



Leerpakket Wmo Competenties

Hoe stuur ik aan op betrokkenheid en participatie?



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Vijf gouden regels	5
2. Energiegevers en energievreters	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	20



1

Introductie van de competentie

Definitie 'Stuurt aan op betrokkenheid en participatie'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning stimuleer je mensen om optimaal mee te doen in de samenleving. Je stimuleert hen om zich voor elkaar in te zetten om sociale betrokkenheid en zelfredzaamheid te vergroten. Daarbij zoek je naar een goede balans tussen mensen het initiatief laten nemen en zelf als professional het initiatief nemen.

Individen en hun netwerk

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning kan je individuen praktisch, daadkrachtig en waar nodig dringend begeleiden waardoor zij belemmerende patronen doorbreken en aanpakken. Je stimuleert de kwetsbare burger zijn talenten in te zetten zodat hij kan meedoen en zodat sociale contacten worden gestimuleerd.

Groepen en samenleving

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning mobiliseer je burgers om elkaar te helpen en om met elkaar het sociale klimaat te verbeteren. Je kan burgers in verschillende mate faciliteren, begeleiden en ondersteunen. Zo kunnen zij actief sociale kwesties aanpakken en zichtbare resultaten en vooruitgang boeken.



Een oudere man, die je regelmatig in de buurt ziet, vertelt je dat hij zich wat onthand voelen sinds hij met pensioen is gegaan. Als sociaal werker heb je allerlei ideeën over wat deze man zou kunnen doen nu hij meer tijd heeft. In plaats van direct ideeën te geven om hem te helpen, vraag je de buurtbewoner eerst wat hij zelf denkt nodig te hebben om zich prettiger te voelen. Wat wil hij bijvoorbeeld nog eens doen en welke activiteiten passen hierbij? Waar is hij goed in en wat vindt hij leuk? Op deze manier motiveer je als professional de man om mogelijkheden te zien, geef je aan dat je hem wilt steunen om ergens in te participeren, maar houd je hem wel eigenaar van zijn nieuwe situatie.

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: Vijf gouden regels

Hoe betrek je cliënten en burgers en hoe zorg je dat zij gaan participeren? Hoewel iedere situatie anders is, zie je toch dat bepaalde aanpakken/opmerkingen/benaderingen in de meeste situaties lijken te werken. Dit zijn de 'gouden regels' om mensen te betrekken en te laten participeren. In deze opdracht bedenk je wat de vijf belangrijkste gouden regels om cliënten of burgers te betrekken bij de aanpak van hun vraagstuk en hen in actie te laten komen. Dit lijstje met regels is een handig hulpmiddel als je straks in jouw werk deze competentie verder oefent.

Splits het team in drie groepen en bespreek in jouw groep wat volgens jou goed werkt wanneer je cliënten of burgers wilt betrekken bij een vraagstuk en hoe je hen hiervoor in actie krijgt. Het kan helpen om een concrete casus uit het werk te nemen om het proces te visualiseren. Wees creatief en blijf niet te 'netjes'. Als volgens jullie een aanpak of opmerking werkt die op het randje van 'gedegen professioneel gedrag' zit, schrijf hem dan toch op. Zie bijv. regel 3 uit het eerste voorbeeld hieronder; deze regel klinkt misschien onprofessioneel, maar strategisch 'slijmen' kan in een traject veel opleveren.

Schrijf al jullie ideeën snel op en bepaal samen uit deze lijst de top 5 gouden regels om mensen te betrekken en te laten participeren. Schrijf deze op in de 'gouden lijst' op de volgende pagina.

Vragen die kunnen helpen:

- * Om welke redenen komen mensen in actie?
- * Wanneer voel jij je betrokken of kom jij in actie?
- * Welke vijf dingen moet je vooral wèl doen als professional om mensen te betrekken?
- * Hoe zorg je dat iemand zich betrokken en verantwoordelijk voelt voor een situatie?

Na 10 minuten presenteert elke groep de vijf regels aan de andere teamleden.

OPDRACHT 1

5 GOUDEN REGELS

1.

2.

3.

4.

5.

