt. Voorbede draagt als het ware de andere vormen van aandacht. God zelf omsluit onze betrokkenheid en inzet. Vier dat!, zo stelt hij.

en bewerken in ons zelf een dienstbare houding

Daarbij is de 'dienende' houding die van de medewerkers verwacht wordt, bepaald geen natuurlijke houding. Deze moet steeds weer bevochten worden. Bidden is ook het 'zich inbidden' in de weg van de navolging van Christus. Het zuivert als het ware en bewerkt in ons een dienstbare en opbouwende betrokkenheid op medemensen.

### Geen voorportaal... wel een geopende deur naar Christus

het evangelie ter sprake te brengen:

Stoppels stelt dat er binnen inloopcentra een grote beduchtheid is om de centra te zien als een voorportaal tot het eigenlijke huis. Laatste zou dan het 'bekeren' van mensen zijn. 'En terecht', zo stelt hij 'Het is geen ingang tot een fuik waar je niet meer uitkomt. Ook werken met een geheime agenda is 'uit den boze''. Tegelijkertijd wijst hij er wel op dat dat zeker niet hoeft te betekenen dat het evangelie niet ter sprake mag komen. Hij ziet inloopcentra staan tussen twee brandpunten:

zonder geheime agenda maar als uitnodiging

- Het honoreren van het subject-zijn van bezoekers; Op geen enkele manier mag hun integriteit geschonden worden of als een object behandeld worden.
- Het openhouden van de deur naar Christus.

met maximale vrijheid om die af te slaan

Inloopcentra zouden hun weg moeten zoeken in het spanningsveld van maximale terughouding en optimale bereidheid tot het uitnodigen van de ander zelf een verbond te sluiten met de Eeuwige. 'Want', zo stelt hij. 'hij of zij zou daar wel eens geweldig mee geholpen kunnen zijn'.

Meer dan medewerkers verwachten, blijken bezoekers te komen met vragen rond geloof en zingeving. 'Kennelijk leven die vragen bij hen en hebben ze het gevoel dat het inloopcentrum een plek is waar ze ter sprake kunnen worden gebracht'.

Vragen:

1. Welke hoekstenen hebben voor u iets te zeggen over uw werk in het inloophuis en/of het inloophuis zelf?
2. Kunt u een top drie maken van de punten die u ter harte neemt?

## Werkblad 1 - Goed op weg - momenten waar je het voor doet

### Instructie

Bedoeling is dat je voorbeelden (situaties, anekdotes, uitspraken) noemt, waarbij je zelf het gevoel kreeg: 'Ja, daar doe ik het nu voor! Daarom zet ik mij in voor een inloophuis'.

A praat

B luister actief en mag vragen stellen

C kijkt naar A en let op uitdrukkingen in het gezicht (bijv. wanneer straalt A?).

De werkvorm helpt je bij de opdracht. Houd je daarom aan de instructies.

Misschien is het even zoeken naar een moment waarbij je dat gevoel had. Geef niet, neem de tijd. Het mag best even stil zijn. Elk moment waar jij van genoten hebt, is goed.

Open vragen helpen een ander verder in hun gedachten te komen. Ze beginnen vaak met wie, wat, waar, hoe en wanneer.

Voorbeelden:

- Wanneer verliet je heel opgetogen en blij het inloophuis?
- Wat gebeurde er precies?
- Hoe heb je het beleefd?
- Wat maakt het bijzonder?
- Wie waren er bij betrokken?

Kolom 1

Ruimte om de goede voorbeelden voor 1 persoon op te schrijven.

Schrijf de voorbeelden uit, zoals je dat zou doen voor een scene uit een toneel stukje. Wat is de situatie? Wie zijn er bij betrokken? Wat zeggen mensen? Wat doen mensen precies? Hoe concreter, hoe beter!

Je kunt ook de achterkant (kolom 1) gebruiken.

Kolom 2 (nog even open laten)



## Werkblad 1 - Goed op weg – momenten waar je het voor doet

### Instructie

Bedoeling is dat je voorbeelden (situaties, anekdotes, uitspraken) noemt, waarbij je zelf het gevoel kreeg: 'Ja, daar doe ik het nu voor! Daarom zet ik mij in voor een inloophuis'.

A praat

B luister actief en mag vragen stellen

C kijkt naar A en let op uitdrukkingen in het gezicht (bijv. wanneer straalt A?).

