

## **Uitwerking Vragenlijst Workshop 4: Inventariseren en uitwisselen van nieuwe oefeningen voor RAPP-trainers tijdens de cursussen.**

De vragenlijsten zijn per vraag uitgewerkt. Hieronder wordt per onderwerp de belangrijkste informatie weergegeven. In de bijlage is de volledige vragenlijst met gegeven antwoorden bijgevoegd.

### **Waarborging van RAPP binnen de organisatie**

De verschillende organisaties zitten in andere fasen van de PDCA-cyclus. Sommige team moeten een nieuwe werkwijze implementeren, anderen zitten in de implementatiefase en anderen zijn toe aan evalueren en borgen in de organisatie.

- wachten op invoering R-EPD (momenteel geen investering in follow-up trainingen)
- Implementatie RAPP
- lopend project om behandelcommunicatie te borgen (2)
- Borgingsplan
  
- RAPP / ICF coaches binnen behandelteams (3)
- Vastleggen EKEP-werkwijze en hiernaar handelen
- Structurele overlegmomenten tussen RAPP coaches, proces coördinator, leidinggevende/manager school en revalidatiekliniek. (2)
- Stuurgroep behandelcommunicatie, met daarin trainers, leidinggevende en vertegenwoordiging van de rev. Artsen.
- Nieuw personeel direct scholen (3). Artsen en arts in opleiding krijgen scholing.
- Jaarlijks studieochtend (school en revalidatie) (2)
- Structurele opfris/follow-up in teams (2)
- Zorgcommunicatiecoördinator / vergadercoach → bewaken van kwaliteit van behandelcommunicatie (3)
- Toetsing middels E-learning
- Multidisciplinair protocol

### **RAPP-Trainingen**

Binnen alle organisaties worden trainingen op het gebied van behandelcommunicatie gegeven. In vrijwel alle organisaties (11) wordt de training door eigen trainers gegeven. De trainers zijn meestal behandelaren werkzaam binnen kinder- of volwassenenrevalidatie, soms een leerkracht. De trainers zijn vaak opgeleid via het train- de trainer principe (5). De duur van de trainingen varieert van 1 uur tot anderhalve dag. In de meeste organisatie is de duur van de training ca. 3 uur.

Naast de RAPP-training aan nieuwe medewerkers worden er in verschillende organisaties ook opfrustrainingen gegeven (om de kwaliteit te borgen).

### **Type training?**

- EKEP- "training"/uitleg/werkwijze
- RAP-formulier, o.b.v. het trechtermodel en het SMART formuleren.
- ICF trainingen/ SMART-doelenstellen
- Momenteel geven wij geen trainingen. We hebben alleen de E-learning module, die gebruikt wordt voor nieuwe medewerkers, stagiaires en als opfriscursus voor huidige medewerkers (1)

### Wie wordt geschoold?

- Alle behandelteams geschoold
- Verkorte scholing aan nieuwe medewerkers
- RAPinstaptrainingen aan stagiaires en nieuwe medewerkers
- Trainingen aan behandelaren, soms leerkrachten mytyschool, artsen
- Trainingen op verzoek en worden op maat aangeboden
- Een Rap light training voor de secretaresses, zij zullen bij de teambesprekingen komen om te notuleren

### Wie geeft de training?

- Externe trainers (1)
- Interne trainers (9)

### Duur en Frequentie van de training?

- 1 uur
- dagdeel (2)
- 2 uur
- 2x 1½ uur
- 3 uur
- artsen 1,5 uren met een herhaling van een uur indien nodig en op aanvraag.
- ICF-training : 1 dag. SMART-training: 1 dagdeel

### Trainers

#### Gevolgte scholing?

- Via het train de trainer-principe (5)
- RAPP-scholing
- Werkervaring, collegiale toetsing

#### Wie zijn de trainers en waar zijn trainers werkzaam?

- Behandelaren, leerkrachten
- Kinder- en volwassenenrevalidatie (2)
- School en revalidatie
- Poliklinische ziekenhuis revalidatie (1)



#### "Gouden Tip" voor collega trainers



- Praat met overtuiging, dat de EKEP-formule het kind verder brengt in zijn ontwikkeling!
- Gebruik een casus van het team. De methodiek is leidend, teams hebben ruimte om het logistiek zelf vorm te geven
- Probeer zo dicht mogelijk bij de praktijk te blijven. Veel praktijk voorbeelden geven en gebruiken.
- Contact maken met de groep, wat heeft de groep nodig.

