



Leerpakket Wmo Competenties

Hoe verbind ik individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties?



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Verbindingsbingo	7
2. Vraagstukken vanuit een gezamenlijke aanpak	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 'Verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning verbind je individuele vragen en behoeften met de potenties van vrijwilligers, actieve burgers en organisaties. Je ondersteunt en coacht actieve burgers en vrijwilligers, zodat hun activiteiten een optimaal resultaat hebben en er sociale samenhang en samenwerking ontstaat.

Individen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning verbind je individuele vragen van burgers aan elkaar, zodat zij gezamenlijk aan oplossingen kunnen werken. Ook koppel je vraag en aanbod van individuele burgers aan elkaar, waardoor burgers hun kwaliteiten inzetten ten behoeve van anderen. Hierdoor ontstaan contacten en wordt de onderlinge betrokkenheid vergroot.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning stimuleer je ontmoeting en breng je formele en informele groepen met elkaar in contact. Zo kunnen ze vanuit gemeenschappelijke belangen, maatschappelijke betrokkenheid en wederkerigheid werken aan sociale vragen en vinden ze collectieve oplossingen.



Bij de Lumens Groep in Eindhoven organiseren buurtteams 'vraag- en aanbodlunches' voor bewoners. Het zijn lunches waar cliënten en buurtbewoners worden uitgenodigd om samen te eten en te kijken of ze iets voor elkaar kunnen betekenen. Tijdens de lunches wordt gewerkt vanuit het aanbod van bewoners, zodat krachten en vaardigheden van de bezoekers centraal staan.

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: Verbindingsbingo

Deze competentie gaat over het verbinden van mensen. Dit kun je onder andere doen door te zoeken naar overeenkomsten tussen mensen en deze te benadrukken in het contact. Wat delen mensen met elkaar, oftewel: wat verbindt hen? Loop door de zaal en vraag jouw collega's of zij voldoen aan één van de kenmerken die op de 'bingokaart' staan (pagina 6). Je mag maar één vraag aan dezelfde persoon stellen. Vul in ieder vakje een (voor) naam in. Wie als eerste in alle vakjes twee namen heeft staan, roept 'Bingo' en heeft gewonnen.

OPDRACHT 1

Bingokaart

Heeft meer dan één broer of zus	Denkt vanuit mogelijkheden i.p.v. belemmeringen	Is goed in het organiseren van werkzaamheden
Is goed in het versterken van netwerken	Kent 'de wondervraag' ¹	Vindt sporten heel leuk

1 Zie uitleg op pagina 7.

OPDRACHT 1

De Wondervraag

Bij het inzetten van de wondervraag vraag je iemand om zich voor te stellen hoe zijn situatie eruit zou zien als hij de volgende ochtend wakker wordt en alle problemen als sneeuw voor de zon zijn verdwenen. Wat zou er dan anders zijn?

“Stel je wordt morgen wakker. Je wrijft je ogen uit, je voelt je goed en het blijkt dat deze hele (probleem) situatie niet meer bestaat. Wat is er veranderd? Waar merk je dat als eerste aan? Welke stap kunnen we als eerste nemen om deze ideale situatie werkelijkheid te maken?”

Waarom deze opdracht?

Wat je kunt leren uit deze opdracht, is het belang van een open blik en het signaleren van overeenkomsten tussen mensen. Ook het belang van het benadrukken en inzetten van deze overeenkomsten wordt uit deze opdracht duidelijk. Het vraagt een proactieve houding en een oplettendheid van jou als professional, maar het kan je echt veel opleveren. Het draagt bij aan wederkerigheid, vergroten van netwerken en het motiveren van mensen om iets voor een ander te doen.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: Vraagstukken vanuit een gezamenlijke aanpak

In deze opdracht kijk je zowel individueel als gezamenlijk naar vraagstukken die veel voorkomen bij jullie doelgroep. De bedoeling is dat jullie vanuit verbinding, wederkerigheid en potenties van anderen een blik werpen op deze vraagstukken en kijken naar mogelijke gezamenlijke aanpakken.

