



Leerpakket Wmo Competenties

# Hoe werk ik samen en versterk ik netwerken?



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

# INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	4
1. Brainstorm samenwerken en netwerken versterken	7
2. Samen huizen bouwen vraagt om teamwerk!	8
3. Individuele actie	9
4. Leervormen	11
5. Casuïstiek	16
<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	26



## 1

# Introductie van de competentie

## Definitie 'Werkt samen en versterkt netwerken'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning versterk je netwerken van mensen. Je hebt zelf een breed netwerk en je stimuleert en ondersteunt samenwerkingsrelaties tussen personen, professionals, verenigingen, ondernemers en beleidsmakers. Je deelt verantwoordelijkheden en taken in samenwerkingsverbanden. Je maakt gebruik van expertise van anderen en draagt eigen expertise over.

Individueen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning maak je optimaal gebruik van de expertise van andere professionals en vrijwilligers en draag je je kennis actief over. De burger blijft te allen tijde centraal staan en ontvangt eenduidige en overzichtelijke ondersteuning op alle leefgebieden. De ondersteuning sluit aan op zijn eigen mogelijkheden en op de mogelijkheden van zijn netwerk.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning investeer je actief in goede samenwerkingsverbanden met formele en informele netwerken. Hierdoor kunnen zij effectief en planmatig met jou samenwerken aan een eenduidige aanpak voor sociale kwesties. Zo zien zij ook sneller kansen voor gemeenschappelijke integrale voorzieningen.



## VOORBEELD

In Den Bosch is een samenwerkingsverband opgezet tussen maatschappelijk werk, opbouwwerk en de ggz om gezinnen te ondersteunen die het nèt niet redden zonder hulp, maar ook niet in aanmerking komen voor professionele ondersteuning. De maatschappelijk werker is de contactpersoon van het gezin, de opbouwwerk ondersteunt vrijwilligers die de nodige ondersteuning bieden aan deze gezinnen door eens per week bij hen langs te gaan, en de ggz geeft intervisiebijeenkomsten aan de vrijwilligers, zodat zij goed leren omgaan met mensen die wat kwetsbaarder zijn of een psychische of verstandelijke beperking hebben. Bekijk dit praktijkvoorbeeld op de [website van Movisie](#).

### 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: Brainstorm samenwerken en netwerken versterken

In deze opdracht ga je brainstormen over hoe je meer kunt samenwerken en netwerken kan versterken. De opdracht begint met een korte individuele brainstorm. Daarna gaan we samen kijken naar samenwerkingsmogelijkheden met anderen en hoe je elkaar als hierin kan aanvullen en versterken. Zo worden er in een korte opdracht nieuwe ideeën en mogelijkheden rondom samenwerken en versterken van netwerken zichtbaar.

#### Stap 1

Je krijgt van de procesbegeleider drie memo's. Schrijf individueel zo snel mogelijk ideeën van jezelf op om (meer) samen te werken in jouw werk en netwerken te versterken met burgers, professionals, verenigingen, ondernemers en beleidsmakers. Neem voor ieder idee een nieuwe memo. Als je klaar bent, plak je de ideeën op de muur. Bekijk de ideeën van jouw collega's en bedenk of je een bijdrage kan leveren (tips, advies of hulp) bij dit idee. Zet ook namen van anderen op de memo, zoals een samenwerkingspartner, buurtbewoner of vrijwilliger, als zij kunnen bijdragen aan dit idee.

# OPDRACHT 1

## Let op

Als je je naam bij een idee zet, betekent het niet dat je dit ook direct moet doen. Het gaat erom dat je als team weet welke ideeën er zijn en dat je met elkaar meedenkt en samen nieuwe openingen creëert. Mochten jullie wel verder willen gaan met een idee, dan is dit natuurlijk een hele mooie (individuele) actie om de competentie verder te versterken.

## Stap 2

Schrijf zo snel mogelijk klussen op waarin jij met plezier hebt samengewerkt of waarin een netwerk is versterkt. Welke rol had jij in die klus?

De procesbegeleider bespreekt een aantal vragen met het team:

- \* Wat was de klus waar jij met plezier aan hebt gewerkt?
- \* Welke rol had je in de samenwerking?
- \* Op welke manier is de samenwerking of het netwerk verbeterd of veranderd?

## Bij voldoende tijd

Kun je benoemen wat jij hebt gedaan in het delen van verantwoordelijkheden, gebruik van andermans deskundigheid en delen van eigen deskundigheid?