- snel de link leggen naar de dagelijkse praktijk, veel oefenen met voorbeelden uit eigen casussen, niet 1 x lange training, maar beter verdelen over langere termijn. Meer kans op goede implementatie. Systeem van RAPP-coaches invoeren
- Voorbeelden werken goed. Zowel tijdens de trainingen zelf als tijdens de oefeningen is het belangrijk multidisciplinaire groepen te hebben omdat je dan een betere discussie krijgt.
- De laatste training (SMART formuleren) ingegaan met de schaalvraag: “Welk cijfer geef je je team nu als het gaat over het formuleren van de doelstellingen”. Vervolgens in de bespreking hiervan voornamelijk accent gelegd op wat er al goed gaat. Dat geeft een hele mooie positieve sfeer aan de rest van de training. Afgesloten met de vraag: “En wat zou voor jou nou een mooie (kleine) volgende stap zijn in de ontwikkeling van het formuleren van doelen?” Ook hier mooie antwoorden en behapbare stappen voor mensen.
- Er is soms weerstand tegen een nieuwe methodiek gezien de tijdsinvestering die dit met zich meebrengt. Het is goed om hier aandacht aan te besteden. Ik merk dat de groepen die getraind worden het prettig vinden om veel praktische voorbeelden te krijgen uit het werkveld. Ik vond zelf de training invloedstijlen heel waardevol. Waar ligt je kracht als trainer, hoe ga je om met weerstand en welke andere stijlen kun je gebruiken om invloed te hebben op een groep. De gouden tip is maak gebruik van jouw krachtigste stijl maar probeer ook een mix te maken van andere invloedstijlen!
- Opdrachten zodat de collega's bewust worden van bepaalde stappen en bepaalde zaken.

#### **Wens/vraag om te verbeteren in de training?**

- Kennisnemen van leuke, nieuwe creatieve werkvormen
- In de training blijven we dicht bij de methodiek. Wij zijn op zoek naar andere werkvormen maar hebben deze nog niets gevonden wat direct effect heeft. Is er ervaring met andere werkvormen?
- Ik wil graag interactief blijven trainen met voldoende leuke inspirerende oefeningen
- Beter met praktijkvoorbeelden kunnen komen binnen het verhaal, om zo het verhaal duidelijker te maken. (is soms moeilijk als je een hele andere doelgroep traint )
- Ik zou graag nog meer geschoold zijn in het invloedrijker trainen. We hebben een zeer waardevolle training hierin gehad maar verdere verdieping zou wenselijk zijn.
- Bij de Rap trainingen die wij gaven, deel je enerzijds kennis (actieve rol om kennis over te dragen) en anderzijds wil je de collega's bewust laten worden van het concept en daarmee aan de gang laten gaan (juist een rol waarbij je de ander aan het werk zet). Ik vond het lastig om met de 2 rollen om te gaan. Graag tips en ideeën hoe ik daarmee om kan gaan.
- het werken volgens een andere methodiek vergt een hele omslag in denken en handelen, dit kost tijd. Na een training zijn de mensen vaak wel enthousiast en welwillend, maar erna is het moeilijk om tijd en ruimte te vinden om deze nieuwe manier te gaan toepassen. Hoe zorg je ervoor dat de medewerkers echt gaan veranderen?
- Hoe kun je het beste sturen op het structureel en tijdig invullen van het RAP?
- Dat het groepje personeelsleden, die niet verantwoordelijk werkt bv. EKEP-formulier altijd te laat invult, altijd dezelfde die te laat binnen komt bij de EKEP-bespreking, degene die alles zelf en alleen wil doen, de gezamenlijke verantwoordelijkheid neemt.

## BIJLAGEN: ANTWOORDEN OP VRAGEN UIT VRAGENLIJST

- (RMC Groot Klimmendaal/Arnhem)
- (Via Reva Apeldoorn)
- (ViaReva)
- (Lichtenbeek, Arnhem)
- (Vogellanden, Zwolle)
- (Reade, Amsterdam)
- (Rijnlands Revalidatiecentrum)
- (Adelante zorggroep, Venlo/Blerick)
- (Libra Revalidatie & Audiologie, Eindhoven en Revalidatiecentrum Leijpark)
- (Adelante kinderrevalidatie, Hoensbroek)
- (Bravis Ziekenhuis, Roosendaal)
- (Rijndam, revalidatie)

