

Leerpakket Wmo Competenties

Hoe signaleer ik en speel ik in op veranderingen?



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Elk nadeel heeft zijn voordeel	5
2. Hulplijn	6
3. Individuele actie	8
4. Leervormen	10
5. Casuïstiek	11
Voor de procesbegeleider	13
A. Algemene instructie	13
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	14
C. Instructie opdrachten	15
D. Terugkoppelingsformulier	20

1

Introductie van de competentie

Definitie 'Signaleert en speelt in op veranderingen'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning heb je een antenne voor veranderingen bij burgers en in de omgeving waar je werkt. Je herkent kansen, problemen en tekorten en springt daar samen met burgers preventief en actief op in. Je zorgt dat problemen en kansen bij de juiste partijen op de agenda staan. Bij acute problemen grijp je tijdig in.

Individen en hun netwerk

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning herken en erken je veranderingen in kwetsbaarheid en kracht bij de burger en zijn netwerk. Je benut deze signalen om tekorten te agenderen, de ondersteuning aan te passen of eventueel vroegtijdig in te grijpen. Zo kan de burger zijn zelfredzaamheid behouden en zijn netwerk versterken.

Groepen en samenleving

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning signaleer je vroegtijdig veranderingen bij (kwetsbare) groepen en in sociale verhoudingen tussen burgers en organisaties. Je pakt deze signalen op om te ondersteunen, invloed uit te oefenen en mensen te activeren. Op die manier benut je de kracht van groepen burgers. Je agendeert ongelijkheid en uitsluiting.



In de wijk waar je werkt is de gemeente bezig met een hernieuwingsplan om de wijk groener te maken en de sociale samenhang te verbeteren. Jij als sociaal werker hebt een paar cliënten in die wijk die veel thuis zijn (verlies van een baan, klein sociaal netwerk en tijdelijk fysiek beperkt door een ongeluk). Het plan van de gemeente zie jij direct als kans om deze en andere buurtbewoners te betrekken en te laten helpen bij het realiseren van het plan. Zo kun je individuele cliënten een positieve impuls geven, maar werk je direct aan de sociale samenhang. Ook nemen buurtbewoners werk uit de handen van de gemeente. Je schrijft je idee op en legt deze voor aan je leidinggevende en de betreffende gemeenteambtenaar.

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: Elk nadeel heeft zijn voordeel

Denken in kansen en mogelijkheden en je niet laten afschrikken door problemen, tekorten, negatieve verhoudingen tussen mensen en plotselinge veranderingen. In deze opdracht gaat het erom dat je mogelijkheden van handelen leert zien in situaties waarin je moet signaleren, actie moet ondernemen en moet agenderen.

In de competentie 'Hoe signaleer ik en speel ik in op veranderingen' ben je als professional alert op veranderingen, kansen en problemen bij jouw cliënt of doelgroep. Hoe sneller je zaken signaleert, hoe sneller je erop in kan springen en bij de juiste partij kan agenderen. Dit is alleen niet altijd makkelijk. Soms gaat het om acute, vervelende situaties, waarbij je zelf ook niet goed weet wat je moet doen. In deze oefening gaan we kijken naar mogelijkheden en kansen in lastige situaties.

Voor deze opdracht ontvang je verdere instructie van de procesbegeleider.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: Hulplijn

Deze oefening gaat over het aanpakken van een lastige situatie en actief aanpakken van deze situatie.

Kies een van onderstaande voorbeeldsituaties of neem er een uit je eigen praktijk, waarin voor jou lastige aspecten zitten rondom signaleren, anticiperen en agenderen. Ga na bij welke situatie je niet goed zou weten wat te doen. In welke situatie vind je het lastig om de volgende concrete stap te bepalen? In welke situatie zou je iets moeten doen waarbij je je helemaal niet prettig zou voelen?