VOORBEELD

Bij een opleiding voor hulpverleners was het thema 'Hoe ga je om met narcisten.'

Deze 5 gouden regels werden door de hulpverleners benoemd:

1. Lever nooit kritiek waar anderen bij zijn
2. Blijf op je hoede
3. Kom in het geveel door te slijmen
4. Vertrouw op je gevoel
5. Weet dat je ze niet kan veranderen

OPDRACHT 1



In dit filmpje worden kort de vijf gulden regels gepresenteerd die je nodig hebt om goed te netwerken en dit netwerk ook vast te blijven houden. Handig als je jezelf beter zichtbaar wilt maken bij doelgroepen en potentiële samenwerkingspartners.

Waarom deze opdracht?

Door kort en snel te brainstormen met je team verzamel je alle kennis en ervaring die je teamleden hebben en om samen stil te staan bij wat 'werkt' in de praktijk. Het is een handige oefening om snel te komen tot een concreet en handig hulpmiddel dat je kan gebruiken om betrokkenheid en participatie te vergroten bij cliënten en burgers. De oefening kun je vrijwel voor elk onderwerp inzetten, zoals netwerken, omgang met bepaalde cliënten, aanpak van eenzaamheid, oplossen van conflicten etc.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: Energiegevers en energievreters

In deze oefening breng je individueel in kaart wat jou energie geeft en wat energie bij jou weghaalt. Waar laadt je van op en waar loop je van leeg? Het is belangrijk om te weten wat jou energie geeft, wanneer je ergens voor in actie moet komen. Dat geldt voor iedereen, en dus ook voor (passieve) cliënten met wie jij misschien werkt. Wanneer iemand zich vitaal voelt en weet welke zaken hem energie geven (energiegevers), komt hij sneller van de bank af om ergens aan mee te doen. Focus op zaken die hem juist energie kosten (energievreters), zullen er alleen maar voor zorgen dat diegene passief blijft en geen zin heeft om mee te doen.

Lees de voorbeelden van energiegevers- en vreters hieronder. Noteer vervolgens in de energiemeter op pagina 9, wat jou energie geeft én kost en hoe je energievreters kan ombuigen naar een energiegevers.

Vragen die hierbij helpen, zijn:

- * Op welke energievreters kan ik zelf (positieve) invloed uitoefenen?
(zie de *Cirkel van invloed* in de module 'Hoe stimuleer ik verantwoordelijk gedrag?').
- * Waar kan ik zelf verandering in brengen?
- * Hoe kan ik de energievreter leuk/klein/onbelangrijk maken?
(samenwerken, een beloning eraan vast hangen, loslaten).

Voorbeelden van energiegevers

creativiteit, nieuwe dingen leren en doen, goede contacten (waardering, motivatie, positieve insteek en humor), goede samenwerking, inspirerende gesprekken, juiste hoeveelheid uitdaging en afwisseling in het werk, fysieke beweging, voldoende slaap, tijd nemen voor lekker eten, resultaten zien bij cliënten, anderen helpen, ondersteunen en motiveren, nuttig bezig zijn.

OPDRACHT 2

ENERGIEMETER

Energiegevers	Energievreters	Van energievreter naar energiegever

Waarom deze opdracht?

De energiemeter is een simpel maar goed instrument waarmee je bij jezelf, je cliënten of groepen burgers inzichtelijk kan maken waar jij of de ander energie van krijgt en wat veel energie vreet. Niet alleen krijg je mensen makkelijker in beweging als zij dingen doen waar ze energie van krijgen, ook kun je samen met een cliënt kijken hoe je de energievreters kan wegwerken of zo klein mogelijk kan maken. In groepen is het een handig instrument om de groep een stap verder te brengen door de focus te leggen op zaken waar (een groot deel van) de groep energie van krijgt. Mensen pakken zaken sneller op als het hen energie geeft. Je te veel richten op energievreters, kan verlamdend werken en vormt een blokkade voor betrokkenheid en participatie.



Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Stuurt aan op betrokkenheid en participatie'. Doel is dat de competentie een automatisme wordt in jouw professionele handelen en dat je aanstuurt op betrokkenheid, verantwoordelijkheid en participatie.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Hoe kun jij op een creatieve manier passief gedrag ombuigen naar een actieve houding? Op welke manier kun jij de handen ineen slaan met samenwerkingspartners om cliënten meer betrokken te maken? Hoe kun jij vastleggen dat toegezegde acties van cliënten of burgers ook daadwerkelijk worden uitgevoerd? Hoe vier je successen als iemand een stap naar meer participatie heeft gezet? Je kunt bijvoorbeeld met je cliënt een kleine beloning afspreken als hij actief ergens aan meedoet of zijn probleem actief aanpakt. Kijk voor een goede beloning naar zijn energiegevers of laat een creatieve cliënt bijvoorbeeld een kunstwerk maken van de nieuwe situatie waar hij zo blij mee is, om als pronkstuk op te hangen in zijn huis.

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 aansturen op betrokkenheid en participatie

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 betrokkenheid en participatie te stimuleren bij cliënten en burgers. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Stuurt aan op betrokkenheid en participatie' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Laat de cliënt een award voor zichzelf knutselen/ tekenen wanneer hij zelf actief zijn probleem of situatie heeft verbeterd. Welke talenten heeft hij ingezet en wat komt er op de award te staan? Geef deze award een centrale plek in het huis. * Maak met een aantal samenwerkingspartners een plan om een groep burgers elkaar te laten helpen of een gezin te stimuleren hun vermogen te benutten om hun situatie te verbeteren. Bepaal concrete acties die alle partners inzetten om de doelgroep positief te stimuleren en te sturen.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Om belemmerende patronen te doorbreken, is het soms nodig om de cliënt te laten zien welk aandeel hij zelf in het probleem heeft, maar ook in de oplossing ervan. Vul met hem de cirkel van invloed in. Zie opdracht 2 in de module 'Stimuleert verantwoordelijk gedrag' voor een uitleg van deze oefening. * Vraag bij wie of in welke situatie de cliënt zich echt betrokken heeft gevoeld. Waarom was dat? Wat komt daarin overeen met zijn eigen situatie? Wie zou juist bij hem betrokken zijn en wat zou diegene voor hem doen? (kan ook een superheld of beroemdheid zijn) Kan de cliënt dit zelf ook of hiervoor informele steun vragen?
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Laat de cliënt jou imiteren. Geef het goede voorbeeld door actief een kleine praktische taak in de probleemsituatie op te pakken of te vertellen over hoe het vergroten van energiegevers heeft geholpen om een vervelende klus aan te pakken. Benoem ook dat je hiermee het goede voorbeeld laat zien. * Bevraag een professional met een geheel andere functie hoe hij of zij omgaat met cliënten die moeilijk in beweging komen. Professionals die sterk zijn in het bewegen van mensen zijn: outreachende hulpverleners, professionals die met dwang of drang werken, sociale makelaars die zich specifiek richten op het vergroten van sociale contacten van mensen etc. Wat doen zij? En hoe doen ze dat? Vaak vinden professionals het heel leuk om hierover te sparren met een mede-professional.
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Rollnick, S. en Miller, W.R. (2005), <i>Motiverende gespreksvoering</i>. Een methode om mensen voor te bereiden op verandering. (Publicatie) Op internet zijn ook samenvattingen te vinden. * <i>Community Support: vergroten van zelfredzaamheid en regie over het leven</i>. De methode bestaat uit de volgende stappen: het vaststellen van doelen, coaching, het in kaart brengen en verbeteren van het netwerk en het vastleggen van ondersteuning. (Methode) * <i>MOVISIE (juni 2013), Buurthulp: meer helpende handen dichtbij huis.</i>

5 Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * Het lukt niet om mensen in beweging te krijgen door onwil, onkunde of onvermogen of omdat ze vinden dat het de taak van iemand anders is.
- * Mensen voelen zich onvoldoende eigenaar van het probleem of de situatie en nemen hierdoor geen verantwoordelijkheid.
- * De situatie verslechtert omdat betrokkenen te veel initiatief en regie hebben.

