



Leerpakket Wmo Competenties

# Hoe versterk ik eigen kracht en zelfregie?



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

<b>1. Introductie van de competentie</b>	<b>3</b>
<b>2. Teamopdrachten</b>	<b>6</b>
1. Richting geven aan je leven	6
2. Versterken eigen kracht	10
<b>3. Individuele actie</b>	<b>12</b>
<b>4. Leervormen</b>	<b>14</b>
<b>5. Casuïstiek</b>	<b>16</b>
<b>Voor de procesbegeleider</b>	<b>18</b>
A. Algemene instructie	18
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	19
C. Instructie opdrachten	20
D. Terugkoppelingsformulier	24





# Introductie van de competentie

## Definitie 'Versterkt eigen kracht en zelfregie'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning versterk je de eigen kracht van een persoon en diens omgeving om gezamenlijk oplossingen voor hun vragen te vinden. Je motiveert, informeert, adviseert en ondersteunt mensen om vaardigheden te ontwikkelen, keuzes te maken en het eigen netwerk in te zetten. Als mensen het niet zelf kunnen en geen netwerk hebben, dan bied je ondersteuning of draag je de ondersteuning over.

Individen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning leer je individuen en hun netwerk ontdekken waar ze goed in zijn, zodat zij de regie over hun leven kunnen herpakken en zich sterk genoeg voelen om zelf beslissingen te nemen. Alleen in situaties waar dat niet anders kan, neem je tijdelijk de regie over. Bij de beoordeling hiervan maak je gebruik van protocollen van je organisatie en beroepsethiek.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning faciliteer en ondersteun je groepen in georganiseerde en ongeorganiseerde verbanden, zodat talenten in de groep optimaal worden benut. Je ondersteunt hen in het realiseren van gezamenlijke behoeften op het gebied van participatie en sociale samenhang. Je werkt aan zelfontplooiing en het vergroten van vaardigheden van groepen.



## VOORBEELD

In Utrecht hebben de professionals in de wijkteams zichzelf aangeleerd om altijd te beginnen met de vraag: Wat heb je zelf al gedaan op dit probleem of deze vraag op te lossen? Wat zou je nog meer kunnen doen? Hiermee maakt de professional duidelijk dat hij niet direct alles overneemt en de zaken voor zijn cliënt oplost. De professionals merken dat het cliënten vaak direct aan het denken zet over zijn eigen gedrag en oplossingsvermogen. In het begin waren de professionals bang dat cliënten deze vraag 'raar' vonden, maar het bleek dat het cliënten juist kracht geeft omdat de professional hen blijkbaar vertrouwt in het nemen van de regie in de situatie en het zelf aanpakken van het probleem. [Lees meer over dit voorbeeld.](#)

### Warming up vragen:

- \* Herken je de competentie?
- \* Pas je de competentie al (deels) toe in jouw werk?
- \* Hoe doe je dit?

## Zelfregie verkennen

Om de zelfregie van mensen te vergroten, is het belangrijk dat zij zelf richting geven aan hun leven. Juist voor mensen die een beroep op anderen moeten doen voor steun bij zelfredzaamheid of participatie, is het belangrijk om de mogelijkheden voor zoveel mogelijk zelfregie te verkennen. Mensen ervaren zelfregie:

- \* als ze de inrichting van hun leven kunnen baseren op eigen waarden en drijfveren,
- \* als ze zeggenschap hebben over wat ze doen en wat er met hen gebeurt,
- \* als ze daarin optimaal gebruik kunnen maken van hun eigen kracht en
- \* als ze daarin erkenning en steun ondervinden van hun eigen netwerk.



## 2 Teamopdrachten

# OPDRACHT 1

Deze opdrachten doe je tijdens de teambijeenkomst. Neem de opdrachten (2), het formulier voor jouw individuele actie (3) en de leervormen (4) digitaal of op papier mee naar de bijeenkomst.

### Opdracht 1: Richting geven aan je leven

Deze opdracht is bedoeld om je bewust te worden van de elementen die belangrijk zijn in het nemen van beslissingen en het hebben van de regie over een situatie. Volg de instructies op van de procesbegeleider. Jullie beginnen met het voorlezen van de introductie en daarna vullen jullie individueel hieronder de twee blokken in. Deze worden besproken, maar bespreek jouw situatie alleen wanneer je je er comfortabel bij voelt.

