



Leerpakket Wmo Competenties

# Hoe beweeg ik mij tussen verschillende werelden en culturen?



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

# INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Teamspel 'De leefwereld carrousell'	5
2. Perspectief wisselen	7
3. Individuele actie	9
4. Leervormen	11
5. Casuïstiek	13
<b>Voor de procesbegeleider</b>	<b>15</b>
A. Algemene instructie	15
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	16
C. Instructie opdrachten	17
D. Terugkoppelingsformulier	23

## 1

# Introductie van de competentie

## Definitie 'Beweegt zich tussen verschillende werelden en culturen'

Maatschappelijke Ondersteuning beweeg je je gemakkelijk in de leefwerelden van burgers, partnerorganisaties en beleidsmakers. Je kan in contact met burgers, professionals en instanties van perspectief wisselen en culturen en verschillende leefwerelden bij elkaar brengen.

Individueen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning kan je je inleven in de cultuur en leefwereld van de burger en zijn netwerk. Je begrijpt dat bepaald gedrag en bepaalde zienswijzen impact hebben op meerdere leefgebieden. Je hebt begrip voor de situatie van de burger en zijn netwerk en voor zijn manier van aanpak. Hierdoor kan je passende ondersteuning bieden.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning beweeg je je soepel in de diversiteit van culturen, leefwerelden en informele netwerken. Hierdoor ervaren groepen burgers de ondersteuning van jou als prettig en transparant. Door jouw inlevingsvermogen maak je verbindingen mogelijk tussen verschillende burgers, groepen, organisaties en instanties.



Het feit dat steeds meer (kwetsbare) doelgroepen vanuit instellingen in de wijk gaan wonen, leidt ertoe dat er ook meer diverse mensen, culturen en leefwijzen in de wijk aanwezig zijn. Dit kan met elkaar botsen. Zo vertelde een wijkwerker dat er een ex-dakloze in de wijk kwam met een nogal eigenaardige levenswijze. Buurtbewoners hadden hier problemen mee. Jouw taak als sociaal werker is dan om de zienswijzen en problemen van de verschillende partijen in kaart te brengen en hen uiteindelijk samen te brengen om gezamenlijk te kijken naar een situatie waar alle partijen mee kunnen leven. Daarvoor heb jij inlevingsvermogen nodig, maar ook bemiddelingsvaardigheden en je moet mensen kunnen verbinden op overeenkomsten en zaken waarover zij het wèl eens kunnen zijn.

### 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: De leefwereld carousel

In deze opdracht beweeg je je in drie verschillende leefwerelden van mensen die allemaal een andere kijk hebben op dezelfde situatie. Het lukt hen niet om samen tot een oplossing te komen. Aan jou de taak om deze visies aan elkaar te verbinden en een transparant plan van aanpak te maken dat zoveel mogelijk tegemoet komt aan ieders verwachtingen en behoeften.

Het team wordt ingedeeld in drie groepen. In drie ruimten/hoeken hangen beschrijvingen van de volgende partijen: oude man/vrijwilliger/manager. Elke groep start bij een andere partij.

### Aan de slag

De opdracht aan de groepen is om aan de vragen en behoeften van de verschillende partijen tegemoet te komen en de verschillende leefwerelden aan elkaar te verbinden in een plan van aanpak. Lees de casus hieronder en eventueel ook nogmaals de competentie 'Beweegt zich tussen verschillende werelden en culturen'. Start bij de partij die de procesbegeleider heeft aangewezen en lees de beschrijving en de vragen van de partij bij wie je staat.

Op het moment dat jullie de beschrijving en vragen hebben gelezen, start je de stopwatch voor 5 minuten. Daarna beantwoorden jullie zo goed mogelijk de vragen van de partij bij wie je staat en noteren jullie wat volgens jullie belangrijk is om de die vragen te beantwoorden én hoe jullie dat mee kunnen nemen in het plan van aanpak. Als de stopwatch eindigt, ga je naar de volgende partij en herhaal je deze opdracht.