Opdracht

De procesbegeleider geeft je minimaal drie memo's. Schrijf een probleem of vraagstuk op dat jij regelmatig terug hoort in gesprekken met burgers of cliënten. Verwoord het vraagstuk kernachtig. Neem voor ieder probleem of vraagstuk een nieuwe memo. Schrijf minimaal één en maximaal drie vraagstukken op en zet je naam erbij. Als je klaar bent hang je jouw memo's op de muur.

Samen met het team kijk je naar de vraagstukken die zijn genoemd. Gelijke vraagstukken worden bij elkaar gehangen. Kies de twee vraagstukken uit die het meest worden genoemd. De procesbegeleider stelt vervolgens een aantal vragen die jullie helpen om te onderzoeken hoe deze problemen en vraagstukken eventueel aangepakt kunnen worden en hoe je hiervoor gebruik kan maken van de potenties van vrijwilligers, actieve burgers en organisaties.

OPDRACHT 2

Let op

Het gaat er niet om dat de onderzochte aanpakken ook daadwerkelijk uitgevoerd gaan worden. Het gaat erom dat je als team weet welke vraagstukken spelen en dat je ziet hoe je eventueel een (gezamenlijke) aanpak kan ontwikkelen door samen te kijken vanuit verbinding, wederkerigheid en potenties van anderen. Mochten jullie wèl verder willen gaan met een bepaald vraagstuk, dan is dit natuurlijk een hele mooie (individuele) actie om de competentie verder te versterken.

Waarom deze opdracht?

Deze opdracht is belangrijk omdat het je even stil laat staan bij vraagstukken die veel voorkomen. Vaak ben je zo druk met het dagelijkse werk, dat er weinig tijd overblijft om veel voorkomende vraagstukken goed te signaleren. Dat je ze signaleert is wel heel belangrijk. Niet alleen speelt dit vraagstuk blijkbaar bij veel cliënten, maar door het creëren van een gezamenlijke aanpak kun je wellicht ook meer cliënten sneller ondersteunen. Vooral als je dit samen met collega's of samenwerkingspartners oppakt, is het vaak een kwestie van even de koppen bij elkaar steken om te kijken welke aanpakken mogelijk zijn. Op die manier komt ook niet alles op jouw schouders te liggen.

3 Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Verbindt gezamenlijke en individuele aanpak'. Zo vergroot je jouw professionele handelen op deze competentie en voel je je sterker staan in het verbinden van vragen en behoeften en de inzet op wederkerigheid, sociale samenhang en een gezamenlijke aanpak.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft, die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Welke cliënt zou iets kunnen betekenen voor een ander? Hoe kan jij meer sociale samenhang stimuleren in de buurt of bij de gezinnen met wie je werkt? Welke acties moet je hiervoor ondernemen? Welke verbinding kun je hierin zelf zoeken met andere professionals of burgers? Denk bijvoorbeeld aan samenwerking met een buurtsportcoach om ouderen en jongeren d.m.v. sportieve activiteiten dichterbij elkaar te brengen. Of ken jij of een van je collega's een vrijwilliger die een cliënt zou kunnen en willen ondersteunen en vaardigheden aanleert in het huishouden?