# OPDRACHT 1

## Waarom deze opdracht?

Het doel van de oefening is dat je in korte tijd nieuwe ideeën en openingen krijgt om meer samen te werken en netwerken te versterken. Ook krijg je nieuwe ideeën met wie je hierin eventueel kan samenwerken. Hetzelfde geldt voor de zaken waarin jij met plezier hebt samengewerkt. Door bewust te zijn over wat er goed gaat en door bewust te zijn van de zaken die jij leuk vindt, kun je in volgende samenwerkingsverbanden beter sturen op een positief en succesvol samenwerking. Ook kun je collega's tips geven over het verbeteren van samenwerkingsrelaties.

## Beroepstrots

Kunnen zeggen waar je goed in bent, is een hele belangrijke vaardigheid. Het laat aan collega's, samenwerkingspartners en jouw doelgroep zien waar ze jou voor kunnen inschakelen en juist dat is nu erg belangrijk. Laat zien waar je kracht ligt en wees trots op je vak. Mocht je dit meer willen oefenen, doe dan opdracht 2 uit de module 'Hoe word ik meer zichtbaar en ga ik op mensen af?'

# OPDRACHT 2

## Opdracht 2: Samen huizen bouwen vraagt om teamwerk!

Deze opdracht is bedoeld om patronen in de samenwerking en communicatie in het team zichtbaar te maken. Jullie krijgen als team de opdracht om een huisje te vormen met één lang touw. 7 teamleden (deelnemers) doen een blinddoek (sjaal) om tijdens de opdracht en moeten de instructies opvolgen van 2 collega's (instructeurs) die niet geblinddoekt zijn. De instructeurs instrueren de deelnemers om met één touw de vorm van een huisje te maken. De instructeurs mogen de collega's alleen instrueren met: stap naar voren - naar achteren – naar links of naar rechts.

### Aan de slag!

- \* De deelnemers beginnen in een cirkel schouder aan schouder met het touw voor hen op de grond.
- \* De instructeurs overleggen hun strategie (gewoon in de zaal) en bepalen hoeveel tijd ze nodig hebben om de opdracht uit te voeren.
- \* Elke deelnemer is verantwoordelijk voor een onderdeel van het huis (hoek of kant van het huis).
- \* Het touw wordt volledig gebruikt.
- \* De blinddoeken gaan pas af, als iedereen hiermee akkoord gaat.



# OPDRACHT 2

De opdracht wordt uitgevoerd. Overige teamleden observeren en noteren hun bevindingen.

## Vragen voor de observanten:

- \* Wat vond je van de samenwerking?
- \* Wat liep goed? Wat liep moeilijk?
- \* Kwam iedereen genoeg aan bod kwam? Waarom wel/niet?
- \* Welke rollen heb je gezien?
- \* Herken je patronen tussen teamleden die je ook tijdens teambijeenkomsten of in het werk ziet?

Als jullie de opdracht hebben uitgevoerd, doet de procesbegeleider een korte nabespreking. Eerst worden de observanten gevraagd wat zij hebben gezien. Daarna wordt de deelnemers en instructeurs gevraagd naar de ervaringen. Uiteindelijk kijken jullie welke aandachtspunten of verbeterpunten jullie kunnen meenemen uit de opdracht.

## Waarom deze opdracht?

Het doen van dit soort spellen, geeft vaak veel inzicht in samenwerking en communicatie binnen een team. Het haalt patronen naar boven en laat vaak zien hoe er met elkaar wordt gecommuniceerd. Dit kan veel opleveren voor hoe je met elkaar wilt samenwerken en omgaan in de toekomst. Ook kan het verbeterpunten en aandachtspunten opleveren die je wilt meenemen in de samenwerking met partners van buiten de organisatie.

# 3 Individuele actie

## Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Werkt samen en versterkt netwerken'. Zo vergroot je jouw professionele handelen op deze competentie en voel je je sterker staan in samenwerkingsverbanden en bij het versterken van netwerken.

## Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft, die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. In welke situatie wil je beter leren samenwerken? Welk netwerk wil je verder versterken? Welke vaardigheden moet je hiervoor oefenen? Welke extra kennis heb je hiervoor nodig? Denk bijvoorbeeld aan beter leren luisteren, initiatief nemen, een actieve rol hebben in een vergadering, feedback leren geven, mensen leren aansporen.

