



Leerpakket Wmo Competenties

**Hoe word ik meer zichtbaar en
ga ik op mensen af?**



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Netwerkanalyse	5
2. Pitch jouw organisatie naar de top	8
3. Individuele actie	10
4. Leervormen	12
5. Casuïstiek	13
Voor de procesbegeleider	15
A. Algemene instructie	15
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	16
C. Instructie opdrachten	17
D. Terugkoppelingsformulier	21



Introductie van de competentie

Definitie 'Is zichtbaar en gaat op mensen af'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning ken je mensen en word je door hen gekend. Je bent een toegankelijk aanspreekpunt en je stapt zelf ook op mensen af. Je hebt kennis van de lokale samenleving en profileert je zelfbewust bij bewoners, samenwerkingspartners en beleidsmakers.

Individen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning benader je individuen en hun netwerk op respectvolle wijze, waardoor zij zich veilig en uitgenodigd voelen om hun verhaal te doen, vragen te stellen en noodzakelijke ondersteuning te accepteren en te benutten.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning ken je de wijk, de bewoners, professionals en organisaties en zij kennen jou. Je bent aanspreekpunt voor sociale vragen en je bent de professional die opkomt voor het maatschappelijke belang. Ook ondersteun je collectieve initiatieven.



Zichtbaar zijn is niet alleen naar cliënten toegaan, maar heeft in deze tijd van veranderingen vooral ook te maken met jezelf laten zien als bekwame professional en vertegenwoordiger van jouw organisatie. Het gaat erom dat burgers, vrijwilligers, samenwerkingspartners en opdrachtgevers weten wie jij bent, wat jij kan bieden en welke meerwaarde jij hebt in de aanpak van individuele en collectieve vragen. Jezelf zichtbaar maken en erop af gaan, doe je dus zowel naar individuele cliënten, maar vooral ook naar professionele samenwerkingspartners en de opdrachtgever.

Warming up vragen:

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

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: Netwerkanalyse

Met deze oefening breng je in kaart bij welke partijen en samenwerkingspartners je zichtbaar bent en bij wie je nog niet zichtbaar bent. Print de figuur op pagina 6 uit (of neem hem over) en zet je eigen naam in de middelste cirkel.