# OPDRACHT 1

## **Slechtziende 80 jarige man is ongelukkig door bemoeienissen van de buurvrouw.**

Via een buurtbewoner krijg je de volgende melding binnen: haar buurman, een slechtziende allochtone man van 80 jaar oud, weduwnaar en zonder kinderen, klaagt over de vrijwilliger die wekelijks bij hem thuis komt om hem te ondersteunen in het huishouden en de persoonlijke verzorging. De vrijwilliger, een autochtone vrouw van 65 jaar met veel ervaring op het gebied van mantelzorgondersteuning, komt 1 jaar bij de meneer en verzorgt hem na gehore goed. De vrijwilliger heeft de sleutel van het huis en kan dus ten alle tijden bij de man het huis in. Zij ruimt op, doet boodschappen, kookt en zorgt dat de man zichzelf voldoende verzorgt en zich regelmatig wast of doucht. De man is vergeetachtig, heeft inderdaad hulp nodig maar voelt zich volgens de buurvrouw ongelukkig door de bemoeienissen van de vrijwilliger. Het is niet mogelijk om gespecialiseerde hulp in te zetten, omdat de situatie van de man niet 'ernstig' genoeg is en hij daarom geen indicatie heeft voor ondersteuning van een zorginstelling. Daarbij stimuleert de gemeente, en daarom ook jouw manager, de inzet van vrijwilligers. De gemeente wil dit aankomende tijd alleen maar verder uitbreiden.

CASUS

### **Na afloop**

Wanneer jullie bij alle partijen langs zijn geweest, maken jullie een plan van aanpak waarin in ieders behoefte zo veel mogelijk wordt voorzien en waaruit blijkt dat jullie je als professionals kunnen inleven in de verschillende leefwerelden. Let erop dat het plan blijft aansluiten bij de verwachtingen en behoeften van de partijen en dat je naar alle partijen toe transparant kan blijven in wat je gaat doen.



# OPDRACHT 2

## Opdracht 2: Perspectief wisselen

Deze opdracht is bedoeld om te leren van perspectief te wisselen, elkaar te begrijpen en te zien waar andermans krachten liggen. Daarnaast is de opdracht bedoeld om te kijken naar krachten en talenten van verschillende dieren. Wellicht lijkt het raar dat er dieren worden gebruikt, maar het gaat er om dat ieder dier duidelijk bepaalde krachten heeft. Probeer je als professional in te leven in de krachten en vanuit professioneel oogpunt te kijken hoe ieder dier de casus zou aanpakken. Door gebruik te maken van dieren, leer je op een creatieve manier de casus te bekijken.

Lees onderstaande casus voor jezelf of laat een teamlid de casus voorlezen.

Een aantal ouderen geeft aan dat zij overlast ervaren van een groep jongeren uit de buurt. Ze voelen zich niet veilig en zeggen dat de jongeren rotzooi achterlaten op de plekken waar zij elkaar ontmoeten. De jongeren hebben al meerdere keren aangegeven dat er geen goede plek is in de buurt om elkaar te ontmoeten en dat ze echt niks doen dat ertoe leidt dat de ouderen zich onveilig zouden moeten voelen. De buurtwerker heeft activiteiten georganiseerd om de jongeren bezig te houden, maar geeft aan dat de groep een eenmalige voetbalwedstrijd wel leuk vindt, maar niet geïnteresseerd is in wekelijks terugkerende activiteiten. Op een aanvraag aan de gemeente voor een officiële hangplek heeft de buurtwerker na zes maanden nog steeds niks gehoord.

CASUS

# OPDRACHT 2

## FORMULIER

Hoe zou jij de casus aanpakken vanuit het perspectief van de onderstaande dieren?

Aap

Ijsbeer

Giraffe

Eekhoorn

Duizendpoot

Let op: het gaat er niet om dat het een goede aanpak is, het gaat erom dat je van perspectief kan wisselen.



# OPDRACHT 2

De leeuw zou bij alle partijen langsgaan en eerst eens rustig om zich heen kijken. Hij schat de situatie in vanuit een rustige gedegen, bijna koninklijke houding. Wanneer hij ziet dat één van de partijen in actie moet komen of regels aan hun laars lapt, geeft hij een flinke brul en zorgt hij dat de lijnen recht worden getrokken.