# OPDRACHT 1

## Blok 1: Zelfregie in jouw eigen leven.

Start met het beantwoorden van een aantal vragen over zelfregie in jouw eigen leven. Hierna ga je jouw ervaringen verbinden aan een cliëntsituatie. Het doel is om te kijken of je overeenkomsten ziet of juist verschillen tussen gevoelde regie bij jezelf en de regie die de cliënt wel of niet voelt.

Bedenk een situatie in je leven waarin jij een belangrijke beslissing nam die een bepaalde richting gaf aan jouw leven: bijv. nieuwe baan, studie, verhuizing, reizen, iemand confronteren met iets, angst overwinnen etc.

### FORMULIER

1. Waarover moest je een beslissing nemen?

2. Met wie besprak je de mogelijke keuzen?

3. Hoeveel tijd was er nodig om tot je besluit te komen?

4. Wat gaf de doorslag?

5. Ben je tevreden over je uiteindelijke beslissing?

# OPDRACHT 1

## Blok 2: Zelfregie voor je cliënten

Ervaring als dienstverlener: neem een casus in gedachten met een cliënt waarin een belangrijke beslissing moest worden genomen.

### FORMULIER

1. Waarover moest de cliënt een beslissing nemen?

2. Wie nam het voortouw in het nemen van de beslissing?

3. Wie vond dat er een besluit moest worden genomen?

4. Wie was daarbij betrokken? Werd het netwerk betrokken? Zo ja, door wie?

5. Hoe lang duurde het voordat de keuze werd gemaakt (tempo, tijd)?

6. Wie nam uiteindelijk het besluit?

7. Welk aandeel had jij in het proces en welk aandeel had de cliënt?



# OPDRACHT 1

## Waarom deze opdracht?

Zelf terugkijken op een eigen ervaring, kan soms handig zijn om beter te begrijpen welke processen zich afspelen wanneer iemand een belangrijke of lastige beslissing moet maken. Op die manier vergroot je jouw inlevingsvermogen, begrip naar de ander en kun je meer sturing geven aan die zaken die nodig zijn om de cliënt toch in beweging te krijgen. Bij het maken van een beslissing blijkt het vooral belangrijk te zijn dat er tijd en ruimte is. Dat iemand advies en ondersteuning van anderen kan krijgen. En daarnaast blijkt de beslissing vaak het meest effectief en duurzaam als het vanuit de persoon zelf komt.

# OPDRACHT 2

## Opdracht 2: Versterken eigen kracht

In deze opdracht bespreek je met één van je collega's in hoeverre jij bewust de krachten van jouw cliënt ziet en benut. Daarna bespreek je samen wat je hierin nog beter kan doen. Zo krijg je meer inzicht in jouw inzet op het versterken van de kracht van de cliënt, en heb je direct ideeën om jezelf hierin nog verder te versterken.

Neem een cliënt bij wie je nog niet specifiek zijn of haar krachten in kaart hebt gebracht, maar bij wie je wel talenten en potenties ziet. Bespreek de onderstaande vragen in twee rondes met een collega. De collega wiens cliënt niet wordt besproken, stelt de vragen. De ander geeft antwoord en reflecteert op de situatie en zijn of haar inzet op krachten. Na afloop draai je de rollen om en worden de vragen beantwoord over de tweede cliënt. Op deze manier reflecteren jullie ieder op je eigen cliënt.

### FORMULIER

Welke krachten zie jij bij je cliënt en bij belangrijke personen in zijn omgeving (netwerk)?

Benut je deze krachten in de aanpak van het probleem of de situatie van de cliënt? Zo ja, hoe?  
Zo nee, kun je dit wel meer doen?

Op welke manier stimuleer je de cliënt verder in het ontwikkelen en versterken van zijn krachten?

# OPDRACHT 2

Zijn jullie klaar met de vragen? Bedenk samen wat je nog beter kan doen. Hebben jullie tips voor elkaar naar aanleiding van de vragen? Kun je iets concreets doen om de krachten van jouw cliënt te versterken? Geef jij je cliënt bijvoorbeeld weleens een oprecht compliment? Leer van elkaars ervaringen, tips en ideeën en gebruik ze in je eigen voordeel.