Stap 1

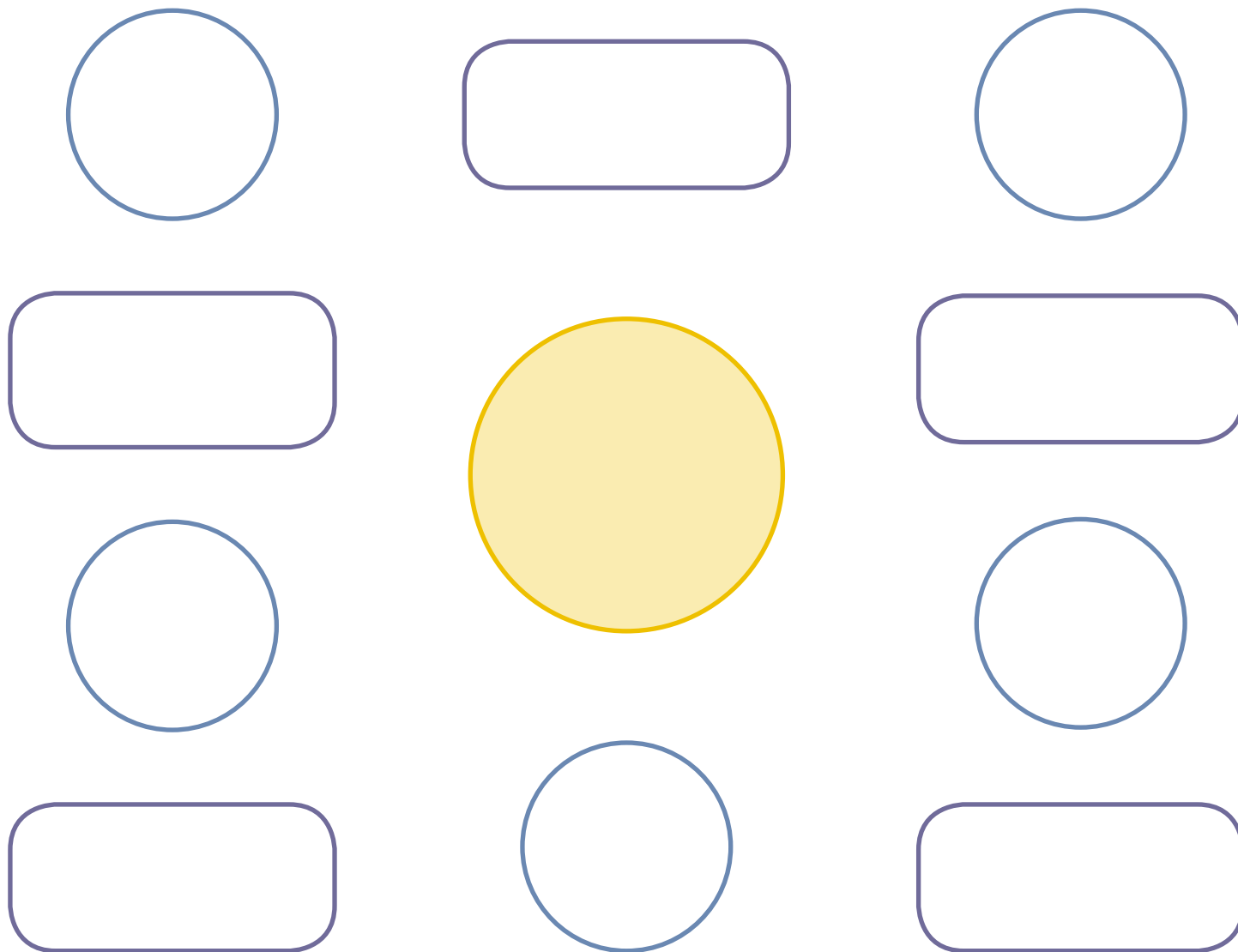
Zet de namen van de partijen en samenwerkingspartners bij wie je zichtbaar bent in de cirkels. Deze worden besproken met het team.

Stap 2

In de vierkanten zet je de partijen en potentiële samenwerkingspartners bij wie je nog niet zichtbaar bent, maar van wie het wel heel praktisch zou zijn als zij in jouw professionele netwerk zitten.



OPDRACHT 1



OPDRACHT 1

Waarom deze opdracht?

Deze oefening is handig om inzichtelijk te maken in hoeverre en bij wie je al zichtbaar bent en wie je nog mist in je professionele netwerk. Om jouw positie in de wijk of jouw werkgebied te verstevigen is het belangrijk om te kennen en gekend te worden. Een netwerkanalyse is een handig hulpmiddel om hier snel zicht op te krijgen.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: Pitch jouw organisatie naar de top

Deze opdracht is bedoeld om te oefenen met het presenteren van jezelf en de organisatie wanneer je op klanten en partijen afstapt en om de organisatie zichtbaar maken. Je leert duidelijk te maken aan andere partijen wie jullie zijn, wat jullie kunnen bieden en wat jullie meerwaarde is. Je bedenkt hierbij welke informatie interessant is voor jouw specifieke toehoorder.

Het team wordt in drie groepen verdeeld. Elke groep krijgt een klant voor wie de organisatie zichtbaar moet zijn en op wie jullie actief moeten afstappen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om:

- * De opdrachtgever of gemeente.
- * Cliënten zoals ouders, senioren, buurbewoners.
- * Samenwerkingspartners zoals woningbouwcorporatie, Bureau Jeugdzorg, vrijwilligers.