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 verbinden van individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties

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 drie 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 verantwoordelijk gedrag bij cliënten en burgers te stimuleren. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Ga van plan naar actie! Pak een vraagstuk uit opdracht 2 waar je mee aan de slag wilt. Nodig collega's en bekenden uit om gezamenlijk een aanpak te ontwikkelen voor dit vraagstuk. Dit is een vrij grote opdracht, maar binnen 3 weken kun je wel een goede start maken. * Vraag aan verschillende cliënten waar zij goed in zijn. Op welke manier hebben zij weleens anderen geholpen? Was dit leuk? Wat vonden ze er leuk aan? Als ze positief reageren, kun je kijken of ze anderen eventueel weer willen helpen. Anders kun je hen vragen om hier nog eens verder over na te denken. * Internet is een goed middel om mensen met elkaar te verbinden. Vraag een cliënt naar interesses of hobby's en zoek daarna samen naar online forums of activiteiten rondom dat thema.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Ga na of je eerder in je werk of privéleven mensen hebt gekoppeld aan elkaar of aan een activiteit. Misschien heb je mensen tips gegeven, geïntroduceerd bij jouw sportclub, op een feestje twee mensen gekoppeld. Wat deed je toen? Wat kun je daaruit meenemen voor je werk? Probeer dit uit. * Maak een afspraak met een andere sociale professional (buurtsportcoach, ouderenwerker, vrijwilliger coördinator) om samen eens te sparren over wat jullie samen kunnen doen of voor elkaar kunnen betekenen op het gebied van verbinden van cliënten, vrijwilligers, burgers en organisaties. Hoe versterk je elkaars netwerken? Wat kun je voor elkaar doen op vraagstukken op individueel of collectief niveau?
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Lees het project 'Vraag en aanbod' op pagina 19 van de goede praktijk Krachtteamaanpak bij het wijkgericht werken in Eindhoven op de website van MOVISIE en organiseer zelf een vraag-aanbod borrel in de wijk. * Loop eens mee met een buurtsportcoach of sociaal cultureel werker in jouw stad en kijk hoe hij (groepen) mensen met elkaar verbindt. Ken je zelf niemand? Vraag collega's, zet het op intranet of kijk eens rond in je eigen privé netwerk.
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Waarderende benadering: inzet vanuit het positieve: wat doe je al, hoe kun je dit nog meer doen? (Methodiek) * Onbeperkt Actief: Buurtbewoners mét en zónder verstandelijke beperking leren elkaar kennen door samen leuke activiteiten te doen in hun eigen buurt (Praktijkvoorbeeld) * Lucassen, A.; Verschelling, M.; Sok, K.; Royers, T.; Ritzen, W. (2011) 'Cocreatief ondernemen. Kansen voor zorg en welzijn' (Publicatie) (Cocreatief betekent in samenwerking met elkaar)



Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * Er is (nog) geen goed antwoord/ oplossing in de omgeving op veel voorkomende individuele vragen of het aanbod dat er is sluit niet aan op de bestaande vragen.
- * Je kunt geen passende vrijwilligers, actieve burgers of organisaties vinden die aansluiten of antwoord geven op individuele vragen en behoeften van bewoners.
- * Het ondersteunen en coachen van actieve burgers of vrijwilligers vraagt veel tijd en energie, terwijl lastig is te schatten is wat het behaalde resultaat zal zijn.

CASUS 1:

Werken aan afzonderlijke items of vanuit een gezamenlijke buurtagenda

Een van jouw taken is onder andere het organiseren van bewonersbijeenkomsten om vragen en problemen in de buurt te inventariseren en deze samen met bewoners op te pakken. Verschillende groepen bewoners zijn naar jou toe gekomen met hun vragen, maar het oppakken daarvan leidt niet per se tot verbeteringen voor de gehele buurt. De Surinaams-Hindoestaanse gemeenschap bijvoorbeeld is erg actief en dat maakt het aantrekkelijk om met hen samen te werken. Ook heb je zin om met een kleine groep enthousiaste ouders aan de slag te gaan rondom speeltoestellen. Maar dan voorzie je alleen in hun behoefte, terwijl je als professional veel grotere issues in de buurt ziet die ook aandacht vragen en waar een veel groter deel van de buurtbewoners profijt van zal hebben. Tegelijkertijd vind je dat alle bewoners de kans moeten krijgen om hun wensen op tafel te leggen, om gezamenlijk te kunnen bepalen wat op dit moment de belangrijkste 'problemen' zijn in de buurt. Maar je wilt ook graag direct aan de slag wil met de twee actieve groepen. Je verwacht namelijk dat je jezelf een heleboel werk op de hals haalt als je alle buurtbewoners uitnodigt om hun vragen neer te leggen. Dan krijg je te maken met diverse, misschien zelfs conflicterende, meningen en zienswijzen waardoor het langer duurt voor je concreet aan de slag kunt met bewoners. 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. Uit deze casus blijkt dat er verschillende issues spelen in de buurt. Wanneer je bijvoorbeeld gezamenlijke bijeenkomsten organiseert in de buurt, moet je dan alle aanwezigen een gelijke stem geven? Wanneer wel en wanneer niet?
4. Welke werkvormen kun je inzetten om gemeenschappelijke belangen van bewoners naar boven te krijgen en tot overeenstemming te komen over gedeelde zaken?