### Hoe waarborgen jullie de kwaliteit van het RAPP binnen de organisatie?

- Op dit moment alleen door elkaar aan te spreken op gebruik. We staan in de wacht voor het R-EPD en daarom wordt er al een tijdje niet geïnvesteerd in follow-up trainingen. (RMC Groot Klimmendaal/Arnhem)
- Er loopt een project binnen de organisatie om de behandelcommunicatie te borgen binnen alle behandelteams (Via Reva Apeldoorn)
- Er is binnen de organisatie een projectgroep (bestaande uit behandelaren, revalidatieartsen en een kwaliteitsfunctionaris) rondom behandelcommunicatie.  
Binnen de projectgroep zijn we dit jaar bezig geweest om alle behandelaren op gelijk niveau te scholen en er worden op dit moment plannen gemaakt voor het op peil houden van de kwaliteit.  
Binnen de verschillende behandelteams zijn er RAPPcoachen. De taken en verantwoordelijkheden van hen zullen worden komend jaar worden vastgesteld.  
De wens is dat de coachen de behandelteams faciliteren en door deelname aan het symposium hoop ik ideeën en richting te krijgen in hoe het coachen binnen de organisatie vorm kan krijgen. (ViaReva)
- Door de EKEP-werkwijze vast te leggen.  
Door 6 wekelijks overleg van de proces coördinator met de directeur van school en de manager van revalidatie op deze locatie.  
Door al het nieuwe personeel meteen te scholen  
Jaarlijks een ochtend studiedag gezamenlijk school en revalidatie. (Lichtenbeek, Arnhem)
- Twee rapp-trainers (kartrekkers) hebben structureel overleg met een kwaliteitsmanager en manager volwassenen revalidatie. Er heeft een evaluatie plaatsgevonden over de rapp-trainingen. Vandaaruit zijn verbeterpunten opgesteld en deels uitgevoerd. Nu zijn we bezig met een borgingsplan omtrent rapp. (Vogellanden, Zwolle)
- Binnen de Vogellanden zijn een aantal RAP trainers zowel kinderen als volwassenen opgeleid. Samen met mijn collega ben ik het Rap team voor de kinderrevalidatie locatie hyacinthstraat. We waarborgen de kwaliteit door trainingen en teamevaluaties
- Nieuwe medewerkers krijgen een training over de behandelcommunicatie BCR (vergelijkbaar met RAPP)  
In elk team is een teamlid BCR vergadercoach, zij hebben als taak om te waken over de kwaliteit van de BCR, samen met de revalidatiearts  
Teams worden eens in de 2 á 3 jaar getraind  
Er is een stuurgroep BCR  
Trainers zijn in deze groep vertegenwoordigd, naast leidinggevende en vertegenwoordiging van de rev artsen (Reade, Amsterdam)
- Alle nieuwe medewerkers krijgen een verplichte RAP/ZOC training. ZOC= zorgcommunicatie zo noemen wij de training binnen het RRC.  
Elke arts krijgt een training ook de artsen in opleiding.  
Per afdeling wordt bepaald wanneer er een opfriscursus nodig is.  
We hebben een zorgcommunicatie-coördinator. (Rijnlands Revalidatiecentrum)
- Op dit moment zijn we nog bezig met de implementatie van het RAPP binnen ons organisatieonderdeel. ( Adelante zorggroep, Venlo/Blerick)

- Middels een E-learning module wordt de kennis van medewerkers getoetst. (Libra Revalidatie & Audiologie, Eindhoven en Revalidatiecentrum Leijpark)
- per behandelteam is er een R-EPD/RAPP-coach, deze informeert, coacht en adviseert mbt zaken van het R-EPD en RAPP. op studiedagen afgelopen jaar is het RAPP uitgebreid aan bod gekomen. Zowel theoretische uitleg gegeven als oefeningen gedaan mbt RAPP-coaches observeren 2 x per jaar een aantal besprekingen, vullen een indicatoren-lijst in en bespreken dit met arts en behandelteam.  
2 x per jaar overleg coaches met artsen: verbeterpunten opstellen en evalueren mbt R-EPD en RAPP. 1 x per maand coach-overleg (met alle coaches in de organisatie) (Adelante kinderrevalidatie)
- Iedere team heeft een coach. Deze observeert regelmatig kindbesprekingen en bekijkt de proces en inhoudelijke indicatoren. Deze worden teruggekoppeld aan het team en er worden plannen gemaakt om de verbeterpunten aan te pakken. Iedere coach heeft regelmatig overleg met de revalidatiearts van het team en nemen twee keer per jaar deel aan het artsenoverleg waarbij alle revalidatieartsen aanwezig zijn. Nieuwe medewerkers krijgen een RAPP training aangeboden. Op vraag zijn er studiemomenten waarbij bepaalde onderwerpen worden uitgediept bv formuleren van SMART doelen of hoe inventariseren we de hulpvraag.
- **Multidisciplinair protocol (Bravis Ziekenhuis, Roosendaal)**
- Bij ons in Rijndam Revalidatie zijn door de Adelante Academie (Peter van Essen) ICF-coaches opgeleid. Zij geven de cursussen ICF en Smart. Zij coachen hun team in het werken met het RAPP en ICF en de vergaderstructuur. Daarnaast is er een maandelijks overleg tussen de ICF-Coaches. (Rijndam, revalidatie)