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 samenwerken en versterken van netwerken

#### 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 samen te werken en netwerken te versterken met burgers, professionals, verenigingen, ondernemers en beleidsmakers. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Werkt samen en versterkt netwerken' te ontwikkelen.

## Leren door experimenteren

- \* Pak een idee of verbeterpunt uit opdracht 1 of 2 waar je verder mee aan de slag wilt. Nodig de mensen uit die je hierbij nodig hebt en maak een plan van aanpak aan de hand van 'Plan, do check, act' (zie pagina 14).
- \* Organiseer een (klein) formele of informele activiteit waarbij je mensen laat speeddaten om netwerken te vergroten. Op 5 tafels liggen vellen met gespreksthema's en daaronder voorbeeldvragen die je elkaar daarover kon stellen. Elke keer als de bel gaat mogen mensen naar een nieuw thema. Je kunt in duo's werken, maar ook met meer mensen per tafel.
- \* Op internet en LinkedIn zijn veel groepen opgericht die aansluiten op jouw werk. Dit is een goede manier om netwerken uit te breiden en samenwerkingsverbanden aan te gaan. Denk bijvoorbeeld aan de LinkedIn groepen Welzijn Nieuwe Stijl, Wmo prof, NIM Maatschappelijk Werk, Netwerk Algemeen Maatschappelijk Werk v/d NVMW. Meng je in de discussies en leer van elkaar!

## Leren door inzicht

- \* Stel jezelf het concrete doel om drie keer een nieuw idee of een vraagstuk bewust te delen met een collega of partner. Noteer wat het gesprek je oplevert en of de samenwerking ervoor zorgt dat je je idee of vraag met meer plezier, sneller of beter kunt oppakken of oplossen.
- \* Vraag twee keer feedback over jouw rol in een samenwerkingsverband of over hoe jij netwerken versterkt. Vraag dit aan mensen met verschillende functies (bijv. leidinggevende en collega). Leg de zaken voor waarop jij graag feedback wilt hebben. Gebruik hiervoor de 'feedbackregels' op pagina 15.

## Leervormen (vervolg)

### Leren door imiteren

- \* Houd een kort overleg met een collega, partner, klant van wie jij vindt dat hij of zij sterk is in samenwerken of versterken van netwerken. Wat doet hij precies? Welke houding neemt hij aan? Wat motiveert hem/haar hierin? Wat haalt hij/zij eruit?
- \* Vraag één of meer collega's om een voorbeeld van een e-mail, uitnodiging of brief uit zijn archief, waarvan het doel is het versterken van een netwerk of het verbeteren van samenwerking. Haal hier de sterke zinnen uit en verwerk die in je eigen mail of brief zodat je handvatten hebt

### Leren door kennis

Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:

Samenwerken

\* Belbin, R.M. Teamrollen op het werk (2010).

\* Kaats, E. Leren samenwerken tussen organisaties samen bouwen aan allianties, netwerken, ketens en partnership (2011).  
Netwerken

\* Bathoorn, J. Get social plus (ebook). online netwerken voor beginners (2012).



## Plan-do-check-act principe



## Feedbackregels

# Feedback: zo moet het niet!



Haal zoveel mogelijk oude koeien uit de sloot.

Speel op de man en niet op de bal.

Geef het liefst feedback als de ander haast heeft of als er veel mensen aanwezig zijn (zoals tijdens pauzes).



Oordeel en interpreteer.

Richt je op de persoon, geef hem veel adviezen en hou jezelf erbuiten.

Haal er informatie bij die je van anderen hebt gehoord.

Laat het de ander goed merken als je hem of haar niet mag.

Geef zoveel mogelijk ongevraagde feedback.

# Feedback: zo moet het!



Beschrijf wat je waarneemt aan feitelijk gedrag ("Ik zie...").

Maak duidelijk wat dat met jou doet ("Het effect op mij is...").

Maak duidelijk hoe jij het gedrag in de toekomst zou willen.



Zie feedback als een kans om te leren en niet als aanval. Verdedig niet en leg niet uit.

Vraag verduidelijking over wat je niet begrijpt.

Bedank de feedbackgever voor zijn feedback en vertel wat je ermee gaat doen.