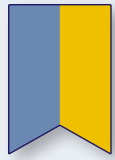
CASUS 2:

Vrijwillige inzet

Het wordt steeds meer gebruikelijk en noodzakelijk om bij individuele hulpvragen vrijwilligers in te zetten. Bijvoorbeeld: in jouw buurt woont een man met een verstandelijke beperking die graag zelfstandig wil leren reizen met de bus voor lange afstanden en wil leren fietsen voor korte afstanden in de wijk. Hij weet heel goed wat hij wil en is in staat stevig zijn mening te uiten. Soms overschreeuwt hij zichzelf weleens, door te zeggen dat hij dingen kan, die door zijn verstandelijke beperking toch lastiger blijken te zijn dan was verwacht. Op zich niet erg, maar het heeft er al een aantal keer toe geleid dat hij zichzelf in onveilige of benarde situaties heeft gebracht. Je vindt het een goed idee dat hij meer zelfstandig wil leren reizen en fietsen, maar aangezien jij geen tijd hebt om dit met hem te oefenen, denk je er over na om een vrijwilliger in te schakelen. Je hebt de opdracht gekregen vanuit de gemeente om dit meer te doen en je hebt er wel ideeën over, maar nu is het nog zoeken naar de juiste vorm. De vrijwilliger die je nu zoekt, moet niet alleen goed kunnen inschatten wat de man wel en (nog) niet kan, hij moet ook verbaal tegen de man op kunnen en hij moet de man kunnen begeleiden in het verkeer. Je vraagt je af of je hiermee niet te veel van een vrijwilliger vraagt. Het werken met vrijwilligers is voor jou en sommige van jouw samenwerkingspartners nog geen gesneden koek en het voelt daarom soms als minder betrouwbaar. Hoe neem je de beslissing om wel of niet een vrijwilliger te vragen om de man te begeleiden?

Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Door het inzetten van een vrijwilliger ben je bang dat je deze te veel verantwoordelijkheid geeft en overvraagt. Welke afwegingen maak je om tot een verantwoorde beslissing te kunnen komen?
4. Bij concrete en eenvoudige welzijns- of administratieve vragen ligt de inzet van vrijwilligers voor de hand, maar hoe creëer je situaties waarin mensen met een specifieke problematiek elkaar kunnen ontmoeten en elkaars kwaliteiten kunnen benutten?



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: 65 minuten

Benodigd materiaal bij deze module:

- * Definitie van de competentie
- * Pennen
- * Horloge/timer
- * Hand-outs 2. Teamopdrachten
- * Formulier 3. Individuele actie
- * Hand-out 4. Leervormen
- * Instructie 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
	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 vormen. Stimuleer ze om de competentie goed te lezen en te kijken 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 een concrete situatie uit hun werk te benoemen waarin zij vragen, individuen of groepen aan elkaar verbonden. Vraag het team hoe zij de competentie verder kunnen versterken.	