De werkvorm helpt je bij de opdracht. Houd je daarom aan de instructies.

Misschien is het even zoeken naar een moment waarbij je dat gevoel had. Geef niet, neem de tijd. Het mag best even stil zijn. Elk moment waar jij van genoten hebt, is goed.

Open vragen helpen een ander verder in hun gedachten te komen. Ze beginnen vaak met wie, wat, waar, hoe en wanneer.

Voorbeelden:

- Wanneer verliet je heel opgetogen en blij het inloophuis?
- Wat gebeurde er precies?
- Hoe heb je het beleefd?
- Wat maakt het bijzonder?
- Wie waren er bij betrokken?

### Kolom 1

Ruimte om de goede voorbeelden voor 1 persoon op te schrijven.

Schrijf de voorbeelden uit, zoals je dat zou doen voor een scene uit een toneel stukje. Wat is de situatie? Wie zijn er bij betrokken? Wat zeggen mensen? Wat doen mensen precies? Hoe concreter, hoe beter!

Je kunt ook de achterkant (kolom 1) gebruiken.

### Kolom 2 (nog even open laten)

### Instructie voor de groepjes

Doel van het interview is dat u goede voorbeelden (situaties, anekdotes, uitspraken) verzamelt.

Stel elkaar 2 vragen (zie vraag 1 en 2 hiernaast)

Ga dan naar opdracht 3 (zie hiernaast)

Tijdsindeling:

A interviewt B

15 minuten – interview

10 minuten – kiezen en uitschrijven 1 of 2 voorbeelden op de achterkant.

Rollen draaien om.

B interviewt A.

15 minuten – interview

10 minuten – kiezen en uitschrijven 1 of 2 voorbeelden op de achterkant

1. Hoe lang ben je al verbonden aan dit inloophuis? Wat doe je precies? Wat vind je leuk om te doen?

3. Kies uit de voorbeelden er 1 of 2. Schrijf deze op de **achterkant** uit, zoals je dat zou doen voor een scene uit een toneel stukje. **Wat is de situatie? Wie zijn er bij betrokken? Wat zeggen mensen? Wat doen mensen precies? Hoe concreter, hoe beter!**

Andere mensen kunnen het na het lezen als het ware uitspelen.

2. 'Ik ben benieuwd naar een persoonlijke ervaring van jou. Een(of meerdere) gebeurtenis(sen), die je bij is gebleven, die je misschien zelfs raakte. Een gebeurtenis waarvan je zegt: ' Daar doe ik het nu voor, nu gebeurt waar ik op hoop, naar verlang!' Daarvoor zet ik mij in in dit huis'. Probeer er eens zoveel mogelijk te noemen.'

Schrijf hier de verhalen op (zie 3 zoz).

Dit vakje nu leeg laten. U krijgt hier nadere instructie over.

# Goed op weg – Oefening keuringsdienst van waarden – werkblad 3a

## Instructie:

- Verschillende mensen hebben in het verleden artikelen geschreven over wat zij van belang vinden in inloophuizen. Elementen hiervan vind je op onderstaande kaarten.
- Knip de kaarten los. Nadere uitleg van de inhoud vind je in het stuk 'Waarde(n) van inloophuizen'.
- Pak steeds één kaart en bespreek die met elkaar. Vind je het kaartje van belang en voegt het iets toe aan wat jullie al doen? Loop de kaarten één voor één na.
- Maak een 'top 3' van kaarten die jullie van belang vinden. Welk verlangen spreekt er uit?

er zijn	(geheel) open voor de ander pantser af	alert, attent letten op signalen	aansluiten bij wat er is	uithouden
inleven	solidair	opkomen voor de ander politiek beraad en actie	iedereen mag meedoen en bijdragen	gaven en talenten zien in andere mensen
jezelf zijn	jezelf aanbieden als persoon om veilig aan te hechten als blik op een andere manier van in het leven staan	eigen inspiratiebronnen delen Evangelie mag ter sprake komen	verschillen erkennen mensen verschillen niet alleen onderling, maar ook in de positie die ze innemen	ontvangen een ander er voor <i>jou</i> laten zijn
ont-moeting	gastvrijheid gast zijn in elkaars leven	trouw	gezelligheid samen een kopje koffie drinken is heilzaam	geduld
metgezel	op eigen benen staan met hulp van een ander	divers beschikbaar zijn denk aan een divers programma-aanbod om gasten barmhartige wegen te bieden om in contact met anderen te komen	aan anderen denken in je voorbeden bijvoorbeeld tijdens viering of andere meditatieve momenten	eenzaamheid erkennen die bij het leven hoort
onvoorwaardelijk				

