



Leerpakket Wmo Competenties

Hoe ben ik ondernemend en benut ik mijn professionele ruimte?



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	6
1. Neem een voorbeeld aan hen	6
2. Perspectief wisselen	8
3. Individuele actie	12
4. Leervormen	14
5. Casuïstiek	16
Voor de procesbegeleider	18
A. Algemene instructie	18
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	19
C. Instructie opdrachten	20
D. Terugkoppelingsformulier	24

1

Introductie van de competentie

Definitie 'Is ondernemend en benut professionele ruimte'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning gebruik je jouw professionele ruimte om samen met burgers, organisaties en professionals te ondernemen, te experimenteren en nieuwe mogelijkheden te creëren. Ook bied je anderen voldoende ruimte om ideeën en initiatieven uit te voeren. Je handelt oplossingsgericht, je bent flexibel en doelgericht en reflecteert systematisch op je handelen. Je maakt effecten zichtbaar, leert van ervaringen en deelt deze met collega's en partners.

Individen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning kan je een coachende rol innemen en een passende afstand behouden, zodat de burger ruimte krijgt om zelf te beslissen over de aanpak waar hij mee aan de slag wil. Je kan, mede door signalen van de burger, prioriteiten stellen en keuzes verantwoorden. Je beschrijft resultaten in termen van toegenomen zelfredzaamheid van de burger.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning behoud je evenwicht tussen het ondernemen en benutten van professionele ruimte en het geven van ruimte aan groepen burgers in de aanpak van sociale vragen. Je verheldert overeenkomsten en tegenstellingen tussen groepen en organisaties en je legt het accent op het gemeenschappelijk belang.



Vanuit de gemeente heeft jouw organisatie de opdracht gekregen om meer gebruik te maken van de inzet van vrijwilligers. Hier hebben jullie vooralsnog geen of weinig ervaring mee. Om uit te zoeken hoe je de vrijwilligers kan inzetten, zoek je op internet de contactgegevens van een vrijwilligerscentrale in de buurt en maak je een afspraak met een coördinator daar om samen de mogelijkheden te onderzoeken. Je maakt hier verslag van en gaat daarna met een aantal collega's om de tafel om de eerste concrete acties te bepalen.

Warming up vragen:

- * Herken je de competentie?
- * Pas je de competentie al (deels) toe in jouw werk?
- * Hoe doe je dit?

Wat betekent ondernemend zijn?

Ondernemend zijn betekent dat je tot actie bereid bent. Je houdt je oren en ogen open voor nieuwe kansen en neemt vervolgens ook initiatief hierop. Als sociaal werker krijg je veel te maken met vraagstukken waarvoor niet altijd een standaard oplossing mogelijk of passend is. Nu er veel verandert in het welzijnsdomein zal dit alleen maar vaker voorkomen. Het is belangrijk dat je proactief handelend optreedt en dat je met vernieuwende aanpakken durft te experimenteren. Ondernemend zijn wordt nogal eens beschouwd als een karaktertrek, maar ook als je geen 'ondernemend type' bent kun je ondernemend leren denken en werken. Stel je vindt het lastig om ondernemend te werken. Bedenk dan eens voor jezelf welke (morele) dilemma's je hebt om te ondernemen. Dit kan jou helpen om deze dilemma's aan te pakken of alternatieven hiervoor te bedenken als je er toch mee aan de slag wilt. Op welke dingen kun je letten als je ondernemend wilt handelen?

- * Ondernemend handelen houdt in dat je initiatief neemt om zaken aan te kaarten of in gang te zetten en niet afwacht tot er opdrachten komen van boven- of buitenaf.
- * Ondernemend handelen voor jou als professional houdt ook in dat je in je werk het resultaat voor ogen houdt. Je gaat doelgericht te werk en stimuleert anderen om hetzelfde te doen.
- * Aan verantwoordelijkheidsgevoel is onder sociale professionals geen gebrek. Probeer die verantwoordelijkheid eens op te pakken bij zaken die beter kunnen in de buurt of om tot dan toe latente behoeften van anderen tegemoet te komen.
- * Het creatief inzetten van middelen en mensen hoort ook bij ondernemend handelen. Voorbeeld: stimuleer bewoners om de supermarkt in te schakelen als sponsor van een buurtbarbecue of bedenk samen met bewoners een soort prijsvraag voor andere buurtgenoten om de eenzaamheid terug te dringen in de wijk. Het gaat er dus om dat je open staat voor oplossingen die niet direct voor de hand liggen of samenwerking zoekt met nieuwe partners.