C. Instructie opdrachten

Duur 15 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Verbindingsbingo	Benodigdheden Pennen, Horloge/ timer, Hand-out Opdracht 1, Een prijsje (optie)
		<p>Vertel: deze competentie gaat over het verbinden van mensen. Dit kun je onder andere doen door te zoeken naar overeenkomsten tussen mensen en deze overeenkomsten te benadrukken in het contact. Wat delen mensen met elkaar, oftewel: wat verbindt hen? Iedereen neemt een bingokaart. De bedoeling is dat teamleden door de zaal lopen en per kenmerk op de bingokaart vragen of een collega hieraan voldoet. Per collega mogen ze één vraag stellen. Voor ieder vakje zoek je twee mensen en vul je hun naam in. Wie als eerste in alle vakjes 2 namen heeft staan, roept 'Bingo' en heeft gewonnen.</p> <p>Doe: Deel aan ieder teamlid een bingokaart uit. Stimuleer mensen om het echt als competitie te zien. Hoe sneller, hoe beter!!</p>	Hand-out opdracht 1: Bingokaart
10 min	Verbinden	Spel spelen: mensen lopen door elkaar en bevragen elkaar op de kenmerken van de bingokaart	
5 min	Verbinden	Laat de winnaar benoemen welke collega's kenmerken met elkaar delen.	
10 min	Nabespreken	<p>Bespreek de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Wie wist niet dat hij een bepaald kenmerk deelde met zijn collega? Hoe vind je het dat je bepaalde kenmerken deelt? * Wordt het makkelijker om mensen met elkaar te verbinden nu je weet dat zij kenmerken met elkaar delen? * In je werk kun je niet steeds bingo spelen. Maar wat kun je wel meenemen uit dit spel voor in het werk? Benoem doel van de opdracht: wat je kan meenemen uit deze opdracht is het belang van een open blik en het signaleren van overeenkomsten tussen mensen. Ook het belang van het benadrukken en inzetten van deze overeenkomsten wordt uit deze opdracht duidelijk. Het vraagt een proactieve houding en een oplettendheid van jou als professional, maar het kan je echt veel opleveren. Het draagt bij aan wederkerigheid, vergroten van netwerken en het motiveren van mensen om iets voor een ander te doen. 	

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Vraagstukken bekijken vanuit een gezamenlijke aanpak	Benodigheden Memo's, Pennen Flip-over
5 min	Brainstormen	Doe: deel aan iedereen drie memo's uit. Laat iedereen individueel kort nadenken over een probleem of vraagstuk dat zij vaak horen van burgers of cliënten en laat hen dit vraagstuk kernachtig op de memo schrijven. Voor ieder vraagstuk nemen de teamleden een nieuwe memo nemen. Iedereen schrijft minimaal één en maximaal drie vraagstukken op en zet zijn of haar naam erbij.	Memo's
5 min	Inzicht	Als iedereen klaar is, laat je de teamleden de problemen en vraagstukken op de muur hangen.	
10 min	Inzicht	Hang gelijke vraagstukken bij elkaar. Kies de twee meest voorkomende vraagstukken uit. Wisten mensen dat deze vraagstukken door meerdere collega's worden gesignaleerd?	
10 min	Onderzoeken	Bespreek samen wat er zou moeten gebeuren met deze vraagstukken. <ul style="list-style-type: none"> * Welke behoeften van de cliënten/burgers liggen onder dit vraagstuk? * Kunnen jullie hierop een gezamenlijke aanpak realiseren? * Kun je hierbij gebruik maken van de potenties van vrijwilligers, actieve burgers en organisaties? * Zijn er nog andere mogelijke (gezamenlijke) aanpakken? * Welke aanpak geeft jullie en de cliënten de meeste energie en motivatie? Let op: het gaat er niet om dat de onderzochte aanpakken ook daadwerkelijk uitgevoerd gaan worden. Het gaat erom dat het team weet welke vraagstukken spelen en dat ze weten hoe je eventueel een (gezamenlijke) aanpak kan ontwikkelen door samen te kijken vanuit verbinding, wederkerigheid en potenties van anderen. Mocht het team wél verder willen gaan met een bepaald vraagstuk, dan wordt dit natuurlijk alleen maar toegejuicht.	