## Waarom deze opdracht?

Door af en toe met een collega te reflecteren op hoe jij naar jouw cliënten kijkt en hoe jij bent in het contact met hen, kun je veel nieuwe inzichten krijgen en jezelf scherp houden wat betreft jouw effectieve professionele gedrag. In deze opdracht krijg je door het vragengesprek meer inzicht in jouw professionele gedrag rondom het versterken van de kracht van de cliënt. Samen met je collega kun je direct ideeën bedenken om jezelf hierin nog verder te versterken.

# 3 Individuele actie

## Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Versterkt eigen kracht en zelfregie'. Doel is dat je bewust krachten van mensen naar boven haalt en benut en dat je je cliënten de regie over hun situatie geeft en dat zij die weten te behouden.

## Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Wat kun jij doen om de krachten van jouw doelgroep nog beter te benutten? Hebben jouw cliënten echt de regie in hun eigen situatie? Zo niet, hoe kun jij dit (meer) realiseren? Hoe zorg je ervoor dat de inzet op kracht en potentie zoveel mogelijk een gewoonte wordt in jouw handelen? Denk bijvoorbeeld aan het opstellen van een aantal krachtgerichte vragen die je in ieder contact stelt, zie het voorbeeld in de introductie van de competentie.

Schrijf hieronder op welke concrete actie je jezelf geeft. Houd het beperkt! Liever één actie die je goed uitvoert, dan drie acties die je half doet. Ideeën voor acties staan onder 4. Leervormen.

## FORMULIER

### Mijn concrete actie op het versterken van eigen kracht en zelfregie

#### Schaal

Om je ontwikkeling in kaart te brengen, kun je op de onderstaande schaal aangeven waar je nu staat met het verhelderen van vragen en behoeften en waar je over 3 weken staat. Sta je over 3 weken voor je gevoel hoger op de schaal? Zo ja, hoe komt dat? Het is een kleine handeling, die je even stil laat staan bij de ontwikkeling die je doormaakt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	3 weken later

#### Ingevuld?

Sla deze pagina dan op en stuur deze naar de procesbegeleider. Na 3 weken bespreek je met je team of leidinggevende wat je hebt gedaan en geleerd. Je wordt hier niet op beoordeeld, maar zie het als een moment om bewust te reflecteren op jouw kennis en vaardigheden. Neem eventuele feedback mee in je ontwikkelproces.

# 4 Leervormen

Er zijn dagelijks veel grote en kleine manieren om de eigen kracht en de zelfregie van cliënten en burgers te vergroten. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Versterkt eigen kracht en zelfregie' te ontwikkelen.

## Leren door experimenteren

- \* Kopieer een aantal vragen uit de publicatie QueZ (Brink, 2013) die je wilt proberen bij een cliënt. Neem ze mee naar je cliënt, probeer ze uit en wees bewust van wat er anders is in de antwoorden van de cliënt. Stel de vragen eventueel een aantal keer bij dezelfde cliënt. Vaak moeten cliënten eraan wennen dat hen wordt gevraagd naar regie/ zeggenschap. Wees dus geduldig als zij niet direct positief antwoorden.
- \* Stel in elk contact met een cliënt de vraag: Wat heb je zelf gedaan om de situatie te verbeteren/aan te pakken? Let op de reactie van mensen en op wat zij zeggen. Vaak blijkt dat deze vraag mensen bewust maakt van het feit dat zij zelf ook sturing (kunnen) geven aan hun situatie.

## Leren door inzicht

- \* Vraag aan cliënten op welk moment zij echt controle of de regie hadden in een situatie. Waardoor voelden zij deze controle of regie? Wat deed de cliënt? Door deze vragen kijk je met de cliënt naar een moment waarop zelfregie heel duidelijk gevoeld werd. Dit nemen jullie als positief uitgangspunt om naar de huidige situatie te kijken en te kijken wat de cliënt nu kan doen om datzelfde controlegevoel te krijgen.
- \* Bekijk de antwoorden in opdracht 2 nogmaals. Benut jij standaard de krachten van cliënten? Op welke manier kun jij dit een gewoonte maken in jouw contact met cliënten? Bespreek met een collega die hier sterk in is wat jij hiermee kan doen.
- \* Vraag aan wat mensen uit jouw omgeving of en waarom het belangrijk is zelf richting te kunnen geven aan hun leven. Wat betekent dit voor hen? Door beter inzicht te krijgen in het belang van 'het hebben van de regie', wordt het ook makkelijker om je cliënt te motiveren de regie te nemen.