- * Ondernemend handelen kan op veel verschillende manieren: je kunt concrete acties ondernemen, maar ook een probleem vanuit een heel andere visie bekijken en aanpakken. Je kunt ondernemend handelen door actief gebruik te maken van social media om je zichtbaarheid te vergroten.
- * Hoe vaak zeggen jullie als team tegen elkaar dat iets moet gebeuren, maar ondernemen jullie er uiteindelijk geen actie op? Dat is toch jammer? Spreek met elkaar af dat je best eens vaker ideeën echt kunnen uitproberen.

Wil je samen met je team kijken hoe creatief jullie zijn in het bedenken van oplossingen en aanpakken voor maatschappelijke problemen? Kijk dan eens naar het kleine oplossingspel van Crowd Effect.

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: Neem een voorbeeld aan hen

In deze opdracht ga je vrij brainstormen over wat ondernemende mensen doen op het gebied van het signaleren van kansen, het maken van keuzes en het nemen van acties.

Stap 1:

Waarschijnlijk ken je ze wel: mensen uit je werkomgeving, je eigen omgeving of van televisie die in jouw ogen heel ondernemend zijn. Ze zien overal mogelijkheden, nemen vaak initiatief en zoeken makkelijk contact met anderen. Soms hebben ze door deze houding grote successen geboekt.

- * Aan wie denk jij meteen als je denkt aan iemand die ondernemend is? Noem de eerste naam die in je opkomt. De procesbegeleider schrijft alle namen op een flap-over.

Stap 2:

Er staan nu een aantal namen op de flap-over. Bespreek per persoon de volgende vragen:

- * Wat maakt deze personen zo ondernemend? Wat doen ze precies?
- * Welk gedrag laat die persoon concreet zien waardoor jij hem of haar ondernemend vindt? Welke houding heeft hij/zij?
- * Op welke manieren maakt deze persoon zichzelf zichtbaar?

Stap 3: Reflectie

- * Als je nu kijkt naar het gedrag en houding van ondernemende mensen. Wat heb je dan zelf al eens gedaan qua ondernemend handelen?
- * Wat doe je al in je werk hierin? Wat zou je (samen met collega's) nog meer kunnen doen?

OPDRACHT 1

* Doe je zelf al dingen om je zichtbaar te maken?

Evalueer de successen en resultaten die zijn voortgekomen uit jullie eigen ondernemende gedrag.

Waarom deze oefening?

Deze opdracht is bedoeld om samen met je team inspiratie te krijgen over ondernemend handelen en jezelf zichtbaar maken. In de huidige tijd is het zichtbaar zijn heel belangrijk voor zowel professionals als voor de hele organisatie. Je moet kunnen laten zien wat je in huis hebt en hoe jij je onderscheidt van anderen. Neem deze gedachte ook mee in opdracht 2.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: Stoelenstrategie: de dromer, de criticus en de doener

In deze opdracht bedenk je in korte tijd en vanuit verschillende rollen hoe je in een werksituatie jouw professionele ruimte en ondernemerschap kan inzetten. Ook kijk je welke stappen je hierin kan nemen met welke risico's je rekening moet houden en welke concrete plannen je uiteindelijk voor deze werksituatie kan maken. Lees eerst de introductie goed door.

Aan de slag

Maak een groepje van drie á vier teamleden bij wie jij je vertrouwd voelt. Zet drie stoelen naast elkaar. Elke stoel staat voor een andere visie:

Stoel 1: De stoel van de dromer

In deze stoel mag je ongeremd dromen, fantaseren en creëren met jouw werksituatie als vertrekpunt.

Stoel 2. De stoel van de criticus

In deze stoel geef je kritiek op je droomplannen en zoek je mogelijke problemen ("ja, maar...").

Stoel 3. De stoel van de doener

In deze stoel vertaal je de overgebleven dromen in concrete plannen waarin je wel de kritiek van de criticus meeneemt.

Eén groepslid voert de opdracht uit. Deze persoon kiest een werksituatie waarin iets moet gebeuren, maar waarin hij/zij nog (te) weinig actie heeft ondernomen. Beschrijf waar je tegenaan loopt en wat je eventueel anders wilt aanpakken. Breng de situatie samen in kaart door hem kort te analyseren.

OPDRACHT 2

Stel jezelf nu de vraag: als ik ondernemend ga werken en ik mijn volledige professionele ruimte neem, wat kan er dan allemaal gebeuren?

Droomstoel: Neem plaats in de droomstoel en droom 2 minuten over de perfecte werksituatie.