CASUS 1: De buurtburgemeester

Tuinwijk is volgens de bewoners de gezelligste volksbuurt van Groningen! Zodra de zon schijnt, zitten families gezellig buiten op de stoep en iedereen lijkt elkaar te kennen. De laatste tijd is er wel wat overlast van Antilliaanse jongeren, maar tot nu toe hebben de bewoners hier geen aangifte van gedaan. Er is een redelijk verloederd buurtcentrum, waar amper naar om wordt gekeken. Je bent hier als medewerker van het wijkteam net begonnen met werken. De bewoners, het gemeentebestuur en vrijwilligers van diverse voorzieningen in Tuinwijk hebben hooggespannen verwachtingen van het wijkteam. De man die zichzelf tot buurtburgemeester heeft benoemd, komt al meer dan 25 jaar op voor de buurt en is een soort semi-professional die al jarenlang actief is in tal van besturen en overleggen. Jarenlang vormde hij in zijn eentje de wijkvereniging. Deze man, met het hart op de goede plek, heeft alleen amper contact met de rest van de buurtbewoners. Hij praat op een ander niveau en de buurtbewoners vinden het vervelend dat hij altijd de touwtjes in handen moet hebben. Hoe ga je met deze situatie om?.

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 is één man dominant aanwezig in de wijk. Zijn optreden werkt volgens jou verlamdend op de andere bewoners. Mag jij als professional de positie van buurtbewoners, vrijwilligers of cliënten bepalen in groepsactiviteiten of buurtinitiatieven?
4. Hoe zou je kracht van deze buurtburgemeester en de andere bewoners kunnen benutten?

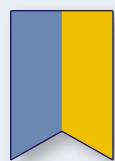
CASUS 2: Teruggetrokken Afghaans gezin

Via school heb je te horen gekregen dat het niet goed gaat met de kinderen (12 en 14) van Afghaanse familie A. Je weet dat vader vermist is in Afghanistan en dat moeder en kinderen vanuit een oorlogssituatie in Nederland zijn gekomen. Na een lang proces hebben ze een verblijfsvergunning gekregen en ze wonen aan de rand van de wijk, net buiten de stad. Moeder spreekt geen Nederlands en er is geen verdere familie in Nederland. De kinderen lijken eenzaam en teruggetrokken. Ze spelen amper met andere kinderen in de klas en gaan nooit met andere kinderen mee naar huis na schooltijd. Je bent al een paar keer bij de kinderen thuis geweest om contact op te bouwen en de thuissituatie te bekijken. De eerste keer was moeder achterdochtig en verbaasd. De communicatie met haar was ook moeilijk. Ze is erg zwijgzaam over hun privé situatie en de schoolsituatie van de kinderen. De tweede keer ben je met een onafhankelijke tolk langsgedaan, omdat je je zorgen maakte over de eenzaamheid en neerslachtige gevoelens van de moeder. Ook deze keer leek ze afstandelijk en op jouw voorstellen om de deur eens uit te gaan ging ze niet in. De tolk had ook het gevoel dat ze niet haar ware gedachten en gevoelens liet zien. De moeder heeft een schotel waarmee ze Afghaanse televisie kan kijken. De kinderen zeggen dat het thuis en op school goed gaat. De leraar geeft echter aan dat het niet goed gaat op school en dat de kinderen niet deelnemen aan sociale activiteiten. Buren zeggen de moeder nooit te zien, dat ze totaal geïsoleerd is en ongelukkig lijkt te zijn. Ze horen ook af en toe geschreeuw tussen de kinderen. Kortom, er zijn verschillende verhalen over dit gezin.

Jij bent bij dit gezin betrokken geraakt door zorgen vanuit de school over de kinderen en niet over de moeder. Toch wil je ook moeder graag ondersteunen. Het gaat duidelijk niet goed met haar, maar ze heeft geen hulpvraag. Daarnaast kan je niet goed inspelen op de situatie, omdat moeder niet open lijkt te staan voor steun van jouw kant om activiteiten te ontplooiën en haar zelfredzaamheid te vergroten. Maar vanuit je professionele achtergrond weet je dat het mensen vaak goed doet als zij bezigheden hebben en meer in contact staan met de omgeving om hen heen. Wat kun je doen?

Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Hoe kun je erachter komen of het bij moeder gaat om onwil, onkunde of onvermogen om meer deel te nemen in de samenleving?
4. Je weet dat het de meeste mensen goed doet om actief te zijn. Op welke manieren zou je toch met de moeder aan de slag kunnen gaan? Mag je (lichte) dwang of drang gebruiken?



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: 75 minuten

Benodigde materiaal:

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| * Definitie van de competentie | * Hand-outs 2. Teamopdrachten |
| * Pennen en stiften | * Formulier 3. Individuele actie |
| * Lege A4 vellen | * Hand-out 4. Leervormen |
| * Horloge/ timer | * 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. 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 betrokkenheid van cliënten, volgens hen, betekent. Vraag ook wanneer mensen, volgens hen, echt participeren of meedoen.	
		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 een cliënt zich echt eigenaar voelt van zijn probleem/vraag en hierdoor ook in actie is gekomen voor de aanpak ervan. Vraag het team hoe zij de competentie verder kunnen versterken. Stimuleer ze om goed te kijken naar hun professionele gedrag.	

C. Instructie 'Teamopdrachten'

Duur 35 min	Onderdeel Leren door experimenteren	Opdracht 1: Vijf gouden regels	Benodigdheden Hand-out opdracht 1, Gouden lijst, Stiften, Horloge/ timer
5 min		<p>Vertel: Het is niet altijd makkelijk om cliënten en burgers te betrekken en te laten participeren. Elke situatie is anders, maar toch blijken er vaak bepaalde aanpakken of benaderingen te zijn waardoor mensen zich meer betrokken gaan voelen en toch mee willen doen. Dit zijn de 'gouden regels' om mensen te betrekken en te laten participeren. In deze opdracht bedenkt het team wat de vijf belangrijkste gouden regels om cliënten of burgers te betrekken bij de aanpak van hun vraagstuk en hen in actie te laten komen. Dit lijstje met regels is een handig hulpmiddel als je straks in jouw werk deze competentie verder oefent.</p> <p>Doe: Verdeel het team in drie groepen (max 6 personen per groep). Geef iedere groep de hand-out van opdracht 1, inclusief de 'gouden lijst' en stiften.</p>	<p>Hand-out opdracht 1 Gouden lijst Stiften</p>
10 min	Brainstormen	De groepen gaan uiteen en bespreken wat goed werkt wanneer ze cliënten of burgers willen betrekken bij een vraagstuk en hoe ze hen in actie krijgen. Alle ideeën schrijven zij op en hieruit bepalen zij de 'top 5 gouden regels' om mensen te betrekken en te laten participeren. De lijsten zullen per groep verschillen, maar dat is niet erg. Op hun eigen manier geven ze de vijf regels weer in de gouden lijst.	Gouden lijst
10 min	Presenteren	Na 10 minuten komen de groepen terug naar de zaal. Iedere groep presenteert kort de vijf regels die volgens hen onmisbaar zijn wanneer je cliënten/burgers wil betrekken en wil activeren.	Hand-out Instructie team
10 min	Inzicht (gezamenlijk)	<p>Bekijk samen welke vijf regels het meest terugkomen. Vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Wie past deze regels al toe? * Wie wil meer informatie over de toepassing van een bepaalde regel? <p>Laat het team hun gedachten en ervaringen uitwisselen.</p>	

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Energiegevers en energievreters	Benodigheden Hand-out, Opdracht 2 Pennen
5 min	Uitleg	Vertel: in deze opdracht brengen teamleden in kaart welke zaken hen energie geven en wat energie vreet. De oefening is handig voor teamleden om bijv. meer zicht te krijgen op energiegevers of -vreters op werk, maar het is ook een goede oefening voor cliënten of groepen burgers die samen ergens mee aan de slag moeten. Als je cliënten en burgers meer wilt laten participeren en hen wilt motiveren om actief met hun situatie aan de slag te gaan, is het handig om te weten wat hen energie geeft. De meeste mensen komen tenslotte liever van de bank af voor iets wat hen energie geeft. Mensen lijken zaken sneller op te pakken als het hen energie geeft.	
10 min	Invullen	Geef ieder teamlid een hand-out opdracht 2 inclusief de energiemeter, en laat hen de opdracht doorlezen en de energiemeter voor zichzelf invullen.	Hand-out opdracht 2 Energiameter
5 min	Inzicht	Stel het team dan de volgende vragen: * Hoe kan inzicht in energiegevers bijdragen tot meer participatie en actie bij cliënten? * Kan de focus op energiegevers bij vervelende taken ertoe leiden dat cliënten deze taken sneller/eerder oppakken? Hoe dan?	

Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigdheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	Evalueer met het team het volgende: * Is het helder waarom je iemand niet helpt door zelf aan de slag te gaan en een passieve houding van de probleemeigenaar accepteert? (Inleidende opdracht) * Hoe kun je dit op een positieve manier aan de cliënt duidelijk maken en samen met de cliënt hiertoe de eerste stap zetten? (Uitkomsten opdracht 1 en 2)	Uitkomsten inleidende opdracht, opdracht 1 en opdracht 2
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.	Hand-out leervormen
		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.	Terugkoppelingsformulier

D. Terugkoppelingsformulier (1)

FORMULIER

‘Stuurt aan op betrokkenheid en participatie’

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: ‘Stuurt aan op betrokkenheid en participatie’

Aanwezig:

Afwezig:

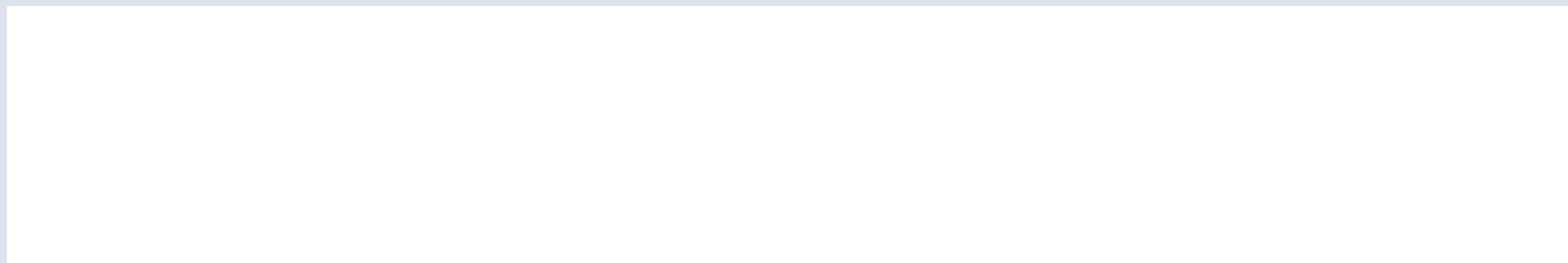
De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4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

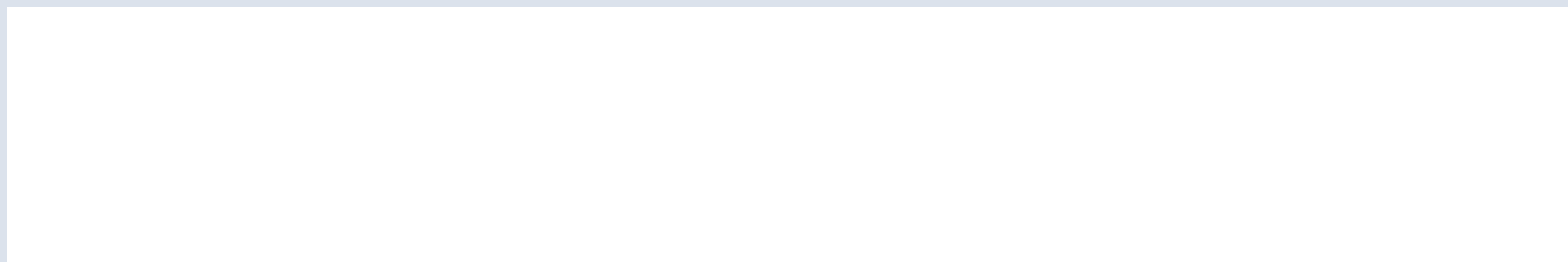
D. Terugkoppelingsformulier (2)

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.