#### Leren door imiteren

- \* Bekijk het filmpje Eigen Kracht-conferentie in vogelvlucht en haal de punten eruit die jij mee wilt nemen in je eigen werk.
- \* Vraag een samenwerkingspartner (jongerenwerker, schuldhulpverlener) wiens werk sterk gericht is op het zelfstandig en krachtig maken van cliënten of je hem een keer mag interviewen of mag meelopen. Hoe bekrachtigt hij de cliënt? Hoe geeft hij de regie terug?

#### Leren door kennis

Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:

- \* Brink, C. e.a. (2012), Methoden en instrumenten zelfregie; Voor ondersteuning van mensen in kwetsbare situaties. (methodiek)
- \* Poll, A. (2012), Werken vanuit zelfregie: Hoe pak ik dat aan? (praktisch instrument)
- \* Wilken, J.; Dankers, T. (2012), Supportgericht werken in de Wmo. (publicatie)

# 5 Casuïstiek

## Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- \* Het lukt niet om de eigen kracht of de mogelijkheden van iemand boven tafel te krijgen.
- \* Iemand durft of wil de regie niet pakken of weet niet hoe.
- \* Er is wat te veel aan eigen kracht, bijvoorbeeld bij verschillende groepen of partijen die moeten samenwerken.

## CASUS 1:

### Te bang om iets te doen

Aniek is tien jaar oud en komt uit een gescheiden gezin. Ze woont bij haar vader, die veel te veel drinkt. Dit is voor Aniek eerder een gegeven dan een probleem. Ze lijkt gewend te zijn aan een vader die regelmatig overdag zijn roes uitslaapt of dronken op de bank ligt. Hij schreeuwt soms en vergeet regelmatig te koken voor Aniek. Aniek vindt het geen probleem, want dan eet ze gewoon bij haar vriendinnetje Chantal. Marieke, de moeder van Aniek is een lief mens, maar mentaal en fysiek behoorlijk labiel. Marieke verbaast zich al een tijdje over de openheid en bijna vrolijkheid waarmee Aniek vertelt over haar vader. Natuurlijk zit Marieke hiermee in haar maag, maar ze heeft geen flauw idee wat ze kan doen. Zij en de vader van Aniek praten amper met elkaar, want bij het minste of geringste krijgen ze ruzie. Jij weet van de situatie omdat Marieke iedere week naar yoga komt in het buurthuis en jou laatst in vertrouwen kort haar zorgen heeft verteld. Ze vraagt zich af of ze deze zorgen moet melden aan 'een instantie'? Eigenlijk durft ze niet, want wat als de vader van Aniek erachter komt dat zij de melding heeft gedaan? Ze is erg bang dat hij dan boos voor haar deur staat. Of wat als Aniek haar vader niet meer mag zien? Aniek houdt heel veel van haar vader en hij van haar, dus de moeder wil in geen geval de boel overhoop halen. Ze vraagt of je naar haar verhaal wilt luisteren, maar haar ook belooft om geen stappen te ondernemen. Wat ga je doen?

### Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. In deze casus vraagt de moeder jou geen stappen te ondernemen. Kun je dit als sociale professional altijd respecteren? Kun je überhaupt beloftes doen?
4. Het lijkt er op dat Aniek krachtig is. Klopt dit? Of zit het toch anders in deze casus?