## Waarom deze opdracht?

Van perspectief wisselen kan in de praktijk soms best lastig zijn, omdat ieder mens automatisch vanuit zichzelf redeneert. Toch is het belangrijk dat je jezelf dit aanleert wanneer je werkt met (kwetsbare) groepen, vrijwilligers en verschillende partners. Je leert daardoor niet alleen zelf meer begrip te krijgen voor mensen hun standpunt, maar je zorgt er ook voor dat je de betrokkenen beter aan elkaar kan verbinden en dat zij begrip voor elkaars visie krijgen. Daarnaast leer je op deze manier optimaal gebruik te maken van ieders krachten en talenten. En dit kan weer veel kan opleveren voor je cliënt, maar ook voor samenwerkingspartners of jouw opdrachtgever.



# Individuele actie

## Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie ‘Beweegt zich tussen verschillende werelden en culturen’. Doel is dat je leert je gemakkelijk(er) te bewegen in en tussen verschillende systemen en leefwerelden en dat je effectief in kan spelen op de verschillende zienswijzen en standpunten van mensen. Met deze competentie in je rugzak, kun jij expert worden op het samenbrengen en verbinden van mensen door hen te laten zien op welke punten zij het met elkaar eens zijn en vanuit welke gedeelde ideeën zij met elkaar kunnen samenwerken.

## Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Houd jij echt rekening met de invloed van cultuur en leefwijze van cliënten op hun situatie? Verbind jij actief verschillende partijen aan elkaar? Wat kun jij doen om nog beter aan te sluiten bij een bepaalde groep met wie jij samenwerkt? Denk bijvoorbeeld aan een oefening waarin je je echt inleeft in die groep en vanuit hun standpunt naar de situatie kijkt. Of nodig een keer een cliënt uit bij een formeel overleg om hem zelf zijn standpunt te laten verwoorden om zo meer begrip te creëren.

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 bewegen tussen verschillende werelden en culturen

#### 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 je te bewegen in uiteenlopende systemen en deze aan elkaar te verbinden. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Bewegen tussen verschillende werelden en culturen' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Werp een blik in de toekomst met een gezin of een groep mensen waarin verschillende zienswijzen een effectieve aanpak in de weg staan. Wat is het beste resultaat waar jullie gezamenlijk naar streven? Hoe komen jullie daar? Bedenk daarna samen concrete acties om bij het gewenste resultaat te komen.</li> <li>* Kijk in je professionele netwerk en bedenk welke partijen elkaar eigenlijk moeten kennen ten behoeve van optimale ondersteuning aan jouw doelgroep. Organiseer een overleg om elkaars expertise en samenwerkingsmogelijkheden te bespreken. Onderstreep gezamenlijke doelen en overeenkomsten.</li> </ul>
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Leg drie cliënten eens wat vragen voor over zaken die bij henzelf spelen of in de dienstverlening. Schrijf voor jezelf op wat je opvalt aan hun standpunt en zienswijze op deze zaken. Denk aan de invloed van cultuur, religie, verleden, opvoeding, omgeving, werk/studie, relatie etc.</li> <li>* Vraag eens feedback aan twee of drie collega's of samenwerkingspartners over jouw inlevingsvermogen, begrip voor de ander en vaardigheden om mensen met elkaar te verbinden. Neem bijvoorbeeld een concreet voorbeeld waar zij aan kunnen refereren. Voorbeeldvragen zijn: vind je dat ik mij voldoende inleef in anderen tijdens overleggen? Stel ik mij open voor andermans mening? Stel je vragen via email, zodat mensen de tijd hebben om er rustig over na te denken.</li> </ul>
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bedenk bij welke partner of groep jij het lastig vindt om aan te sluiten. Zoek in je netwerk of via LinkedIn een collega of bijvoorbeeld een opbouwwerker of sociaal makelaar op die hier minder of geen probleem mee heeft en zich juist heel makkelijk beweegt in deze groep. Loop een keer met hem mee, stel vragen en kom erachter hoe ook jij gemakkelijker aansluit</li> <li>* Ken je de uitdrukking: 'Do what the locals do'? Om een aanpak of oplossing te vinden die echt aansluit bij een bepaalde groep of cliënt, kan het helpen om (tot op zekere hoogte) te doen wat zij doen. Dus wil je een groep buurtbewoners bereiken die elke vrijdag een borrel drinken in het buurtcafé? Zorg dan dat je daar een keer bij bent. Of lopen er allerlei informele (contact) lijntjes tussen mensen in de wijk, leer deze lijnen kennen en sluit erop aan. Wellicht zie je nieuwe mogelijkheden voor een aanpak die echt aansluit bij hun leefwereld.</li> </ul>
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Sok, K. (2012) Samenwerken in de wijk: Sociaal werk laat trend tot verbreding zien. (Artikel)</li> <li>* <a href="#">MOVISIE (2011) Multidisciplinair samenwerken in de wijk in Tilburg. (Praktijkvoorbeeld)</a></li> <li>* <a href="#">Keijzer, J. de (2010) The Dutch Homeless Cup; een straatvoetbaltoernooi voor dak- en thuislozen met een uniek samenwerkingsverband van diverse partners. (Praktijkvoorbeeld)</a></li> </ul>