Voorbeeldsituaties:

1. Jouw cliënt komt de laatste paar maanden steeds minder het huis uit. Hij heeft bijna geen eten in huis, drinkt veel en voorziet amper in zijn eigen basisbehoeften. Hij heeft ruzie met zijn zus, van wie hij eerder veel steun kreeg. Als je de zus opbelt zegt ze dat hij gek is, dat ze niks meer met hem te maken wilt hebben en dan hangt ze op. Ondertussen beginnen burens te klagen over dat ze overlast ervaren van die dronkenlap. Jouw cliënt interesseert dit niet.
2. De gemeente heeft besloten om een speeltuin te bouwen ten koste van 15 parkeerplekken in de wijk. Boze buurtbewoners komen naar jou toe; ze zijn het hier helemaal niet mee eens, maar de gemeente wel er niet met hen over praten. De gemeenteambtenaar die hierover gaat is een norse man met wie je niet goed overweg kan. De buurtbewoners laten duidelijk blijken dat ze vinden dat jij hier stappen in moet ondernemen.
3. Je wordt gebeld door de moeder van een meisje die jij eerder hebt begeleid. Ze is bang dat haar dochter in de handen is gekomen van loverboys en drugs toegestopt krijgt. De dochter wil hier niks over zeggen tegen haar moeder. Moeder is bang en ze is niet in staat om de situatie zelf aan te pakken. Als je het meisje spreekt zegt ze dat er niks aan de hand is en dat haar moeder onzin uitkraamt. Jouw gevoel geeft echter aan dat er wel degelijk iets mis is en dat zaken uit de hand kunnen lopen.
4. Een groep jongeren wil een groot buurtfestival houden met rappers, graffiti en skaten. Een groep ouderen ziet dit helemaal niet zitten en tijdens pogingen om hen hierover met elkaar in gesprek te laten gaan, loopt het altijd uit op geschreeuw en ruzie. Jij staat er middenin.

OPDRACHT 2

Eén teamlid vertelt het volgende aan de groep: :

- * Welke situatie heb je gekozen? (eventueel kun je deze meer passend maken op je eigen praktijk)
- * Waarom is deze situatie lastig voor jou?
- * Waar zou je tegen aan lopen? (bijv. welke stap zou je moeilijk vinden om te zetten? Tegen welke actie zou je op zien om te doen? Welke handeling zou je lastig vinden?)

Als je klaar bent met je verhaal, 'bel' je twee collega's op die je wilt inschakelen als hulplijn. Je stelt hen de volgende twee vragen:

- * Wat zijn volgens hen de belangrijkste gegevens om de situatie verder aan te pakken?
- * Hoe zouden zij omgaan met jouw gevoelde belemmering of angst?
- * Welke concrete stappen zouden zij nemen om deze belemmering te overkomen?

Schrijf de antwoorden van jouw hulplijnen op en overleg eventueel hoe je de eerste concrete stap verder kan voorbereiden.

Waarom deze opdracht?

Deze oefening is handig om je bewust te worden van jouw drempels en belemmeringen die ertoe leiden dat je misschien niet proactief handelt in bepaalde situaties. Door meerdere visies hierover te krijgen, kun je die drempel verlagen en nieuwe ideeën opdoen om je belemmering te overwinnen.

3 Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Signaleert en speelt in op veranderingen'. Zo vergroot je jouw professionele handelen op deze competentie en leer je kansen, problemen en tekorten te signaleren en hier vervolg aan te geven.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete actie geeft, die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Heb je al eerder kansen of tekorten gezien, die je nu als actie kan agenderen bij de juiste partijen? Wil je oefenen met het direct durven inspringen op acute problemen? Heb je een goed beeld van hoe je signalen echt om kan zetten in actie bij individuele cliënten of bij groepen mensen? Je kunt bijvoorbeeld eens een aantal buurtbewoners interviewen over kansen of tekorten die zij zelf zien voor hun eigen buurt. Je kan een boek lezen over hoe je beter kan signaleren, zoals het boek 'Opgelet! Systematisch Signaleren In Het Maatschappelijk Werk' (P. van Splunteren en M. Scholte). Daaruit kun je direct tips uitproberen in jouw eigen werk.

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 signaleren en inspelen op veranderingen