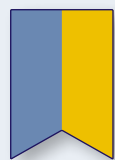
## CASUS 2:

### Egbert trekt het niet

Toen Egbert 62 werd, moest hij verplicht met pensioen terwijl hij het op zijn werk nog ontzettend naar zijn zin had. Voor zijn gevoel is hij aan de kant gezet en nog steeds kan hij daar maar moeilijk mee omgaan. Twee jaar later is zowel zijn huis als zijn leven een bende. Hijzelf is een wrak en het enige waar hij nog toe in staat is, is zijn dagelijkse tochtje naar de winkel waar hij drank en brood haalt. Verder heeft hij te veel pijn om iets anders te ondernemen, zegt hij. De rest van de dag zit hij dus thuis in zijn stoel en hij ziet hij helemaal niemand. Aan schoonmaken, opruimen of de post openen, komt hij al tijden niet meer toe. Je kent Egbert al vijf maanden; vanwege de zorgen van een buurvrouw over Egbert ben je destijds langsgegaan om 'kennis te maken'. Egbert vindt het goed dat je soms langskomt, maar hij schaamt zich zichtbaar voor zijn situatie en zou ook willen dat zijn huis opgeruimd was. Ook zou hij graag in een aanleunwoning willen wonen met meer intensieve zorg om hem heen. Hij zegt zelf niet de kracht te hebben om ook maar iets van zijn wensen op te pakken. Hij is slap en moe en ziet het allemaal niet zitten. Als professional kun je natuurlijk een vrijwilliger uit de buurt zoeken die eens per week komt schoonmaken. Ook kun je gaan informeren over de mogelijkheden van een aanleunwoning. Uit Egberts verhalen weet je dat hij tot twee jaar terug een fitte, sterke man was. Hij heeft geen medische aandoening, hij is niet ziek, maar zit wel mentaal op een dieptepunt. Hij heeft volgens jouw professionele inzicht echt zelf de potentie en mogelijkheden om goed voor zichzelf en voor zijn huis te zorgen. Het is geen noodzaak dat hij in een aanleunwoning moet. Maar nu, na 5 maanden, krijg je hem nog steeds niet zo ver dat hij die stoel uitkomt. Wat kun je nog meer doen?

### Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Welke informele (sociale) netwerken en organisaties zijn er in de omgeving die je kunt benutten om Egbert te activeren? Op welke manier zouden zij wat kunnen betekenen voor Egbert?
4. Zou je in deze casus op een gegeven moment lichte 'drang-methoden' inzetten om Egbert toch in beweging te krijgen?



# Voor de procesbegeleider

## A. Algemene instructie

**Rol van de procesbegeleider:** De procesbegeleider bereidt de teambijeenkomst voor en begeleidt het team door de opdrachten. Je gebruik hiervoor de instructie op de volgende pagina's. Voor de voorbereiding is het handig om de opdrachten te bekijken en jouw instructie alvast door te lezen. Check ook welke materialen je nodig hebt; deze staan onderaan de pagina. Vraag de teamleden daarnaast om van te voren zelf de opdrachten (2), het formulier voor de individuele actie (3) en de leervormen (4) digitaal of op papier mee te nemen naar de bijeenkomst.

Hoewel leren van elkaar centraal staat in de teambijeenkomst, is het belangrijk dat teamleden zich veilig voelen tijdens de opdrachten en dat zij plezier hebben. Stel het team daarom zo nodig op hun gemak door bijvoorbeeld aan het begin van de bijeenkomst afspraken te maken over omgang met elkaar, dat er geen rare vragen bestaan en dat besproken zaken binnen het team blijven. Als procesbegeleider stimuleer je mensen om mee te doen, te leren en te reflecteren. Dwing ze niet om hun eigen grenzen over te gaan. Het leer- en ontwikkelproces van de teamleden wordt vergroot als je goed doorvraagt naar de ervaringen en leermomenten bij de opdrachten. Laat eventueel een teamlid aan het einde van de bijeenkomst samenvatten wat de belangrijkste leerpunten zijn uit de opdrachten.

**Let wel op:** jij bent niet verantwoordelijk voor het leerproces van de teamleden. Het enige dat jij doet is het begeleiden van de bijeenkomst. In feite hoef je alleen maar de instructie op de volgende pagina's te volgen. Met de

uitleg die daarin gegeven wordt, kunnen teamleden verder zelf aan de slag. Zij zijn zelf verantwoordelijk om de oefening goed en serieus uit te voeren. Zet vooral het team aan het werk en maak er een gezamenlijk programma van. Houd jouw rol en de uitvoering van de opdrachten licht; als een opdracht niet helemaal goed wordt uitgevoerd of lukt, dan is dat geen ramp. Plezier en humor zorgen er ook voor dat teamleden na de bijeenkomst zin hebben om met hun individuele actie aan de slag te gaan.