# 5 Casuïstiek

## CASUS 1:

### Man zonder vaste verblijfplaats

Het is het einde van de middag als er een man zonder vaste verblijfplaats binnenkomt bij het buurtcentrum. Hij vertelt je dat hij eigenlijk gebruik wilde maken van een voorziening om te overnachten, maar dat hij hier door de gemeente niet wordt toegelaten, omdat hij niet in deze gemeente verblijft. In de gemeente waar hij wel verblijft, is hij uit de voorziening gezet en daar is hij dus niet welkom. Hij heeft bij het buurtcentrum aangeklopt, omdat hij hoorde dat hier 'de deur altijd open staat'. Jij moet de afweging maken om de man voor deze avond weg te sturen, zodat je meer informatie kan inwinnen, of dat je hem binnen moet houden. Je weet wel dat er een voorziening in de omgeving is voor dak- en thuislozen, maar je kent daar niemand en je weet niet precies wat de regels zijn. Je weet dus ook niet of het verhaal van de man klopt. Hoe kun je de man op dit moment verder helpen? Wat kun je voor hem betekenen?

### Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Omdat je op een plek werkt waar in feite iedereen kan binnenlopen, is het belangrijk dat je contacten hebt met professionals uit verschillende (aanpalende) sectoren. Heb jij goede contacten met professionals uit het onderwijs, jongerenwerk, opbouwwerk, maatschappelijke opvang, woningbouw, etc. die je kan benaderen of consulteren in een situatie als deze? Hoe kun je dit verder ontwikkelen?
4. Iedere professional moet zich houden aan bepaalde beleidsregels vanuit de organisatie. Zou jij in een situatie als deze de regels loslaten? Mag je andere professionals overhalen om het beleid los te laten ten behoeve van een passende aanpak?



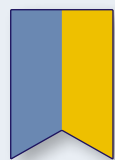
## CASUS 2:

### Beheer buurtspeeltuin

Je werkt in een buurt met veel jonge gezinnen. Sinds twee jaar is er een mooie grote speeltuin gekomen die wordt beheerd door de brede welzijnsorganisatie in die buurt. Als de speeltuinbeheerder niet werkt, bijvoorbeeld na vijf uur, dan zit het hek op slot en kunnen de kinderen niet in de speeltuin spelen. Je krijgt regelmatig de vraag van ouders of er iets in de zomermaanden geregeld kan worden, zodat de speeltuin ook na vijf uur open is. Je vindt het prima als de speeltuin langer open is, maar dan moeten ouders zelf onderling regelen dat er een beheerder voor die uren in de speeltuin is. Een paar ouders zijn enthousiast, maar dat blijken er niet voldoende te zijn om een weekschema mee te vullen. Hoe kun jij de ouders nog verder ondersteunen om hun wens te realiseren?

### Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Hoe kun jij bij deze casus samenwerken met andere organisaties? Bijvoorbeeld organisaties uit de gehandicaptenzorg of geestelijke gezondheidszorg. Hoe zorg je ervoor dat jouw investering in het openhouden van de speeltuin niet stopt wanneer een aantal ouders zouden afhaken?
4. Is het jouw taak om te zorgen dat de contacten met andere organisaties die zijn gemaakt voor het beheer van de speeltuin, ook blijven bestaan?



# 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:** 80 minuten

**Benodigd materiaal bij deze module:**

- \* Hand-outs 2. Teamopdrachten
- \* Definitie van de competentie
- \* Memo's
- \* Pennen
- \* Horloge/ timer
- \* 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	Benodigheden 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 welke processtappen ze al inzetten in hun werk en welke nog een uitdaging vormen. 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 35 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Brainstorm samenwerken en netwerken versterken	Benodigheden Memo's, Pennen, Horloge/ timer, Hand-out Opdracht 1
		<p>Vertel: in deze opdracht bekijken we samen de mogelijkheden hoe we meer kunnen samenwerken en netwerken in ons werk. De opdracht begint met een korte individuele brainstorm. Daarna gaan we samen kijken naar samenwerkingsmogelijkheden. Iedereen krijgt drie memo's waarop jullie zo snel mogelijk al jullie ideeën opschrijven om (meer) samen te werken in het werk en netwerken te versterken met burgers, professionals, verenigingen, ondernemers en beleidsmakers. Neem voor elk idee een nieuwe memo en hang deze op de muur als je drie memo's hebt.</p> <p>Doe: Geef ieder teamlid 3 memo's en een pen.</p>	<p>Memo's Hand-out opdracht 1 Pennen</p>
10 min	Brainstormen	Laat iedereen zo snel mogelijk ideeën opschrijven om (meer) samen te werken en netwerken te versterken met burgers, professionals, verenigingen, ondernemers en beleidsmakers. Na afloop hangt iedereen zijn ideeën op de muur.	
10 min	Verbinden	De teamleden bekijken elkaars ideeën en zetten hun naam of iemand anders zijn/haar naam op de memo's als ze kunnen bijdragen bij dit idee. Ga na twee minuten als procesbegeleider een aantal ideeën langs en vraag het team waarom zij bijvoorbeeld hun eigen naam of iemand anders hebben opgeschreven. Schrijf eventueel meer namen die worden genoemd op de memo's en geef ze terug aan degene die ze heeft ingebracht.	
5 min	Brainstormen	Herhaal de opdracht, maar nu schrijven de teamleden zo snel mogelijk klussen op waarin zij met plezier hebben samengewerkt of waarin een netwerk is versterkt. Welke rol hadden zij in die klus?	