Duur 15 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigheden Actieformulieren, Hand-out leervormen
10 min	Evalueren	Besprek de volgende vragen met het team: * Wat kan het verbinden van vragen en behoeften cliënten, burgers, vrijwilligers en organisaties opleveren in positieve zin? (Opdracht 1 en 2) * Hoe kun je ervoor zorgen dat een gezamenlijke aanpak motivatie, plezier en een gevoel van eigenaarschap naar boven haalt bij cliënten en burgers? (Opdracht 1 en 2)	Uitkomsten opdracht 1 en opdracht 2
5 min	Afronding	Deel het individuele actieformulier 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 de hand-out 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

'Verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties'

Aanwezig:

Afwezig:

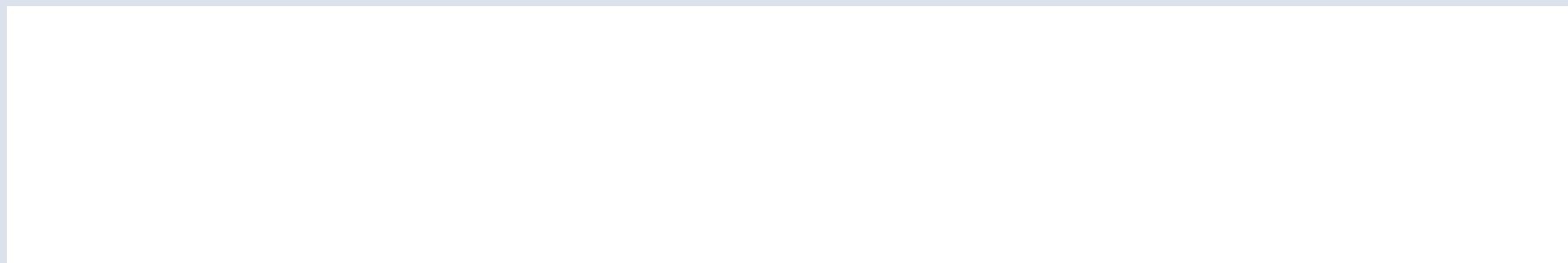
De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4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

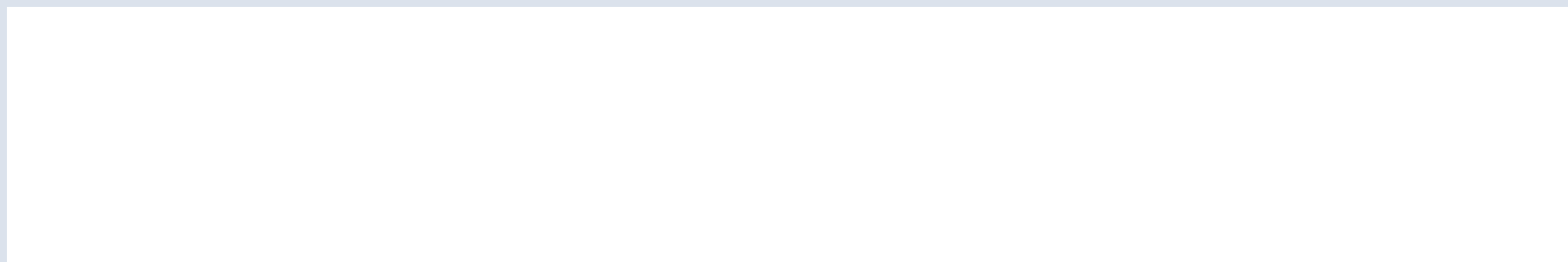
D. Terugkoppelingsformulier (2)

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.