**Geven jullie RAPP-trainingen? Ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is)  
Zo ja: welke trainingen geven jullie en aan wie?**

- Ja, RAPinstaptrainingen aan stagiaires en nieuwe medewerkers. Op dit moment geen follow-up trainingen ivm komend R-EPD (al een tijdje in de wacht)
- Afgelopen jaar zijn alle behandelteams geschoold, in 2016 komt nog een vervolg trainings programma om de rapcoaches in hun rol te gaan zetten. Dit alles wordt gefaciliteerd door externe trainers.
- De EKEP- "training"/uitleg/werkwijze aan het klassenpersoneel en de randdiensten die dit nodig hebben. Daar waar nodig ook aan een therapeut.
- De afgelopen tijd zijn alle behandelteams geschoold in het nieuwe RAP-formulier, o.b.v. het trechtermodel. Daarna is nog een verdiepende scholing gegeven aan alle teams: het SMART formuleren. Op dit moment is dus iedereen geschoold. Mensen die nieuw komen in de organisatie ontvangen de trainingen in verkorte vorm en individueel/ in een klein groepje.
- Een jaar geleden voor alle teamleden een RAP training. Een Rap light training voor de secretaresses, zij zullen bij de teambesprekingen komen om te notuleren. Nieuwe medewerkers worden bij een van ons ingepland en op deze wijze geïnformeerd
- We zijn nu met 3 RAP/ZOC trainers. We geven trainingen aan de behandelaren binnen het revalidatie centrum, soms aan leerkrachten van de mytylschool en aan nieuwe artsen en artsen in opleiding.
- Alleen intern een scholing gegeven aan de behandelaren die het RAPP gaan invullen. Ik geef geen andere training op het gebied van RAP.
- Momenteel geven wij geen trainingen. We hebben alleen de E-learning module, die gebruikt wordt voor nieuwe medewerkers, stagiaires en als opfriscursus voor huidige medewerkers.
- voor nieuwe medewerkers: training RAPP waarin alle onderdelen kort worden behandeld. op maat kunnen trainingen worden aangevraagd en verzorgd
- Vanuit de Adelante Academie geven we landelijk RAPP trainingen aan medewerkers van revalidatiecentra/mytylscholen. Daarnaast geven we training aan medewerkers van de Maasgouwschool Tytylonderwijs en aan nieuwe medewerkers van Adelante kinderen en volwassen revalidatie.
- Sinds kort gestart met het geven van een training. Training wordt gegevens door revalidatie arts samen met vakgroepgroepvoorzitter (logopedie, ergotherapie of fysiotherapie)
- Interne training gestart naar aanleiding van onvoldoende gebruik nieuwe behandelcommunicatie formulier in HIX(chipsoft)
- ICF trainingen: voor de start van het werken met het R-EPD aan het hele behandelteam  
SMART-doelenstellen: 1-2 maanden nadat men met het nieuwe rapportage formulier is gestart.

### Hoe zijn de trainers geschoold?

- Cursus Train de trainer Door Ellen Vogel
- Door de vorige trainers. Door werkervaring.
- Via Nemeton (Diana Braat) en Karsten Hoogenraat hebben de trainers een interne training ontvangen, voor zowel de methodiek als in trainersvaardigheden.
- Wij zijn door Diane Braat getraind. Alle trainers van de Vogellanden door middel van een “train de trainer” training.
- Wisselend; Trainers met veel trainingservaring. Interne training en collegiale toetsing
- Jaren geleden door Lydia Kok, later een oprisser door Ellen Vogel en Diana Braat. En we hebben met elkaar als trainers evaluatiemomenten/ intervisie
- Ik heb alleen met een scholing meegedraaid waarbij uitleg gegeven werd wat Rap inhoudt en hoe je RAPP moet invullen.
- RAPP-training zelf gevolgd  
train-de-trainer-principe: meevolgen en steeds meer meedoen met RAPP-trainingen, eerst intern daarna extern
- We zijn zelf geschoold in RAPP methodiek. Daarnaast hebben we training gehad en ruime ervaring opgedaan met het observeren van kindbesprekingen, het invullen van TIK formulieren en het voeren van feedbackgesprekken. Vanuit de Adelante academie zijn we geschoold volgens het train de trainer principe en hebben we recent een training invloedstijlen gevolgd.
- Cursus RAP, behandelcommunicatie, verslaglegging, HOACII.
- Via het train de trainer-principe