Met je groep bedenk je één dienst die jullie zichtbaar willen maken voor jouw klant.

Klant = gemeente / Dienst = organiseren van buurtactiviteiten om sociale contacten te vergroten.

Klant = ouders uit wijk A / Dienst = informeren over dat jullie opvoedondersteuning bieden.

Bedoeling is dat je echt in het hoofd van je klant kruipt. Denk aan wat interessant en belangrijk is voor deze klant. Welke expertise wil hij van jou horen? Wat maakt dat hij in de toekomst jou inschakelt?

OPDRACHT 2

Elke groep maakt een pitchpresentatie van 2 minuten waarin de volgende informatie naar voren komt:

- * Wie is onze organisatie?
- * Waarom geven we deze presentatie?
- * Waarvoor kan de klant bij ons terecht?
- * Wat is onze meerwaarde?
- * Hoe kun je ons vinden?

Doel is dat je je als professional en organisatie in 2 minuten kunt verkopen aan deze klant.

Pitchpresentatie

Na maximaal 15 minuten voorbereiding starten de presentaties. Als groep noem je voorafgaand aan de presentatie welke dienst jullie aan wie gaan presenteren. Jullie publiek (overige teamleden) verplaatsen zich in de klant en nemen een personage in hun hoofd. Na de presentatie geven zij feedback of de vragen over identiteit, diensten, meerwaarde en zichtbaarheid duidelijk zijn beantwoord in de presentatie. Is de meerwaarde van jullie organisatie duidelijk naar voren gekomen? Zouden zij na deze presentatie jullie organisatie vaker inschakelen?

Waarom deze opdracht?

Kort en kernachtig kunnen vertellen wat je als professional te bieden hebt en wat de meerwaarde is van jouw organisatie, is een vak apart. Het is wèl belangrijk dat je dit kan en dat je je realiseert dat een cliënt andere informatie wilt horen dan een opdrachtgever. In deze opdracht leer je jezelf te presenteren en leer je om helder en kernachtig te vertellen wat jij voor jouw publiek kan betekenen. Daarnaast leer je van teamleden wat wel en wat niet werkt in presentaties over de organisatie.

3 Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Is zichtbaar en gaat op mensen af'. Doel is dat het steeds meer een gewoonte wordt om mensen op te zoeken en netwerken van mensen te versterken. Dat kost tijd, maar daar kun je nu de eerste stappen in zetten.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Op wie wil je meer afstappen en met welk doel? Hoe kun jij een klant helpen door meer zichtbaar te worden? Kun je hier een start mee maken aankomende 3 weken? Denk bijvoorbeeld aan het proactief opvolgen van een signaal van een buurtbewoner of het op eigen initiatief aanwezig zijn bij een overleg of activiteit van de doelgroep om hen te informeren over wat jullie als organisatie kunnen betekenen.

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 zichtbaar zijn en op mensen afgaan