# 5 Casuïstiek

## Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- \* Het opbouwen en behouden van contact met de verschillende leefwerelden kost veel tijd en vraagt soms veel aanpassingsvermogen.
- \* De manier van aanpak of de denkwijze van iemand gaat echt in tegen jouw eigen overtuigingen, waardoor je in een conflict komt met jezelf als persoon en als professional.
- \* Partijen of mensen met wie jij samenwerkt of die jij ondersteunt, staan niet open voor de leefwerelden en zienswijzen van andere burgers, partnerorganisaties en beleidsmakers.

## CASUS 1: Een voortvarende gemeente

In jouw buurt willen de buurtbewoners graag extra parkeerplekken, terwijl er relatief kort geleden een renovatie geweest is. Ook willen zij 's avonds graag extra politietoezicht, maar de wijkagent doet vooral overdag zijn rondes. Ondertussen kom je erachter dat de gemeente erg oplossingsgericht is. Vaak met de allerbeste bedoelingen. Bewoners mogen punten aandragen, maar de gemeente geeft zelf de oplossing voor het aangegeven idee. Zo willen de bewoners van de flat in de Bosboomstraat graag bloemen in de straat. Geen planten of bloembakken, maar zaaigoed, omdat ze uit ervaring weten dat nieuwe aanplant direct gejat of vernield zal worden. Jij legt de aanvraag in samenwerking met de bewoners neer bij de gemeente. Die bedenkt dat het leuk zou zijn om bloembakken onder de ramen van de 1e etage te plaatsen. Dan kunnen bewoners uit andere straten niet bij de planten om ze te stelen of te vernielen en de bewoners kunnen dan zelf de bloembakken verzorgen. Op de dag dat de bloembakken worden geleverd, blijkt de gemeente helaas een inschattingfout te hebben gemaakt. De ramen van het appartementencomplex blijken niet open te kunnen op de eerste etage. Hoezo verzorgen?! De buurtbewoners kunnen er wel om lachen, maar het betekent wel dat de bloembakken meteen weer terug kunnen naar de gemeente. Dit is één voorbeeld van een 'mis match' tussen de gemeente en bewoners. Wat doe je aan het feit dat agenda's van gemeente en bewoners vaak slecht op elkaar aansluiten? En wat doe je aan de voortvarende houding van de gemeente, terwijl ze onvoldoende communiceren met de bewoners?

## Vragen bij de casus

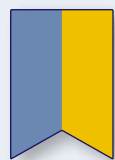
1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Mag jij vanuit je professionaliteit de opdrachtgever aanspreken op dit soort ongelukkige beslissingen? Hoe zorg je dat je ondersteuning krijgt vanuit jouw organisatie om dit te doen?
4. Wat kun jij doen om het inzicht van de gemeente, bewoners en eventueel andere partijen te vergroten met betrekking tot elkaars vragen, behoeften, denk- en werkwijzen?