# Goed op weg – Oefening keuringsdienst van waarden – werkblad 3b

## Instructie:

- Verschillende **vrijwilligers** in inloophuizen hebben – net als jullie- aangegeven wat zij van waarde vinden in inloophuizen. Elementen hiervan vind je op onderstaande kaarten.
- Knip de kaarten los en voeg ze toe aan de kaarten van werkblad 3a.
- Zie verder de instructie bij werkblad 3a.

praten over de zin van het leven	samenwerken	grenzen stellen om het goede te beschermen	orde	zelfkennis
rust, helderheid	innerlijke rust	geld verdienen om het inloophuis draaiende te houden	verbondenheid	authentiek
eenvoud	er op uit trekken nieuwe mensen bereiken	meeleven	beschermd worden bijvoorbeeld bij agressie	een ander blij maken
concreet helpen	'thuis' voelen	ruimte bieden om tot zichzelf of tot God te komen	materialen/spullen op waarde schatten	hergebruik van artikelen
culturele achtergrond delen	horizon verbreden	ervaringen delen over ziek zijn of opvoeden	kwaliteit en service de gast doet er toe	ieder mag zijn die hij /zij is
iedereen wordt gezien	deel van 'het gezin' voelen	positief praten over een ander	het goede van het leven delen met een ander lekker koken voor een ander	samen iets doen

## Waar voed je je mee?

### Inhoud:

1. Tuin als metafoor
2. Ter inspiratie: woorden en beelden uit de christelijke/katholieke traditie
3. Individuele opdracht
4. Opdracht voor drietallen

### 1. Tuin als metafoor

#### Vorbereiden

niet alles is leuk om te doen

Waarden zijn mooi, de praktijk is weerbarstig. Mooie momenten vinden plaats in een goede routine van alledag. Routine klinkt saai, maar geeft ook een bedding waarin mooie momenten zich kunnen ontwikkelen.

Het is net als bij een tuin. Spitten, stenen verwijderen, aarde opgooien, mesten, snoeien, harken, zijn doorgaans geen activiteiten waar we bijzonder blij van worden. Maar het legt wel een goede basis voor een mooie tuin.

Wat versta jij onder 'spitten, stenen verwijderen, aarde opgooien, mesten, snoeien, harken' als het gaat om het inloophuis?

Of anders gesteld: Wat zijn voor jou de basale activiteiten die gedaan moeten worden binnen een inloophuis, alvorens er sprake kan zijn van 'een mooi moment'?

Wat zou jouw bijdrage daaraan kunnen zijn?

#### Warmte

Wat is de katalysator?

In het voorjaar komt de tuin –na de koude winterperiode- weer tot leven. De zon breekt door, het wordt warmer. De kracht van de zon maakt dat de eerste tekenen van het 'nieuwe' zichtbaar worden. De groei wordt geactiveerd. Bolletjes komen boven de grond uit, de eerste bloesem laat zich zien, planten en bomen tooien zich in jong groen. Genieten!

In de tuin geven zonlicht en warmte de aanzet voor de ontwikkeling van de bollen en planten in de tuin.

Wat zie jij als de 'katalysator', de motor die alles in werking stelt, in het inloophuis?

Wat zou jouw bijdrage daaraan kunnen zijn?

## Een dikke oogst?

het ontluikende  
beschermen

Tegelijkertijd is het nieuwe ook bijzonder kwetsbaar. Een nachtje vorst maakt veel kapot. Ook slakken of een paar honden die door hun baasjes voor een plasje buiten de deur gezet worden, kunnen behoorlijke schade aanrichten. Als er een tijd geen regen valt, kunnen de planten verdorren of klein blijven. De planten water geven, helpt. Er zijn heel wat uurtjes werk voor nodig om bloemen en planten tot hun volle wasdom te laten komen.

Je zou kunnen zeggen dat de 'mooie momenten', de 'oogst' vormen van het inloophuis. Wat is er voor nodig om het mooie te beschermen, van water te voorzien (als dat nodig is), zodat het 'vol' tot ontwikkeling kan komen? Wat zou jouw bijdrage daar aan kunnen zijn?