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 op mensen af te stappen en jezelf als professional zichtbaar te maken. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Is zichtbaar en gaat op mensen af' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Ga op zoek naar een mogelijkheid om jezelf als professional en de diensten van de organisatie te presenteren en zichtbaar te maken. Dit kan op een buurtbijeenkomst, in een vergadering of bij een individuele cliënt. * Ga bij een buurtbewoner of cliënt langs van wie je vermoedt dat hij/zij ondersteuning kan gebruiken. Bedenk van te voren welke informatie over de organisatie voor deze persoon interessant is, wat je er gaat vragen en hoe je jezelf presenteert.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Bekijk je netwerkanalyse nog eens goed samen met een collega of partner met wie je veel samenwerkt. Waar liggen kansen? Op wie zouden jullie meer af kunnen stappen? * Vraag aan jouw doelgroep of aan partners of zij weten wat jullie als organisatie doen. Weten zij met welke vragen ze bij jullie terecht kunnen? Welke diensten jullie leveren? Waar ze jullie kunnen vinden? Haal uit de mini-interviews tips en kansen om jezelf en de organisatie meer zichtbaar te maken.
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Kijk hoe andere organisaties in jouw werkgebied zich door middel van brochures of online informatie presenteren. Bekijk er een aantal, zodat je de verschillen kunt zien en schrijf tips op voor jullie eigen PR. Zoek de collega's op die zich hiermee bezighouden en leg je ideeën voor of ontwerp eens je eigen PR materiaal voor een dienst of activiteit. * Vraag een collega die er makkelijk 'op af gaat' of hij/zij met jou mee wilt naar een cliënt bij wie jij het lastig vindt om binnen te komen. Laat je collega de leiding nemen als je de kunst af wil kijken, of neem zelf de leiding en vraag achteraf om feedback waar je van kunt leren.
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Vroegop, D., Rouw, M., Kruijer, A.J., Larsen, V. [et al.]. Aan de slag achter de voordeur; Van signaleren naar samenwerken. (2011) * Effectieve sociale interventie Activerend huisbezoek bij ouderen * Praktijkvoorbeeld Buurthulp gemeente Nijmegen * Website van Anneke Krakers. Zij heeft o.a. een gratis e-book over welzijnsmarketing dat ingaat op presenteren en profileren.

5 Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * Mensen zijn niet zichtbaar of je kunt ze niet vinden.
- * Mensen verlenen geen toegang en willen geen bemoeienis, waardoor de situatie onduidelijk blijft.
- * Je hebt moeite met jezelf profileren en positioneren naar (potentiële) samenwerkingspartners.

CASUS 1: Huiselijk geweld

Meneer en mevrouw Willems zijn 45 jaar getrouwd. Meneer Willems (73) terroriseert en mishandelt al jaren zijn vrouw (67). Het geweld is er zo ingeslopen dat mevrouw Willems niet beter weet. Ze heeft nooit gewerkt, leeft in een sociaal isolement, is psychisch erg afhankelijk van haar man en hun enige kind woont in het buitenland. In de loop der jaren heeft mevrouw Willems al zoveel spanning en stress opgebouwd, dat ze nu ook fysieke klachten heeft gekregen, waaronder maagkrampen, extreme hoofdpijn en hartkloppingen. De voortdurende (dreiging van) geweld leidt tot een onveilige situatie voor haar. Na de laatste uitbarsting van meneer Willems is zij er zo slecht aan toe dat de huisarts het niet vertrouwt en contact opneemt met jouw team. Je gaat er direct met goede bedoelingen langs om eens polshoogte te nemen en te proberen om met het echtpaar te praten. Nog voordat je jezelf kunt voorstellen, smijt meneer Willems de deur in je gezicht dicht met de woorden: "Rot op, we hebben jou echt niet nodig!" Een paar dagen later ga je nog een keer terug met de wijkagent, maar ook dit loopt op niets uit. Hij scheldt jullie weer uit en wordt zelfs nog agressiever. Vanwege de aard van het geweld en voor de gezondheid van mevrouw Willems, moet er op zeer korte termijn iets gebeuren. Hoe kom je toch binnen of krijg je in ieder geval contact met mevrouw Willems? Wat moet je doen om de veiligheid van mevrouw Willems te garanderen?

Vragen bij de casus

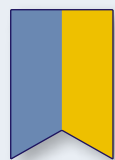
1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Kun je een manier verzinnen om mevrouw Willems alleen te spreken te krijgen?
4. Hoe zou jij jouw eigen informele netwerk of dat van mevrouw Willems kunnen benutten? En met welke formele partijen zou je kunnen samenwerken bij deze casus? Heb je al contact met hen?