## CASUS 2: Wie heeft gelijk?

In de buurt waar je werkt woont een gezin waarin uiteenlopende problemen spelen. Bij verschillende instanties en professionals is het gezin bekend. De jongerenwerker kent het gezin, omdat hij de kinderen betreft bij sportactiviteiten. De orthopedagoog van school is bekend met het gezin. Vanuit het CJG heeft moeder opvoedondersteuning gehad en bij de Dienst Werk & Inkomen is het gezin bekend vanwege loopbaanbegeleiding en het behoud van de uitkering. Jij bent het eerste aanspreekpunt voor het gezin voor vragen en problemen. Nu doet het volgende dilemma zich voor: de betrokken professionals hebben verschillende opvattingen over een aantal zaken die spelen in het gezin. Zo is het in dit gezin normaal dat als de kinderen stout zijn, vader hen een flinke tik geeft. Je hebt het al bespreekbaar gemaakt met het gezin, maar zij zijn niet van plan om hun opvoedmethode te wijzigen. Daarnaast hebben de ouders drie wietplanten, waarvan ze zeggen dat ze alleen voor eigen gebruik zijn. Jij vermoedt dat vader hier en daar wel dealt, maar hier heb je geen bewijs van. De jongerenwerker heeft geen probleem met de wietplanten, terwijl de orthopedagoog dit onverantwoordelijk gedrag vindt waarmee de ouders het slechte voorbeeld geven aan hun kinderen. Ook de medewerker van Dienst Werk & Inkomen wil onderzoeken of vader bijverdient met de wiet, aangezien dit gevolgen heeft voor de uitkering. De CJG medewerker en de orthopedagoog vinden dat er een melding moet worden gemaakt van kindermishandeling, terwijl de jongerenwerker beweert dat uit gesprekken met de kinderen blijkt dat het allemaal wel meevalt en dat zij er niet onder gebukt gaan. In het casusoverleg met het gezin en de professionals is het er heftig aan toe gegaan door alle meningsverschillen. De ouders leek het niet te deren, ze zaten erbij met een brede grijns en vonden dat iedereen te veel heisa maakte. Ondertussen gaan zij gewoon op dezelfde voet door, terwijl jij de uitdaging hebt om tot een compromis te komen met alle andere professionals. Hoe ga je hier mee om?

### Vragen bij de casus

1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Als professional moet je open staan voor verschillende zienswijzen van mensen. Je weet dat als een situatie onveilig is je moet ingrijpen; ook als dit tegen de zienswijze van de klant ingaat. In welke andere situaties vind jij dat je voorbij mag gaan aan de zienswijze van de ander?
4. Hoe bepaal je prioriteit bij de aanpak van verschillende problemen in één gezin? Bijvoorbeeld als een moeder een verslaving heeft, er schulden zijn, de kinderen met overgewicht kampen en het huis verschrikkelijk smerig is. Hoe ga je dit aanpakken?



# 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
- \* Pennen en stiften
- \* Lege A4 vellen
- \* Horloge/stopwatch
- \* 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 tussen welke systemen en leefwerelden zij zich bewegen en hoe zij deze werelden bij elkaar brengen.	
		Lees de uitsplitsing naar individuen en groepen voor.	Beschrijving individuen en groepen
5 min		Vraag het team wat voor hen binnen deze competentie nog een uitdaging vormt en hoe zij de competentie verder kunnen versterken. Stimuleer ze om de competentie goed te lezen en om kritisch naar hun eigen professionele gedrag te kijken.	