## 2. Ter inspiratie: woorden en beelden uit de christelijke traditie

Veel inloophuizen die bij Netwerk Dak aangesloten zijn, zijn vanuit kerken opgestart. De christelijke/katholieke traditie is een goede voedingsbodem geweest voor het ontstaan van inloophuizen. Welke elementen heeft deze traditie in zich? Hieronder tref je een aantal elementen uit die traditie, zonder te pretenderen daarin volledig te zijn.

Lees ze eens door. Is er iets bij dat je inspireert?

### In de voetsporen van...

Jezus als  
voorbeeld

Voor Jezus was geen plek in de herberg, toen hij geboren werd. Later reisde hij veel en heeft hij zowel gastvrijheid als verwerping ondervonden<sup>1</sup>. Hij, die door mensen verworpen werd, verwelkomt andere verworpenen. Iemand zei: 'Hij is Gods reizende heer des huizes, die elke Israëliet uitnodigt aan het banket van het koninkrijk.'

Hij roept anderen op om hetzelfde te doen.

'Wanneer u een maaltijd aanbiedt of een feestmaal geeft, vraag dan niet uw vrienden, uw broers, uw verwanten of uw rijke burens, in de verwachting dat zij u op hun beurt zullen uitnodigen om iets terug te doen. Wanneer u mensen ontvangt, nodig dan armen, kreupelen, verlamden en blinden uit.'<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Robert Vosloo, 'Engelen als gasten? Christelijke gastvrijheid'. Boekencentrum, 2006, p 78 en 79.

<sup>2</sup> Uit het boek Lucas, hoofdstuk 14, verzen 12b en 13. De Nieuwe Bijbelvertaling, © Nederlands Bijbelgenootschap 2004/2007.

## Worden als een bron waarvan het water nooit opdroogt

De leefregel die de christelijke/katholieke traditie voorhoudt is God liefhebben boven alles en de naaste als jezelf. Een concrete invulling van dit laatste is: een ander behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden.<sup>3</sup>

Het mysterie van de paradox:  
Als je jezelf loslaat, dan vind je jezelf.

De richting die deze traditie wijst is: van je af. Als je je hart richt op God en op de mensen om je heen, dan word je gelukkig. Levend in een tijd, waarin zelfontplooiing een groot goed is, hebben wij moeite om dit te verstaan. De christelijke traditie wijst op een andere weg om je talenten tot ontplooiing te brengen, dan die wij gewend zijn, namelijk jezelf loslaten om jezelf juist te vinden. Niemand weet hoe dit precies werkt. Wel zijn er teksten die deze richting opwijzen.

1. 'Als een graankorrel niet in de aarde valt en sterft, blijft het één graankorrel, maar wanneer hij sterft draagt hij veel vrucht.'<sup>4</sup>
2. In de volgende tekst worden sterke beloften gedaan aan diegenen, die oog hebben voor de armen.

'Is dit niet het vasten dat ik verkies:  
misdadige ketenen losmaken,  
de banden van het juk ontbinden,  
de verdrukten bevrijden,  
en ieder juk breken?

Is het niet: je brood delen met de hongerige,  
onderdak bieden aan armen zonder huis,  
iemand kleden die naakt rondloopt,  
je bekommeren om je medemensen?

*Dan* breekt je licht door als de dageraad,  
je zult voorspoedig herstellen.  
Je gerechtigheid gaat voor je uit,  
de majesteit van de Heer vormt je achterhoede.

*Dan* geeft de Heer antwoord als je roept;  
als je om hulp schreeuwt, zegt hij: 'Hier ben ik.'  
Wanneer je het juk van de onderdrukking uitbant,  
de beschuldigende vinger en de kwaadsprekerij,  
wanneer je de hongerige schenkt  
wat je zelf nodig hebt  
en de verdrukte gul onthaalt,

*dan* zal je licht in het donker schijnen,  
je duisternis wordt als het licht van het middaguur.  
De Heer zal je voortdurend leiden,  
hij zal je verkwikken in dorre streken,  
hij maakt je botten sterk en krachtig.  
Je zult zijn als een goed bevloeiende tuin,  
als een bron waarvan het water nooit opdroogt.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Uit het boek Matteüs, hoofdstuk 7, vers 12. De Nieuwe Bijbelvertaling, © Nederlands Bijbelgenootschap 2004/2007.

<sup>4</sup> Uit boek Johannes, hoofdstuk 12, vers 24, De Nieuwe Bijbelvertaling, © Nederlands Bijbelgenootschap 2004/2007.