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 op professionele wijze te anticiperen op veranderingen bij jouw cliënt of doelgroep en om sociale verhoudingen tussen mensen onder de loep te nemen en eventuele onbalans weer recht te trekken. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Signaleert en speelt in op veranderingen' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Je signaleert een kans of tekort bij jouw doelgroep of in de wijk waar je werkt. Neem de tijd om de kans of het probleem op papier te zetten en dit bij de leidinggevende of de opdrachtgever te agenderen. Zet er opties bij voor vervolgstappen, zodat je de kans vergroot dat het ook echt wordt opgepakt. * Doe de oefening de Hulplijn met een cliënt. De hulplijnen kunnen gezinsleden zijn die aanwezig zijn bij het gesprek, maar je kunt ook fictieve mensen als hulplijn inschakelen. Bijv. Hulplijn is de overleden moeder van de cliënt. Je vraagt de cliënt; Wat zou jou moeder hebben gedaan in deze situatie? Welke concrete stappen zou zij hebben genomen? De cliënt vertelt wat hij denkt dat zijn moeder zou doen.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Interview een aantal buurtbewoners over kansen of tekorten die zij zien in hun buurt. Vraag hen wat zij hiermee willen doen. Laat hen vooral denken in mogelijkheden en kansen. Vraag of ze samen met jou deze kans of dit tekort willen aanpakken. * Bekijk met je samenwerkingspartners een project of casus waarin verschillende belangen spelen en de verhoudingen tussen mensen soms niet in balans zijn. Krijg inzicht in hun visie op de situatie of op de doelgroep. Organiseer een bijeenkomst met je partners om te kijken hoe je de stroef lopende zaken om kan zetten in positieve verhoudingen en oplossingen.
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Houdt een interview met een professional uit het Jeugdzorg crisisteam of een bemiddelaar over het inspringen op acute problemen en escalatie of over het bemiddelen tussen verschillende partijen. Neem tips en trucs mee in je eigen werk. * Neem een werksituatie waarin je een kans of een probleem signaleert, waar je nog niets mee hebt gedaan. Neem een strip-, film of andere held in gedachten. Wat zou deze held doen in de situatie? Formuleer adviezen en mogelijke acties op basis van jouw associaties met de kenmerken van deze held. Doe dit met drie helden. Denk aan presidenten, acteurs, politicus, voetbalcoaches, striphelden etc.
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * <u>Gemeente Den Haag (2006) Een wijk in beeld: wijkbewoners leggen met foto's problemen en knelpunten vast op het gebied van veiligheid, sociaal leefklimaat en de multiculturele buurt. (Methodiek)</u> * <u>Peters, A. (december 2012) Succesvolle buurthulp heeft professional op de achtergrond. (Artikel)</u> * <u>Gunster, B. Omdenken: Leren denken in kansen en mogelijkheden.</u>

5 Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * De verhoudingen tussen mensen zijn niet duidelijk, maar je voelt wel dat er iets niet klopt.
- * Het tijdig signaleren van echte kansen, problemen of tekorten, zodat je er preventief op in kunt springen.
- * Tekorten of kansen die je signaleert en agendeert worden niet opgepakt door derden.

CASUS 1: Mantelzorgcr holder houdt het bijna niet meer vol

Een 75-jarige buurtbewoner heeft door Parkinson zeer beperkte mogelijkheden om zichzelf te verzorgen. Hij is rolstoelafhankelijk en zijn nachten worden vaak verstoord door zware tremoren. Door medicijngebruik is zijn geestelijke gezondheid het laatste half jaar sterk achteruit gegaan. Zijn 15 jaar jongere echtgenote is nog vitaal en geeft aan dat ze graag voor haar man zorgt. Ze vertelt ook dat ze vaak last heeft van haar rug door het tillen van haar man en dat zijn mentale achteruitgang de situatie wel moeilijker maakt. Op de twee dagen per week die zij nog werkt, gaat haar echtgenoot met de nodige tegenzin naar de dagbehandeling buiten het dorp. Bij het steunpunt mantelzorg is bekend dat de vrouw wel wat professionele ondersteuning zou willen hebben, maar dat haar man alleen door haar geholpen wil worden en geen vreemden in huis wil. Hij kan moeilijk inschatten wat de zorg voor zijn echtgenote aan (over)belasting geeft. Mevrouw zoekt vooral emotionele steun bij het Steunpunt mantelzorg. Die hebben aangegeven dat ze een professional kunnen inschakelen die haar fysiek kan ontlasten, maar daar moet haar man wel achter staan. Het Steunpunt mantelzorg heeft jou gevraagd om met het koppel eens te kijken naar mogelijke oplossingen om ervoor te zorgen dat zij zich zo lang mogelijk staande kunnen houden.

Vragen bij de casus

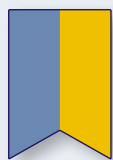
1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Wanneer mag je als professional wel of niet ongelijke of ongezonde verhoudingen in gezinnen aanpakken? Hoe ernstig moet de situatie zijn?
4. Op welke manieren kun je de echtgenote steunen in het aangeven van haar grenzen zonder een schuldgevoel te creëren?