## C. Instructie opdrachten

Duur 40 min	Onderdeel Leren door verbinden	Opdracht 1: De leefwereld carrousel	Benodigdheden
5 min	Uitleg	Doe: voor deze opdracht heb je drie ruimten nodig of een grotere ruimte waarbij je drie hoeken kunt inrichten. Hang voor de bijeenkomst de beschrijvingen van de partijen elk in een andere hoek. Deel het team in drie groepen en geef hen de hand-out van teamopdracht 1 (inclusief de casus). De bedoeling is dat de groepen langs de drie partijen lopen die een rol spelen in de gegeven casus; de oude man, de vrijwilliger en hun manager. Elke partij 'hangt' in een andere hoek/ruimte en geeft zijn of haar visie op de casus. Bij elke partij krijgen de groepen een aantal vragen. De opdracht is om de verschillende partijen aan elkaar te verbinden en een plan te maken waarin in ieders behoefte wordt voorzien <sup>1</sup> .	Hand-out opdracht 1 3 ruimten/ hoeken, 3 beschrijvingen v.d. partijen (zie volgende pagina's), Invulformulieren, Pennen, 3 telefoons met stopwatch
20 min	Experimenteren	Vraag één teamlid om de cliënt te spelen. Geef hem of haar de Instructie voor de cliënt (zie pag. 15) en laat hem/haar deze instructie goed doorlezen. Het is geen makkelijke rol, dus laat diegene zich goed voorbereiden. Deze instructie mogen de andere teamleden niet zien. Maak daarna subgroepen van vier teamleden. Plaats een lege stoel voor de groep.	Hand-out opdracht 1 Pennen Beschrijvingen van de partijen (zie volgende pagina's)
10 min	Verbinden	Wanneer de drie groepen langs alle partijen zijn geweest, maken zij een plan, waarin in ieders behoefte zo veel mogelijk wordt voorzien en waaruit blijkt dat het team zich kan inleven in de verschillende leefwerelden.	Invulformulieren Pennen Telefoon met stopwatch
5 min	Inzicht (gezamenlijk)	Bespreek kort het volgende na: * Hoe zorg je dat de aanpak aansluit bij alle partijen en dat de aanpak transparant blijft?	Hand-out Instructie team

1 Als de gegeven casus niet bij jullie werk past, kun je ook een eigen casus gebruiken.

### 'Oude man'

Mijn naam is Mohammed. Ik ben van Marokkaanse afkomst en hoewel ik niet alles meer goed kan zien en soms wat vergeet, ben ik prima in staat om voor mijzelf te zorgen. Elke week komt Diny bij mij langs om allerlei klusjes te doen en mij op mijn vingers te kijken of ik mezelf wel douche en schone kleding aan heb. Ik word nerveus van haar. Ze loopt me in de weg, haalt dingen overhoop en ik vind dat ze mij niet het respect geeft dat je naar een man van 80 zou moeten hebben. Ik begrijp best dat ze het vriendelijk bedoelt, maar van haar betuttelende gedrag word ik gek. Ik ben een volwassen man, die prima voor zichzelf kan zorgen. Ik heb geen behoefte aan ondersteuning, van niemand niet.

Tegen de tijd dat ik zo oud ben dat ik ondersteuning nodig heb, wil ik dat van een professionele verpleegster die weet hoe ze zich moet opstellen tegenover heren met een degelijke leeftijd.

Mijn vragen zijn:

- \* Hoe kom ik van Diny af?
- \* Hoe kan ik anderen ervan overtuigen dat ik prima voor mijzelf kan zorgen?
- \* Hoe zorg ik ervoor dat ik professionele verzorging krijg als ik niet meer voor mijzelf kan zorgen?

### 'Vrijwilliger'

Mijn naam is Diny. Ik kom nu 1 jaar bij Dhr. Alaoui over de vloer. Ik ben jarenlang mantelzorger geweest voor mijn eigen man. Dhr. Alaoui is een aardige, maar koppige man. Ik weet dat hij liever voor zichzelf wil zorgen, maar ik zie dat hij vaak dingen vergeet, zoals schone kleren, boodschappen doen of het gas uitdraaien. Naar mijn idee kan hij niet voor zichzelf zorgen en daar hebben we wel eens discussies over. Ik ben een aanpakker en ga mij niet anders voordoen dan wie ik ben, ook niet tegenover een oudere man van 80, zoals Dhr. Alaoui. Onze visies verschillen regelmatig van elkaar, maar ik laat Dhr. Alaoui niet vallen. Zo ben ik niet en zo zal ik ook nooit worden. Daarbij vind ik het leuk om een handje te kunnen helpen en geniet ik van mijn vrijwilligerswerk.