<sup>5</sup> Uit het boek Jesaja, hoofdstuk 58, verzen 6-11, De Nieuwe Bijbelvertaling, © Nederlands Bijbelgenootschap 2004/2007.



## Augustinus en Benedictus

Kerkvader Augustinus (354–430) ziet in gastvrijheid een mysterievol geheim en plaats van godservaring<sup>6</sup>. Daarmee bedoelt hij dat je door het beoefenen van gastvrijheid God kunt ervaren. Het dragende fundament daarvoor is

Gastvrijheid:  
elke gast  
ontvangen als  
Christus

'Want ik had honger en jullie gaven mij te eten, ik had dorst en jullie gaven mij te drinken. Ik was een vreemdeling, en jullie namen mij op, ik was naakt, en jullie kleedden mij. Ik was ziek en jullie bezochten mij, ik zat gevangen en jullie kwamen naar mij toe.'<sup>7</sup>

De heilige Benedictus (480-547) schrijft in deze lijn zijn Regel voor het kloosterleven:

'Alle gasten die aankomen  
moeten worden ontvangen als Christus zelf'

De benedictijnse gastvrijheid staat open voor allen en sluit in principe niemand buiten. Er wordt gehandeld zonder aanzien des persoons. Van de gasten wordt gezegd dat zij moeten worden 'opgenomen'. Dat is meer dan alleen onderdak verlenen en verzorging bieden. Het gaat om het alomvattend 'aannemen', dat verwijst naar een verantwoordelijke omgang met en aanvaarding van de mens zoals hij is.<sup>8</sup>

## Enthousiast blijven

Geestkracht

Een synoniem voor enthousiast is geestdriftig, ofwel gedreven door de geest. Hoe blijf je enthousiast? Volgens de christelijke/katholieke traditie hebben mensen de keuze om zich te laten leiden door de Geest van God, die in mensen een vrucht laat groeien, zoals liefde, vreugde en vrede, geduld, vriendelijkheid en goedheid, geloof, zachtmoedigheid, zelfbeheersing. Wanneer mensen ervoor kiezen om het goede te doen, zorgt de Geest voor blijvende kracht (geestkracht).

Jezus zegt over deze Geest:

'Rivieren van levend water zullen stromen uit het hart van wie in mij gelooft,' zo zegt de Schrift.' Hiermee doelde hij op de Geest die zij die in hem geloofden zouden ontvangen'.

## God roept je te voorschijn

Hooglied bezingt de liefde tussen man en vrouw. Je kunt het ook lezen als metafoor voor de liefde van God voor ons. Hij roept ons te voorschijn. Zo mogen wij op onze beurt andere mensen te voorschijn roepen.

<sup>6</sup> Henry Vesseur, 'Christus zelf als gast ontvangen. Benedictijnse gastvrijheid' in het boek 'Ontvangen. De religieuze bronnen van onze gastvrijheid.' Valkhof Pers, 2011, p.55.

<sup>7</sup> Uit het boek Matteüs, hoofdstuk 25, vers 35. De Nieuwe Bijbelvertaling, © Nederlands Bijbelgenootschap 2004/2007.

<sup>8</sup> Henry Vesseur, 'Christus zelf als gast ontvangen. Benedictijnse gastvrijheid' in het boek 'Ontvangen. De religieuze bronnen van onze gastvrijheid.' Valkhof Pers, 2011, p.56.

Mooi mens,  
laat je zien!

‘Sta op, vriendin!  
Mooi meisje, kom!  
Kijk! De winter is voorbij,  
voorbij zijn de regens, weggegaan.  
De bloemen zijn verschenen op het veld,  
nu breekt de zangtijd aan,  
het koeren van de duif klinkt op het land.  
De vijgenboom is al vol vruchten,  
de wijnstok rankt en geurt.

Sta op, vriendin,  
Mooi meisje, kom!  
Mijn duif in de rotskloof,  
verscholen in de bergwand,  
laat mij je gezicht zien,  
laat mij luisteren naar je stem,  
want je stem is zo lieflijk,  
je gezicht zo bekoorlijk.<sup>9</sup>

Ik ben er bij

De naam van God in het Oude Testament is JHWH. Die naam is voor de joden een onuitsprekelijke naam. Het betekent: Ik ben, die Ik ben of Ik ben er bij. Het is de naam van God als bondgenoot. Ik ga met jullie mee. Ik ben bij jullie.