## Opdracht 1 (vervolg)

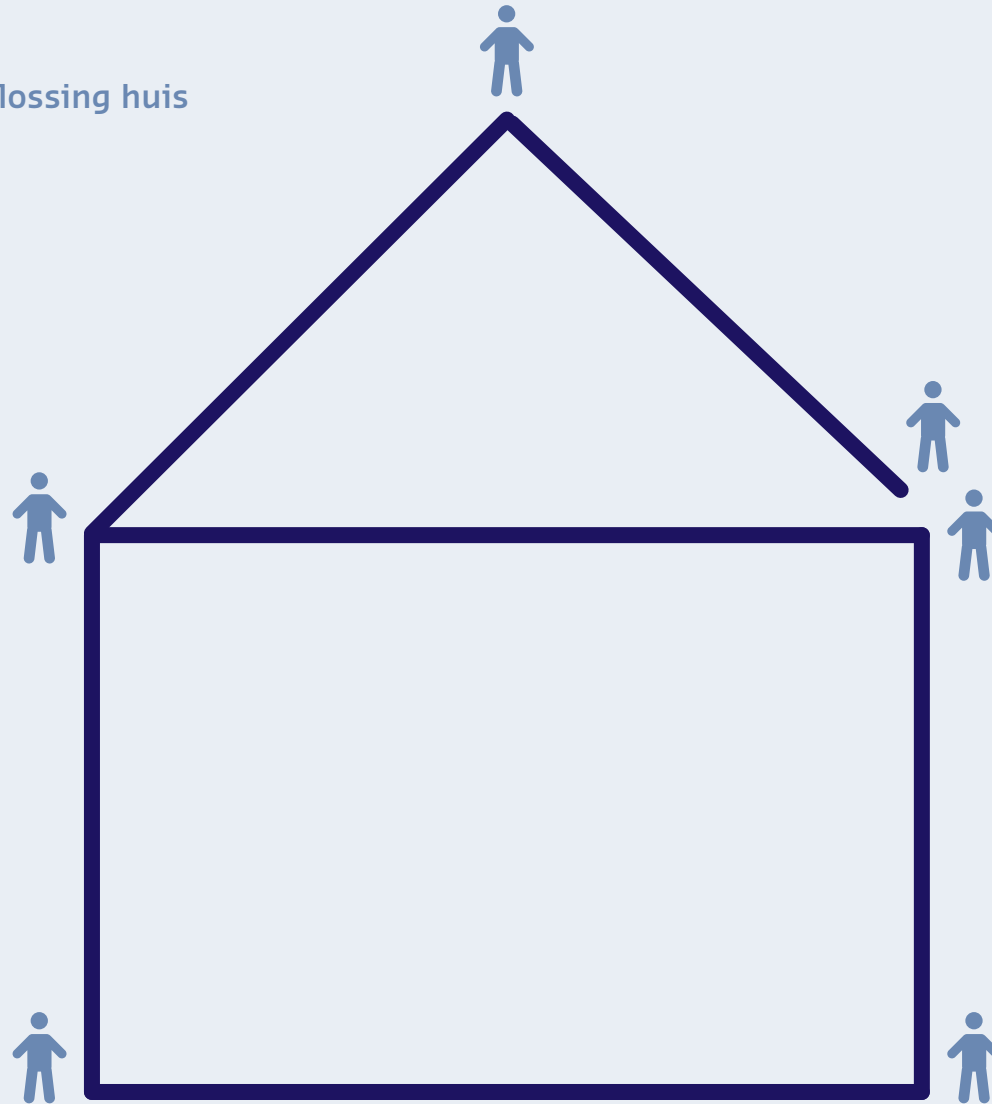
Duur 35 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Brainstorm samenwerken en netwerken versterken	Benodigheden Memo's, Pennen, Horloge/ timer, Hand-out, Opdracht 1
10 min	Verbinden	<p>Vraag een aantal teamleden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Wat was de klus waar jij met plezier aan hebt gewerkt?</li><li>* Kan iemand aangeven welke rol hij /zij had in de samenwerking?</li><li>* Op welke manier is de samenwerking of het netwerk verbeterd of veranderd?</li></ul> <p>Bij voldoende tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Kun je benoemen wat jij hebt gedaan in het delen van verantwoordelijkheden, gebruik van andermans deskundigheid en delen van eigen deskundigheid?"</li></ul>	