CASUS 2: Stagnering doorverwijzing

Een maand geleden ben je in contact gekomen met een gezin met twee dochters van 15 en 17 jaar die lijden aan een eetstoornis, een zeer negatief zelfbeeld hebben en depressief zijn. De meiden zijn er door de sterke overtuigingskracht van ouders en huisarts mee akkoord gegaan om voor hun problemen hulp te zoeken in een gespecialiseerde kliniek. Na aanmelding blijkt dat de wachttijd voor de behandeling ongeveer een half jaar is. Het kleine beetje motivatie dat de meiden hadden, is hiermee direct verdwenen en nu zitten vooral de ouders met hun handen in het haar over hoe zij die zes maanden gaan overbruggen. Beide meiden zijn dusdanig neerslachtig en fysiek zwak dat het nog maar te hopen is dat zij zo'n lange wachttijd overleven. De huisarts heeft jou gevraagd om een vinger aan de pols te houden gedurende deze periode. Je hebt ondertussen al contact opgenomen met een diëtist, maar zij vindt de situatie zo ernstig dat zij de meiden niet als cliënt kan aannemen. Het ziekenhuis vindt de situatie echter 'niet ernstig genoeg' om de meiden al op te nemen. Je loopt als sociale professional vaker op tegen stagneringen in doorverwijzingen, lange wachtlijsten en hiaten in het aanbod. Wat kun jij nu doen voor de meiden?

Vragen bij de casus

1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Mag je drang of dwang inzetten richting instanties of andere professionals? Mag jij de meiden 'echt' begeleiden ook al is jouw 'taak' om alleen een vinger aan de pols te houden tijdens de wachttijd?
4. Hoe motiveer je cliënten om gedrag te veranderen dat schadelijk of destructief is?



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

B. Instructie 'Introductie van de competentie'

Duur 10 min	Onderdeel Leren door Kennis	Inleidende opdracht Verhelderen van de competentie en koppelen aan de eigen context	Benodigdheden Definitie
	Gezamenlijke bespreking	Vertel: we beginnen met het verhelderen van de competentie en het koppelen van de competentie aan ons eigen werk. Deel de competentie op papier uit en laat een teamlid de competentie voorlezen.	Algemene definitie
5 min		Vraag het team of duidelijk is wat er met de competentie wordt bedoeld. Vraag het team of zij bewust bezig zijn met het signaleren van veranderingen bij cliënten of burgers. Doen zij ook echt wat met deze signalen en gaan ze er actief mee aan de slag?	
		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 een tekort of een kans agendeerden. Was het hierdoor nodig om de begeleiding aan te passen? Is dit ook gebeurd? Vraag het team hoe zij de competentie verder kunnen versterken.	

C. Instructie opdrachten

Duur 20 min	Onderdeel Leren door experimenteren	Opdracht 1: Elk nadeel heeft zijn voordeel	Benodigheden Instructie procesbegeleider
5 min	Uitleg	Pak de instructie (volgende pagina's) erbij en ga aan de hand daarvan verder.	
5 min	Experimenteren	Uitvoering: Alle teamleden gaan in een kring staan en voeren de opdracht uit aan de hand van de instructie.	
10 min	Delen	Voor de afsluiting stel je de volgende vragen: * Wat levert het op als je kijkt naar mogelijkheden en kansen? * Kwamen er voor mensen nieuwe openingen in de genoemde situaties? Welke bijvoorbeeld? * Voor wie verlaagt dit de drempel om met de situatie aan de slag te gaan? Waarom wel of juist niet?	

Teamopdracht 1: Instructie voor de procesbegeleider

Doel: Denken in kansen en mogelijkheden en je niet laten afschrikken door problemen, tekorten, negatieve verhoudingen tussen mensen en plotselinge veranderingen. Het gaat erom dat het team mogelijkheden van handelen leert zien in situaties waarin zij moeten signaleren, actie moeten ondernemen en moeten agenderen.

Vertel: In de competentie 'Signaleert en speelt in op veranderingen' ben je als professional alert op veranderingen, kansen en problemen bij jouw cliënt of doelgroep. Hoe sneller je zaken signaleert, hoe sneller je erop in kan springen en bij de juiste partij kan agenderen. Dit is alleen niet altijd makkelijk. Soms gaat het om acute, vervelende situaties, waarbij je zelf ook niet goed weet wat je moet doen. In deze oefening gaan we kijken naar mogelijkheden en kansen in lastige situaties.