Zoals God er voor ons wil zijn, zo mogen wij er zijn voor anderen.

### 3. Individuele opdracht

Naast de mooie momenten, zijn er ook minder leuke momenten in het inloophuis. Een saai klusje, dat gedaan moet worden, lelijke opmerkingen, agressie in jezelf of bij anderen.

1. Waar haal je de inspiratie vandaan om door te gaan, juist als het moeilijk is of het werk tegenzit?
2. Waar voed jij je mee? Of anders gesteld: Hoe versterk jij het goede in jezelf?
3. Lees bovenstaande elementen uit de christelijke/ katholieke traditie eens door. Is er iets bij dat jou inspireert en bemoedigt voor het werk dat je doet in het inloophuis?
4. Welke andere bronnen, teksten, liederen, gedichten inspireren jou bij het werk dat je doet?
5. Wat doe je als je ‘er doorheen’ zit?

## 4. Opdracht voor drietallen

Deze opdracht heeft verschillende doelen.

1. Je gaat elkaar tevoorschijn luisteren (je hart op de ander richten, actief luisteren, open vragen stellen).
2. Je helpt een ander zicht te krijgen op de vraag: waar voed je je mee? Welke rol spelen woorden en beelden daarin? Uit welke bron komen deze?
3. Om de beurt ervaar je hoe het is om aandacht te krijgen, hoe het is als mensen naar je luisteren.

Het drietal bestaat uit A, B en C.

A vertelt 7 minuten

B luistert en stelt veel open vragen

C kijkt hoe het gesprek zich ontwikkelt. Wat kun je vertellen over het energieniveau? Hoe komt dat?

Na 7 minuten vertellen C en B in 3 minuten tijd in eigen woorden aan A wat zij gezien en gehoord hebben.

**Hoe heeft A de onverdeelde aandacht ervaren?**

Na in totaal 10 minuten (7 minuten plus 3 minuten) draaien de rollen.

B vertelt 7 minuten

C luistert en stelt veel open vragen

A kijkt hoe het gesprek zich ontwikkelt.

Enz.

Hoe waardeer je de  
bijeenkomsten in z'n  
geheel?

O onvoldoende O voldoende O goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de  
gebruikte werkvormen?

O onvoldoende O voldoende O goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de inbreng  
van de begeleider?

O onvoldoende O voldoende O goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de  
uitgereikte materialen

O onvoldoende O voldoende O goed  
Graag toelichten:

**Ben je het eens of oneens  
met onderstaande stellingen**

*Ik kan waarde van het werk  
beter onder woorden brengen*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

*Ik kom met nog meer plezier naar  
ons inloophuis*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

*We hebben elkaar beter leren  
kennen*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

*Het teamgevoel is toegenomen*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

*Ik heb de bijeenkomsten als  
voeding/toerusting voor het werk  
ervaren*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

*Ik heb meer zicht gekregen op de  
oogst van ons inloophuis en weet  
wat ik er aan kan doen om de oogst  
te vergroten*

*0 eens 0 oneens 0 weet niet*

Waar heb je het meest van geleerd en waarom?

Waar heb je het minst van geleerd en waarom?

Tips

Hartelijk dank!

Hoe waardeer je de  
bijeenkomsten in z'n  
geheel?

onvoldoende  voldoende  goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de  
gebruikte werkvormen?

onvoldoende  voldoende  goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de inbreng  
van de begeleider?

onvoldoende  voldoende  goed  
Graag toelichten:

Hoe waardeer je de  
uitgereikte materialen

onvoldoende  voldoende  goed  
Graag toelichten:

**Ben je het eens of oneens  
met onderstaande stellingen**

*Ik kan waarde van het werk  
beter onder woorden brengen*

eens  oneens  weet niet

*Ik kom met nog meer plezier naar  
ons inloophuis*

eens  oneens  weet niet

*We hebben elkaar beter leren  
kennen*

eens  oneens  weet niet

*Het teamgevoel is toegenomen*

eens  oneens  weet niet

*Ik heb de bijeenkomsten als  
voeding/toerusting voor het werk  
ervaren*

eens  oneens  weet niet

*Ik heb meer zicht gekregen op de  
oogst van ons inloophuis en weet  
wat ik er aan kan doen om de oogst  
te vergroten*

eens  oneens  weet niet

Waar heb je het meest van geleerd en waarom?

Waar heb je het minst van geleerd en waarom?

Tips

Hartelijk dank!