### Aan de slag met de module:

- \* Voor de teambijeenkomst bekijkt het team het introductiefilmpje in de module.
- \* Het team loopt de opdrachten in de module stap voor stap door.
- \* Start met het bespreken van de definitie van de competentie.
- \* Voer volgens de instructies de opdrachten met het team uit.
- \* Laat na het uitvoeren van de opdrachten de teamleden hun individuele actie invullen.
- \* Stuur het terugkoppelingsformulier (zie D) naar de leidinggevende of de coördinator van dit leertraject.

**Benodigde tijd:** 85 minuten

### Benodigde materiaal:

- \* Definitie van de competentie
- \* Pennen en stiften
- \* Horloge/timer
- \* Hand-outs 2. Teamopdrachten
- \* Formulier voor 3. Individuele actie
- \* Hand-out 4. Leervormen
- \* Voor de procesbegeleider
- \* Terugkoppelingsformulier

## B. Instructie 'Introductie van de competentie'

Duur	Onderdeel	Inleidende opdracht	Benodigdheden
10 min	Leren door Kennis	Verhelderen van de competentie en koppelen aan de eigen context	
	Gezamenlijke bespreking	Vertel: we beginnen met het verhelderen van de competentie en het koppelen van de competentie aan ons eigen werk. Geef het team de competentie op papier en laat een teamlid de competentie voorlezen.	Algemene definitie
5 min		Vraag het team of het duidelijk is wat er met de competentie wordt bedoeld. Vraag het team wat zelfregie en het versterken van eigen kracht, volgens hen betekent. Schrijf de steekwoorden op een flap. Vraag wat ze van de genoemde kenmerken van zelfregie en eigen kracht al goed laten zien in hun werk	
		Lees de uitsplitsing naar individuen en groepen voor.	Beschrijving individuen en groepen
5 min		Vraag het team om een concrete situatie uit hun werk te benoemen waarin zij echt werkten aan zelfregie en de eigen kracht. Vraag het team hoe zij de competentie verder kunnen versterken.	

## C. Instructie opdrachten

Duur 50 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Richting geven aan jouw leven	Benodigheden Hand-out opdracht 1 Pennen, Flip-over, Horloge/ timer
5 min	Introductie	<p>Vertel: in deze opdracht gaan we reflecteren op een eigen situatie en een situatie van een cliënt over de elementen die belangrijk zijn wanneer je beslissingen moet nemen. De opdracht is bedoeld om meer bewust te worden van de elementen die belangrijk zijn in het hebben en behouden van de regie over een situatie.</p> <p>Doe: deel de hand-out van opdracht 1 uit en houd er ook zelf één bij de hand. Laat een teamlid de introductie op de opdracht voorlezen aan de groep.</p>	Hand-out opdracht 1
10 min	Analyseren	<p>Laat ieder teamlid het eerste blok invullen over een situatie waarin zij een belangrijke beslissing moesten nemen. Vul de opdracht eventueel zelf ook in.</p>	Pennen Hand-out Blok 1
10 min	Inzicht (gezamenlijk)	<p>Bespreek de onderstaande vragen met het team. Respecteer het als mensen niet over hun situatie willen vertellen en vraag in dat geval een ander teamlid.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Welke van de vier genoemde ervaringskenmerken van zelfregie op de hand-out komen terug in jouw situatie? (inrichting, zeggenschap, eigen kracht, eigen netwerk)</li> <li>* Welke ervaringskenmerken waren voor jou belangrijk om een goede keus te kunnen maken?</li> <li>* Wat zeggen jouw antwoorden over (de mate van) zelfregie die jij had bij het maken van die beslissing?</li> </ul> <p>Schrijf ontdekkingen en inzichten op een flap.</p>	Flip-over

Opdracht 1 (vervolg)