Duur 25 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Samen huizen bouwen vraagt om teamwerk!	Benodigdheden Hand-out, Opdracht 2, 1 lang touw, 7 blinddoeken (sjaals)
5 min	Uitleg	<p>Deze opdracht is bedoeld om patronen in de samenwerking en communicatie in het team zichtbaar te maken. Het team krijgt de opdracht om een huisje te vormen met één lang touw. 7 teamleden (deelnemers) worden geblinddoekt tijdens de opdracht en moeten de instructies opvolgen van 2 collega's (instructeurs) die niet geblinddoekt zijn.</p> <p>Vertel aan de twee instructeurs: De deelnemers beginnen in een cirkel schouder aan schouder met het touw voor hen op de grond. De bedoeling van de opdracht is dat de 7 deelnemers met één touw de vorm van een huisje maken. Elke deelnemer is verantwoordelijk voor een onderdeel van het huis (hoek of kant van het huis). Het touw wordt volledig gebruikt. De instructeurs mogen de deelnemers alleen instrueren met: stap naar voren - naar achteren – naar links of naar rechts. Uiteindelijk moet het touw in de vorm van een huisje komen te liggen. Blinddoeken worden verwijderd als iedereen akkoord geeft.</p>	<p>Hand-out Opdracht 2 1 lang touw 7 blinddoeken (sjaals)</p>

## Opdracht 2 (vervolg)

Duur 25 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Samen huizen bouwen vraagt om teamwerk!	Benodigdheden Hand-out, Opdracht 2 1 lang touw, 7 blinddoeken (sjaals)
10 min	Experimenteren	<p>Doe: de instructeurs overleggen hun strategie (gewoon in de zaal) en bepalen hoeveel tijd ze nodig zullen hebben om de opdracht uit te voeren.</p> <p>De opdracht wordt uitgevoerd. Overige teamleden observeren en noteren hun bevindingen.</p> <p>Vragen voor de observanten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Wat vond je van de samenwerking?</li> <li>* Wat liep goed? Wat liep moeilijk?</li> <li>* Kwam iedereen genoeg aan bod kwam? Waarom wel / niet?</li> <li>* Welke rollen heb je gezien?</li> <li>* Herken je patronen tussen teamleden die je ook tijdens teambijeenkomsten of in het werk ziet?</li> </ul> <p>Let op: Als het te lang duurt, mag je de instructeurs de oplossing van het huisje geven (zie pagina 22).</p>	Hand-out Opdracht 2 1 lang touw 7 blinddoeken (sjaals)
10 min	Observeren	<p>Vraag:</p> <p>Een reactie van de instructeurs of de deelnemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Wat vond je van de samenwerkingsopdracht?</li> <li>* Wat liep er goed, waar ben je tevreden over?</li> <li>* Wat liep er mis, waar ben je niet tevreden over?</li> <li>* Welke patronen zag je?</li> <li>* Welke aandachtspunten/ verbeterpunten moeten we meenemen voor de samenwerking in het team als met partners van buiten de organisatie?</li> </ul>	

### Opdracht 2: oplossing huis



 een persoon  
 het touw



Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigdheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	Besprek de volgende vragen met het team: * Is er een lijn te ontdekken in de klussen die we samen met plezier doen? (Uitkomsten opdracht 1) * Hoe kunnen we klussen die we alleen doen of niet goed lopen zo aanpakken, dat ze leuker, sneller of beter worden gedaan? (Uitkomsten 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

**‘Werkt samen en versterkt netwerken’**Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d. 

Besproken competentie: ‘Werkt samen en versterkt netwerken’

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.