### Waar zijn de trainers werkzaam?

- RMC Groot Klimmendaal te Arnhem
- School en revalidatie.
- Als behandelaren in de RVE volwassenen en kinderen  
Als fysiotherapeut, logopedist, psycholoog, maatschappelijk werker of verpleegkundige
- Ik en mijn collega werken in de kinderrevalidatie. Ik ben ergotherapeut en zij is maatschappelijk werkende.
- Bij Reade in verschillende teams. Kinderteam, pijn team, revalidatieafdeling algemeen ziekenhuis
- Binnen het revalidatiecentrum als behandelaar, 2 ergotherapeuten en 1 fysiotherapeut.
- Ik werk bij Adelante Audiologie en Communicatie, mijn functie is logopedist.
- revalidatie (kinderen en volwassenen)
- Ik ben samen met 2 collega's coach binnen Adelante kinderen.
- We sturen diverse teams aan (vroeg revalidatie 0-4jr/4-12jr/jongeren/LZK/Maasgouwschool).
- Poliklinische ziekenhuis revalidatie
- Binnen hun eigen RVE ( afdeling). Het zijn allemaal therapeuten en een physician assistent

### Wat is de duur en frequentie van de trainingen?

- Instaptrainingen: Een dagdeel
- Nader te bepalen
- Afhankelijk van de behoefte van het personeel, startend vanaf één uur basis training.
- Alle behandelteams zijn de afgelopen periode in één keer getraind.  
Nu twee verschillende trainingen gegeven:
  - Nieuwe RAP methodiek
  - Smart formulieren
- Er is in de organisatie nog niet gesproken over cyclische herhalingen.
- 2 x 2 uur
- Training nieuwe medewerkers 2x 1½ uur

Training aan teams 1x 2 uur, op verzoek gem. een keer per 3 jaar

Bijeenkomst vergadercoaches 2x per jaar 1½ uur

- De duur is voor nieuwe medewerkers een dagdeel.  
Voor artsen 1,5 uren met een herhaling van een uur indien nodig en op aanvraag.  
Opfriscursus wordt aan de hand van de vraag van de afdeling gekeken wat er nodig is.
- Omdat we nog in de startfase zitten zijn er geen andere trainingen gegeven dan uitleg over RAPP en hoe werk je in het RAPP. De collega's die er nu al iets langer mee werken, missen feedback op wat ze in het RAPP schrijven. Bv. Of datgene wat er in het RAPP geschreven is, ook bv in dat domein moet staan of waar zou je nog meer aan kunnen denken. Ik ga ervan uit dat dit juist datgene is wat jullie in de trainingen aan bod laten komen (?).
- voor nieuwe medewerkers: 1 x per 3 mnd., duur: 3 uur  
andere trainingen variëren in duur en vorm afhankelijk van de vraag van het team (module-vorm)
- Afhankelijk van de vraag. De training bestaat uit verschillende modules. Vaak ook in combinatie met EPD trainingen.
- Op dit moment eenmalig 2 uur
- ICF-training : 1 dag. SMART-training: 1 dagdeel. Daarnaast gaan we een ICF-training via e-learning ontwikkelen met 2 andere centra