Uitvoering: Alle teamleden gaan in een kring staan. Jij kiest drie zinnen uit die het meest aansluiten bij jullie werk. Lees de eerste zin hardop voor. De persoon links van jou zegt: "Ik kan wel...." hij noemt een kans of mogelijkheid die deze situatie met zich meebrengt. Daarna borduurt iedereen op een positieve manier voort op deze 'oplossing'. Houd de vaart er in. Het gaat erom dat mensen snel met nieuwe ideeën komen. Je gaat de hele kring langs tot jullie niks meer kunnen verzinnen. Dan ga je naar zin twee etc. Doe de opdracht 5 minuten.

Oefenzinnen:

- * Vorig weekend is een sluimerende ruzie geëscaleerd tussen twee groepen jongeren. Ik weet niet hoe ik de boel weer rustig moet krijgen.
- * Het gezin De Smit blijkt enorme schulden te hebben. Ons hele plan om hen even samen op vakantie te sturen om dichterbij elkaar te komen, valt nu in het water.
- * Mijn doelgroep wil mijn ondersteuning in het organiseren van een buurtfeest, maar mijn leidinggevende zegt dat ik hier geen uren voor heb.
- * Mijn cliënt Arie is gekort op zijn inkomen en kan hierdoor bijna niet meer voorzien in zijn levensonderhoud.

- * In het afgelopen jaar zijn de twee beste vriendinnen weggevallen van mevrouw de Vries. Ik zie dat ze vereenzaamd, maar ze heeft op haar oude leeftijd geen zin meer om in nieuwe vriendschappen te investeren.
- * Floris wordt steeds meer buiten gesloten door zijn broers en hoewel ik het al tien keer heb gezegd, lijken zijn ouders het niet te zien en doen ze er niks aan.
- * De samenwerking tussen organisatie X en Y wordt steeds slechter. Ze kunnen amper nog professioneel met elkaar omgaan en ik sta er midden in.

Voorbeeld

“We willen een buurtproject opzetten, maar we krijgen geen subsidie van de gemeente.”

“Ik kan wel...kijken of we het project zelf met de buurt kunnen financieren.”

“En een sponsorloop organiseren waarmee de kinderen geld ophalen.”

“En we kunnen iedereen iets op vrijwillige basis laten doen.”

“En...dan kunnen we direct kijken waar buurtbewoners hun krachten liggen.”

“En die krachten kunnen we dan ook later inzetten om de wederkerigheid tussen buurtbewoners te vergroten.”

“En dan kan ik misschien ook eindelijk een wandelmaatje vinden voor mevrouw De Vries.” (etc.)

Stel het team de volgende vragen:

- * Wat levert het op als je kijkt naar mogelijkheden en kansen?
- * Kwamen er voor mensen nieuwe openingen in de genoemde situaties? Welke bijvoorbeeld?
- * Voor wie verlaagt dit de drempel om met de situatie aan de slag te gaan? Waarom wel of juist niet?

Duur 15 min	Onderdeel Leren door inzicht gezamenlijk	Opdracht 2: Perspectief wisselen	Benodigheden Horloge/ timer, Hand-out opdracht 2
		De oefening gaat over het aanpakken van een lastige situatie en proactief handelen. De opdracht kan plenair worden gedaan met het team, maar voor meer veiligheid kan ook worden gekozen om het team in te delen in groepen van vier.	
5 min	Vorbereiden	Laat de groepen de instructie lezen van de hand-out teamopdracht 2. De teamleden nemen een situatie van de hand-out of een eigen situatie. Nemen ze een situatie van de hand-out, zorg dan dat deze zo veel mogelijk aansluit op hun eigen werk. Ieder teamlid bedenkt bij de situatie het volgende: * Waarom lijkt deze situatie mij zo lastig? * Waar zou ik tegenaan lopen? Het is belangrijk dat ieder teamlid een belemmering neemt die hij ook echt lastig vindt. Dus vindt hij het moeilijk om te bemiddelen, dan neemt hij dit als belemmering in de opdracht. De belemmering kan ook gaan over contact maken, signaleren, vervolgstappen zetten etc	Hand-out opdracht 2
10 min	Inzicht	Eén teamlid vertelt aan de groep: * De situatie die is gekozen (eventueel aangepast op de eigen praktijk) * Waarom deze situatie lastig is voor hem/haar * Waar hij of zij je tegenaan zou lopen Als hij klaar is met vertellen, 'belt' hij twee collega's op als hulplijn voor zijn probleem. * Wat zijn volgens hen de belangrijkste gegevens om de situatie verder aan te pakken? * Hoe zouden zij omgaan met jouw gevoelde belemmering of angst? * Welke concrete stappen zouden zij nemen om deze belemmering te overkomen?	Hand-out team
10 min	Nabespreken	De collega schrijft de antwoorden van de hulplijnen op en overlegt eventueel hoe hij/zij de eerste concrete stap verder kan voorbereiden.	

Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	Bespreek het volgende met het team: <ul style="list-style-type: none"> * Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we sluimerende veranderingen, kansen en problemen meer bewust gaan signaleren? (opdracht 1 en 2) * Wie heeft er ideeën om meer preventief in te springen op sluimerende veranderingen, kansen en problemen? (opdracht 1 en opdracht 2) * Kunnen we hierbij nog meer de kracht van burgers of de cliënt en zijn netwerk inzetten? Wie heeft er concrete ideeën? 	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

'Signaleert en speelt in op veranderingen'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: "Signaleert en speelt in op veranderingen"

Aanwezig:

Afwezig:

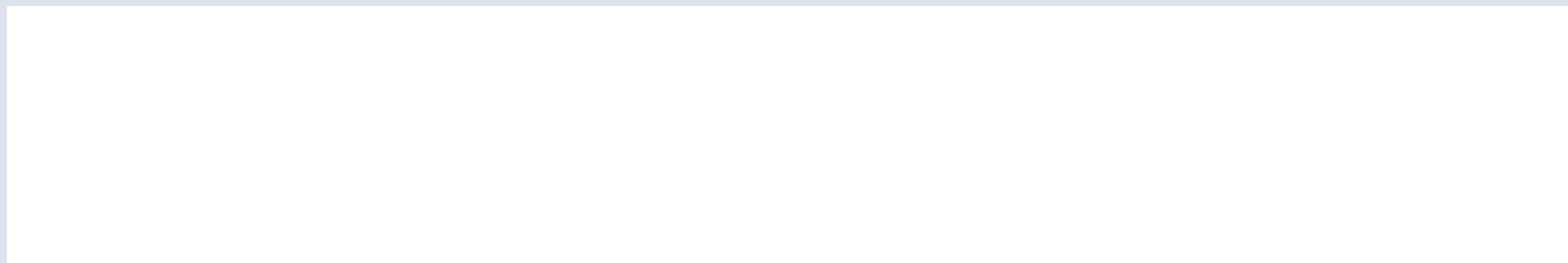
De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4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

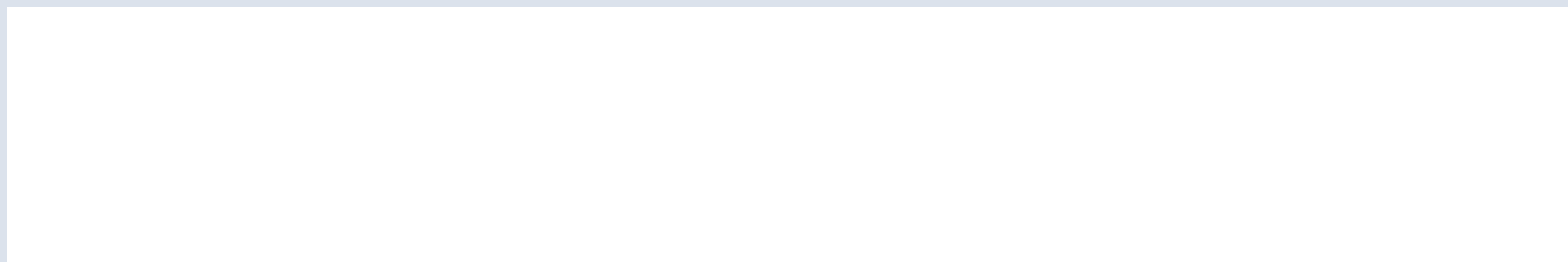
D. Terugkoppelingsformulier (2)

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.