Duur 50 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Richting geven aan jouw leven	Benodigheden Hand-out opdracht 1 Pennen, Flip-over, Horloge/ timer
10 min	Analyseren	Laat het team nu het tweede blok invullen waarin zij als professional een cliënt begeleiden die een belangrijke beslissing moest nemen. Vul de opdracht eventueel zelf ook in.	Hand-out Blok 2
10 min	Inzicht	Bespreek met het team wat hen hierbij opviel. * Wat jij nodig had in jouw situatie, was dit ook belangrijk voor jouw cliënt? * Wat was er verder voor je cliënt belangrijk? * Heb je diegene hierin ondersteund?	
5 min	Afronding	Vraag het team eerst: wat blijkt belangrijk te zijn wanneer je de zelfregie wilt vergroten? Vertel daarna: de volgende factoren blijken vaak belangrijk te zijn om een beslissing te maken en regie te pakken: * Er is tijd en ruimte nodig. * Advies en ondersteuning van anderen. * Beslissing is het meest effectief en duurzaam als het vanuit de persoon zelf komt.	

Duur 20 min	Onderdeel Leren door experimenteren	Opdracht 2: Versterken eigen kracht	Benodigheden Hand-out Opdracht 2
5 min	Brainstormen	Elk teamlid neemt een cliënt in zijn of haar hoofd, wiens krachten zij nog niet specifiek in kaart hebben gebracht, maar bij wie zij wel talenten zien. Verdeel het team in tweetallen en geef ieder teamlid, inclusief jezelf, de hand-out van opdracht 2. Ga verder aan de hand van de hand-out.	Hand-out opdracht 2
5 min	Reflecteren en bespreken	Elk tweetal bespreekt aan de hand van de hand-out zijn of haar cliënt. Eén teamlid stelt eerst alle vragen, terwijl het andere teamlid reflecteert op de cliënt die is gekozen. Na het beantwoorden van de vragen draaien de rollen om, zodat beide teamleden reflecteren op hun eigen cliënt. Na 5 minuten bespreken de teamleden wat zij nog beter kunnen doen om de krachten van de cliënt te benutten. Teamleden geven elkaar tips en ideeën waar ze zo mogelijk concreet mee aan de slag kunnen gaan.	
5 min	Inzicht	Bespreek kort of mensen nieuwe inzichten hebben gekregen bij deze oefening. Zo ja, welke?	

Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigdheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	Besprek met het team het volgende: * Zelfregie is een abstract begrip. Wat kunnen we praktisch doen om de zelfregie van onze cliënten te vergroten? (opdracht 1) * Welke vragen kunnen we de cliënten stellen, zodat we direct inzetten op het vergroten van regie en zeggenschap? (zie eventueel voorbeelden in Quest) * Wat kun je praktisch doen om de krachten van jouw cliënten beter te benutten?	Uitkomsten opdracht 1 en opdracht 2  Flip-over
5 min	Afronding	Deel 3. Individuele actie uit en vraag ieder teamlid om deze voor zichzelf in te vullen. Benadruk dat fouten maken mag, als je er maar van leert!	Actieformulieren
		Deel 4. Leervormen uit om ideeën te krijgen voor individuele oefeningen.  Verzamel de ingevulde actieformulieren en bedank iedereen voor hun deelname. Vul na de bijeenkomst het terugkoppelingsformulier in en stuur dit naar de leidinggevende of coördinator van dit leertraject.	Hand-out leervormen  Terugkoppelingsformulier

## D. Terugkoppelingsformulier (1)

### FORMULIER

#### 'Versterkt eigen kracht en zelfregie'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Versterkt eigen kracht en zelfregie'

Aanwezig:

Afwezig:



De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team kan elkaar voorzien van tips, advies en hulp	1	2	3	4
Elk teamlid kon leerpunten benoemen	1	2	3	4
Elk teamlid heeft de competentiekaart ingevuld	1	2	3	4

Uitleg schaal: 1 = nee, 2 = enigszins, 3 = grotendeels, 4 = ja



## D. Terugkoppelingsformulier (2)

# FORMULIER

Vragen/ opmerkingen uit het team n.a.v. deze competentie:

Opmerkingen procesbegeleider n.a.v. de bijeenkomst

Stuur dit formulier naar de leidinggevende of de coördinator van dit leertraject.

Deze persoon plant over 3 weken een korte bijeenkomst om het ontwikkelproces van de teamleden te bespreken.