CASUS 2: Zichtbaarheid

Je werkt als wijkprofessional in een buurt waar veel gezinnen wonen. Eén van jouw taken is om meer verbinding in de wijk te creëren door contact en samenwerking te realiseren tussen verschillende bewoners en instanties. Daarvoor ga je de wijk in en bezoek je locaties waar vrijwel dagelijks buurtbewoners komen. Nu zou je graag willen dat de buurtspeeltuin wordt beheerd door ouders en eventueel andere geïnteresseerde buurtbewoners. Je hebt via een collega uit de gehandicaptenzorg al een aantal buurtbewoners met een licht verstandelijke beperking ontmoet, die dit leuk vinden om te doen en hier ook de vaardigheden voor hebben, mits zij worden ondersteund door een persoon zonder verstandelijke beperking. Deze persoon zou heel goed een ouder kunnen zijn. Je bent naar verschillende buurtbijeenkomsten geweest om ouders hiervoor te enthousiasmeren, maar er blijken onvoldoende geïnteresseerden te zijn. Je tweede stap was het plaatsen van een oproep in lokale kranten en op de Facebook-pagina van de wijk, maar ook hier krijg je weinig respons op. Twee weken geleden heb je contact gelegd met de kinderopvang vlakbij de speeltuin met de vraag of zij ouders wilden stimuleren. De niet al te toegankelijke medewerker zou jouw idee in het team bespreken. Na vier keer bellen krijg je de medewerker weer te spreken, maar zij geeft aan dat ze geen tijd hebben om dit verder op te pakken. Hoe profileer je je en maak je jezelf nog meer zichtbaar bij ouders en eventueel nieuwe potentiële partners?

Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Om zichtbaar te zijn en mensen enthousiast te krijgen, moet je goed aansluiten op de belevingswereld van mensen. Wat denk je dat ouders zonder verstandelijke beperking willen horen in jouw idee en voorstel aan hen? Wat is belangrijk voor ze?
4. Je bent ervan overtuigd dat je een goed idee hebt dat verschillende buurtbewoners en partners gezamenlijk veel kan opleveren. Hoe zorg je voor draagvlak, en maak je het idee zo aantrekkelijk dat verschillende partijen bereid zijn er wat voor te doen? Denk hierbij niet alleen aan ouders en kinderen, maar ook aan de opdrachtgever, vrijwilligersorganisatie, horeca en kinderwerk.



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
- * Horloge/timer
- * Hand-outs 2. Teamopdrachten
- * Formulier 3. Individuele actie
- * Hand-out 4. Leervormen
- * Voor de procesbegeleider
- * Terugkoppelingsformulier

B. Instructie 'Introductie van de competentie'

Duur 10 min	Onderdeel Leren door Kennis	Inleidende opdracht Verhelderen van de competentie en koppelen aan de eigen context	Benodigdheden Definitie
	Gezamenlijke bespreking	Vertel: we beginnen met het verhelderen van de competentie en het koppelen van de competentie aan ons eigen werk. Deel de competentie op papier uit 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 zij van deze competentie al inzetten in hun werk en wat nog een uitdaging vormt. Stimuleer ze om goed naar hun eigen professionele gedrag te kijken.	
		Lees de uitsplitsing naar individuen en groepen voor.	Beschrijving individuen en groepen
5 min		Vraag het team om hierbij een concrete situatie uit hun werk te benoemen. Vraag het team hoe zij de competentie verder kunnen versterken.	