#### Mijn vragen zijn:

- \* Hoe overtuig ik Dhr. Alaoui dat het beter voor hem is als ik er ben?
- \* Hoe vind ik balans tussen trouw blijven aan mijn eigen normen en waarden en Dhr. Alaoui? voldoende het gevoel geven dat ik alle respect voor hem heb, maar dat ik wel dingen op mijn manier doe?

## 'Manager'

Mijn naam is Saskia. Ik ben jullie manager. Dit jaar staat in onze organisatie het werken volgens Welzijn Nieuwe Stijl centraal. Dit is een opdracht vanuit de gemeente en doordat de hele sector volop in beweging staat, willen wij als organisatie duidelijk laten zien dat wij kunnen voldoen aan de verwachtingen en eisen die de gemeente aan onze organisatie stelt. Eén van de kernpunten is het meer inzetten van vrijwilligers en het informele netwerk bij mensen die lichte ondersteuning nodig hebben. Voor iedere cliënt is een plan op maat gemaakt. Bij Dhr. Alaoui hebben we dit ook gedaan en van daaruit is besloten dat hij wel degelijk ondersteuning nodig heeft, maar dat dit prima gaat met een ervaren vrijwilliger. Diny is bij uitstek een goede match met Dhr. Alaoui; ze is een sterke, eerlijke vrouw met veel ervaring. Dhr. Alaoui heeft zelf aangegeven dat hij het goed vond als Diny hem zou ondersteunen. Ik zie daarom geen reden om Diny te vervangen en al helemaal niet voor een betaalde professional. Ik kan dit niet verantwoorden naar de gemeente toe.

### Mijn vraag is:

- \* Kan ik erop rekenen dat jullie zorgen dat Dhr. Alaoui zowel geschikte ondersteuning behoudt, als dat hij dit krijgt vanuit vrijwillige inzet?

Duur 15 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Perspectief wisselen	Benodigdheden Hand-out Opdracht 2
10 min	Gezamenlijke bespreking	<p>Vertel: deze opdracht is bedoeld om te leren van perspectief te wisselen, elkaar te begrijpen en te zien waar andermans krachten liggen. Dit kan in de praktijk soms best lastig zijn, omdat ieder mens automatisch vanuit zichzelf redeneert. Toch is het belangrijk dat je jezelf dit aanleert wanneer je werkt met (kwetsbare) groepen, vrijwilligers en verschillende partners. Je leert op deze manier optimaal gebruik te maken van ieders krachten en talenten. En dit kan weer veel kan opleveren voor je cliënt, maar ook voor samenwerkingspartners of jouw opdrachtgever.</p> <p>Doe: deel hand-out Opdracht 2 uit en lees de casus voor. Wellicht is het raar dat er dieren worden gebruikt, maar het gaat er om dat ieder dier duidelijk bepaalde krachten heeft. Probeer je als professional in te leven in de krachten en vanuit professioneel oogpunt te kijken hoe ieder dier de casus zou aanpakken. Door de dieren bekijk je de casus op een creatieve manier.</p> <p>Besprek de casus vanuit de verschillende perspectieven van de dieren.</p>	
5 min	Voorbespreking	<p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Lukt het de teamleden om van perspectief te wisselen?</li> <li>* Worden krachten en talenten van verschillende dieren gezien?</li> <li>* Lukt het teamleden om van perspectief te wisselen tussen de verschillende dieren, of blijven mensen vanuit hun eigen visie redeneren?</li> </ul> <p>Betrek het team om bovenstaande vragen te beantwoorden. Zorg dat als ze feedback geven aan elkaar, zij dit volgens de feedbackregels doen.</p>	

Duur 15 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
10 min	Evalueren	Evalueer met het team de volgende vraag: * Waarom is het voor ons werk zo belangrijk dat je een situatie vanuit verschillende perspectieven kan bekijken? (Uitkomsten opdracht 1 en 2) * Hoe zorgen we ervoor dat we situaties automatisch meer bekijken vanuit de verschillende aanwezige perspectieven, zodat we altijd inzetten op de aanpak die het beste aansluit op de verschillende partijen? (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 acties.	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

#### 'Beweegt zich in uiteenlopende systemen'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Beweegt zich in uiteenlopende systemen'

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.