### Wat gaat goed tijdens de trainingen? Welke 'gouden tip' wil je collega trainers meegeven?

- We hebben een standaard training die we gebruiken; dat werkt op zich goed maar is wel aan wat vernieuwing toe.
- Nader te bepalen
- Praat met overtuiging, dat de EKEP-formule het kind verder brengt in zijn ontwikkeling!
- De laatste training (SMART formulieren) ingegaan met de schaalvraag: "Welk cijfer geef je je team nu als het gaat over het formulieren van de doelstellingen". Vervolgens in de bespreking hiervan voornamelijk accent gelegd op wat er al goed gaat. Dat geeft een hele mooie positieve sfeer aan de rest van de training.  
Afgesloten met de vraag: "En wat zou voor jou nou een mooie (kleine) volgende stap zijn in de ontwikkeling van het formulieren van doelen?" Ook hier mooie antwoorden en behapbare stappen voor mensen.
- Opdrachten zodat de collega's bewust worden van bepaalde stappen en bepaalde zaken.
- We bereiden de training van te voren voor met rev arts en vergadercoach. Gebruik een casus van het team. De methodiek is leidend, teams hebben ruimte om het logistiek zelf vorm te geven
- Volgens mij hebben we een goed en duidelijk programma.  
Gouden tip:  
Probeer zo dicht mogelijk bij de praktijk te blijven. Veel praktijk voorbeelden geven en gebruiken.  
Contact maken met de groep, wat heeft de groep nodig.
- Ik heb gekozen voor deze workshop om te horen hoe anderen de kwaliteit van het RAPP waarborgen en hoe en met welke frequentie zij trainingen geven.  
Ik kan hier helaas nog geen input geven.
- snel de link leggen naar de dagelijkse praktijk, veel oefenen met voorbeelden uit eigen casussen, niet 1 x lange training, maar beter verdelen over langere termijn. Meer kans op goede implementatie. Systeem van RAPP-coaches invoeren
- Er is soms weerstand tegen een nieuwe methodiek gezien de tijdsinvestering die dit met zich meebrengt. Het is goed om hier aandacht aan te besteden. Ik merk dat de groepen die getraind worden het prettig vinden om veel praktische voorbeelden te krijgen uit het werkveld.  
Ik vond zelf de training invloedstijlen heel waardevol. Waar ligt je kracht als trainer, hoe ga je om met weerstand en welke andere stijlen kun je gebruiken om invloed te hebben op een groep. De gouden tip is maak gebruik van jouw krachtigste stijl maar probeer ook een mix te maken van andere invloedstijlen!
- 1x training gegeven, interactief. Veel feedback gehad.
- Het verhaal en de uitleg komt goed over. Voorbeelden werken goed.  
Zowel tijdens de trainingen zelf als tijdens de oefeningen is het belangrijk multidisciplinaire groepen te hebben omdat je dan een betere discussie krijgt.

**Wat wil je verbeteren in de trainingen? En formuleer zo concreet mogelijk je wens of vraag.**

- Kennisnemen van leuke, nieuwe creatieve werkvormen
- Nader te bepalen
- Dat het groepje personeelsleden, die niet verantwoordelijk werkt bv. EKEP-formulier altijd te laat invult, altijd dezelfde die te laat binnen komt bij de EKEP-bespreking, degene die alles zelf en alleen wil doen, de gezamenlijke verantwoordelijkheid neemt.
- Op dit moment ben ik tevreden
- Bij de Rap trainingen die wij gaven, deel je enerzijds kennis (actieve rol om kennis over te dragen) en anderzijds wil je de collega's bewust laten worden van het concept en daarmee aan de gang laten gaan (juist een rol waarbij je de ander aan het werk zet). Ik vond het lastig om met de 2 rollen om te gaan. Graag tips en ideeën hoe ik daarmee om kan gaan.
- Er wordt nu gewerkt aan een e learning programma voor de training van nieuwe medewerkers. We hebben nog geen ervaring, maar er wordt gedacht aan uitbreiding van e learning tzt  
In de training blijven we dicht bij de methodiek. Wij zijn op zoek naar andere werkvormen maar hebben deze nog niets gevonden wat direct effect heeft. Is er ervaring met andere werkvormen?
- Ik wil graag interactief blijven trainen met voldoende leuke inspirerende oefeningen. Ik ben vooral benieuwd hoe anderen de training geven en of er andere inspirerende oefeningen zijn die wij niet gebruiken.
- het werken volgens een andere methodiek vergt een hele omslag in denken en handelen, dit kost tijd. Na een training zijn de mensen vaak wel enthousiast en welwillend, maar erna is het moeilijk om tijd en ruimte te vinden om deze nieuwe manier te gaan toepassen. Hoe zorg je ervoor dat de medewerkers echt gaan veranderen?
- Ik zou graag nog meer geschoold zijn in het invloedrijker trainen. We hebben een zeer waardevolle training hierin gehad maar verdere verdieping zou wenselijk zijn.
- Hoe kun je het beste sturen op het structureel en tijdig invullen van het RAP?
- Voor mezelf: Beter met praktijkvoorbeelden kunnen komen binnen het verhaal, om zo het verhaal duidelijker te maken. ( is soms moeilijk als je een hele andere doelgroep traint )