C. Instructie opdrachten

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Netwerkanalyse	Benodigheden Hand-out opdracht 1 Pennen Horloge/ timer
5 min	Brainstormen	Met deze oefening brengen teamleden de partijen en samenwerkingspartners in kaart bij wie zij wel of nog niet zichtbaar zijn. Zo krijgen ze meer inzicht in hun huidige netwerk en in hoe zij hun positie en netwerk kunnen verstevigen. Ook komen ze erachter met welke partijen andere teamleden al contact hebben, zodat zij hiervan gebruik kunnen maken. Daarnaast leren teamleden van elkaar leren hoe je drempels kan verlagen om nieuwe contacten aan te gaan en jezelf zichtbaar te maken. Geef ieder teamlid een hand-out van de netwerkanalyse en een pen. Ieder teamlid zet zijn/haar naam in de middelste cirkel en doet stap 1 van de hand-out. Iedereen schrijft in de cirkels de partijen bij wie zij zichtbaar zijn.	Netwerkanalyse Pennen
10 min	Inzicht (gezamenlijk)	Laat drie teamleden benoemen bij wie ze al zichtbaar zijn. Vraag: op wie zijn zij zelf afgestapt bij de bestaande contacten? Wat voor reacties krijgen zij van de mensen en partijen op wie zij afstappen? Overige teamleden schrijven de genoemde partijen op in hun netwerkanalyse met wie zij zelf nog geen contact hebben, maar bij wie dit wel belangrijk is.	

Vervolg opdracht 1

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Netwerkanalyse	Benodigheden Hand-out opdracht 1 Pennen Horloge/ timer
5 min	Brainstormen	Laat de teamleden nu stap 2 van de hand-out invullen. Bij stap 2 bedenken zij de partijen en samenwerkingspartners die handig zouden zijn om in hun professionele netwerk te hebben, maar met wie zij nog geen contact hebben. Deze partijen komen in de vierkanten van het ecogram te staan.	
5 min	Inzicht	Laat drie teamleden de partijen benoemen op wie ze nog niet zijn afgestapt. Vraag: Wat houdt hen tot nu toe tegen om op deze partij af te stappen en zichzelf zichtbaar te maken?	
5 min	Verzamelen	Vraag de andere teamleden of ze de genoemde drempels herkennen. Wie heeft er tips om van deze drempels af te komen? Op welke manieren kun je jezelf zichtbaar maken? Teamleden schrijven bruikbare tips op de hand-out.	

Duur 35 min	Onderdeel Leren door experimenteren	Opdracht 2: Pitch jouw organisatie naar de top	Benodigdheden Hand-out Opdracht 2
	Vorbereiding	In deze opdracht maakt het team een presentatie aan cliënten, samenwerkingspartners en de opdrachtgever over de meerwaarde en kwaliteiten van de organisatie. Print voorafgaand aan de opdracht jullie missie, visie en eventueel jullie kernwaarden uit, zodat je na de presentaties kunnen doorpraten over jullie meerwaarde en kwaliteiten.	
10 min	Brainstormen	Verdeel het team in drie groepen. Elke groep krijgt een klant voor wie jullie zichtbaar moeten zijn en op wie jullie actief af moeten stappen. Bij deze klant bedenkt de groep één dienst waarmee zij meer zichtbaar wilt zijn. Hierover maakt de groep een aantrekkelijke pitchpresentatie van 2 minuten. In de presentatie komt de volgende informatie naar voren: Wie zijn wij (als organisatie)? Waarom deze presentatie? Waarvoor kun je (publiek) bij ons terecht? Wat is onze meerwaarde? Hoe kun je ons vinden? De groep moet zich hierbij echt inleven in de klant.	Hand-out opdracht 2
7 min (2 min, 5 min feedback)	Presenteren	Als de groepen klaar zijn met voorbereiden, beginnen de presentaties. Elke groep noemt voorafgaand aan de presentatie welke dienst zij aan wie gaan presenteren. Het publiek (de andere teamleden) verplaatsen zich in de klant en nemen een personage in hun hoofd. Na de presentatie geven zij feedback over of de vragen zijn beantwoord in de presentatie; identiteit, diensten, meerwaarde, zichtbaarheid.	
15 min	Presenteren	Herhaal dit met de twee andere groepen.	

Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigdheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	<p>Evalueer met het team de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Is het duidelijk wat het de klant en onszelf oplevert als we onszelf meer zichtbaar maken en meer op mensen af gaan? (opdracht 2) * Herken je jouw drempels om er op af te gaan of jezelf zichtbaar te maken? Heb je ideeën gekregen om deze drempels weg te nemen? (opdracht 1) * Hoe kun je onze meerwaarde nog meer verduidelijken wanneer je op een klant of een partij afstapt? Hoe doe je dit precies? Wat kun je dan zeggen? Schrijf een aantal voorbeeldzinnen op, laat een teamlid hier een foto van maken en deze naar het team mailen. 	<p>Uitkomsten opdracht 1 en opdracht 2</p> <p>Flip-over</p>
5 min	Afronding	<p>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!</p>	Actieformulieren
		<p>Deel 4. Leervormen uit om ideeën te krijgen voor individuele oefeningen.</p>	Handout Leervormen
		<p>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.</p>	Terugkoppelingsformulier

D. Terugkoppelingsformulier (1)

FORMULIER

'Is zichtbaar en gaat op mensen af'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Is zichtbaar en gaat op mensen af'

Aanwezig:

Afwezig:

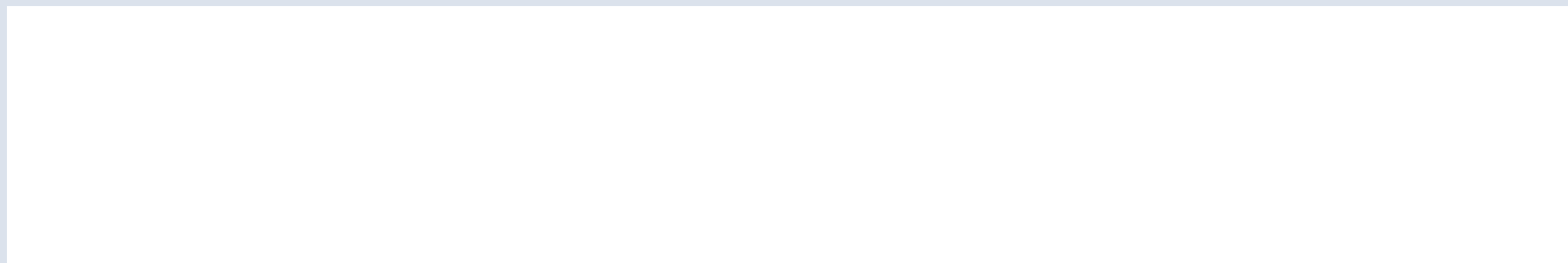
De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
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

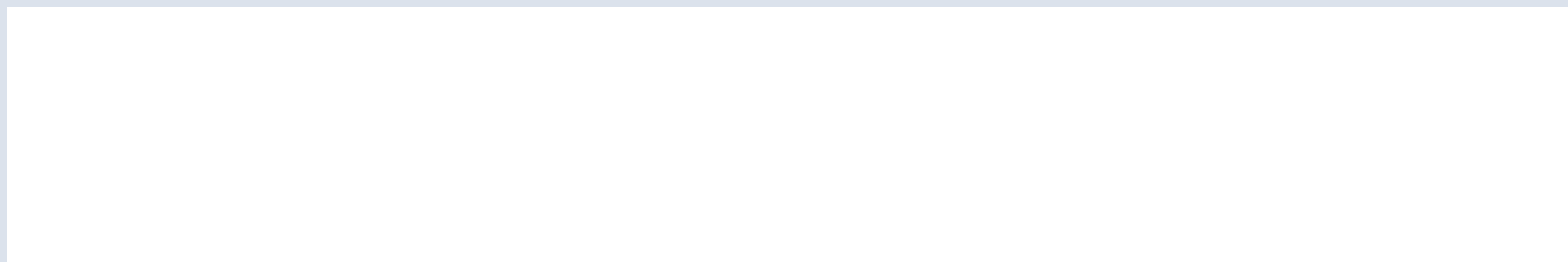
D. Terugkoppelingsformulier (2)

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.