- * Wat als er geen belemmeringen zijn?
- * Wat kan er allemaal gebeuren?
- * Wat is de ideale toekomst/ uitkomst van deze werksituatie?
- * Welke plannen zou ik allemaal maken?

Criticusstoel: Neem na 2 minuten plaats in de criticusstoel en levert kritiek op de droomplannen.

- * Ja, maar....
- * Dit kan niet want....
- * Wat als....

Doenersstoel: Neem na 2 minuten plaats in de doenersstoel en kijk welke droomideeën nog steeds wel uitgevoerd kunnen worden, nadat je er kritiek op heb geleverd.

- * Wat ik nog wel kan doen is....
- * Waar heb ik invloed op?
- * Wie kan ik erbij vragen?
- * Wat is er wel mogelijk?
- * Welke eerste stap zou ik kunnen nemen?

De rest van het team observeert, schrijft mogelijke plannen/ideeën op, let op de tijd en denkt mee als het teamlid vast zit.

OPDRACHT 2

Wil je een bedacht plan echt verder uitwerken in jouw werksituatie? Gebruik daarvoor het extra werkblad Plan, Do, Check, Act (PDCA) op de volgende pagina.

TIP

Waarom deze opdracht?

Door vanuit verschillende rollen te kijken naar een probleemsituatie of lastige werksituatie, onderzoek je de mogelijkheden en onmogelijkheden van een goede aanpak voor verbetering van die situatie. Door de situatie in feite uit elkaar te halen zie je bepaalde patronen en wordt je creatiever/ productiever in het maken van een passende aanpak. Het doel is dat je daarna veel beter weet welke eerste stappen je kan zetten om deze situatie op een resultaatgerichte manier aan te pakken.



Plan-do-check-act principe



3 Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Is ondernemend en benut professionele ruimte'. Doel is dat je jouw beschikbare professionele ruimte optimaal leert benutten door op de juiste momenten te ondernemen en te experimenteren. Op het moment dat je deze competentie onder de knie hebt, weet je hoe je op verschillende manieren ondernemend kan handelen en herken je wanneer je moet coachen en wanneer je zelf in actie moet komen.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete actie geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Vind je dat je voldoende professionele ruimte hebt? Weet jij voldoende wanneer je zelf in actie moet komen en wanneer je de cliënt of burger ruimte moet geven om iets te ondernemen? Wat kun jij doen om de effecten van jouw acties of ondernemende houding zichtbaar te maken? Je kan bijvoorbeeld een serie foto's maken van een nieuwe activiteit met jouw doelgroep.

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 ondernemend zijn en professionele ruimte benutten

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 ondernemend te zijn en je professionele ruimte te benutten. Hieronder staan ideeën en tips om de competentie 'Is ondernemend en benut professionele ruimte' te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Neem de werksituatie uit teamopdracht 2, waarop actie nodig is en kijk met collega's of samenwerkingspartners welke concrete acties je hierin kan doen. De eerste brainstorm over mogelijke acties in deze situatie werk je met elkaar verder uit. * Neem een bestaande werksituatie of een gesignaleerde kans uit je werk waar je mee aan de slag wilt, bijv. een activiteit met een of meer cliënten, een bijeenkomst organiseren met partners. Print het schema Plan, Do, Check, Act (PDCA) uit en maak een plan van aanpak. Doe dit eventueel met een collega of partner om van elkaar te leren en wellicht tot meer ideeën te komen.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Brainstorm een keer met collega's over verschillende vormen van ondernemerschap; zoals ergens letterlijk op afgaan, sociale media, schriftelijk, telefonisch. Wat past bij jou? Wat kun je van elkaar leren? * Schrijf op welke kansen je ziet in je werkof in cliëntgebonden situaties. Vraag drie mensen wat je concreet zou kunnen doen met deze kans. Kies een actie hiervan uit die het beste bij jou past, waarvan eventuele risico's acceptabel zijn en waar je echt mee aan de slag kan.
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Denk nog eens na over mensen uit je omgeving die heel ondernemend zijn, zoals in opdracht 1. Neem de tijd om met hen te praten over hoe zij ruimte creëren om echt te ondernemen. Hoe zij gesignaleerde kansen omzetten in nieuwe mogelijkheden en hoe zij prioriteiten stellen en effecten zichtbaar maken. * Ga met een collega op pad die een ondernemende vaardigheid heeft die jij graag wil leren: bijv. je vindt het lastig om (onbekende) mensen op te bellen. Kijk dan af bij een collega die makkelijk de telefoon oppakt om acties in gang te zetten en noteer wat hij of zij doet. Probeer het daarna zelf uit.
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * <u>De zomerscholen van het Oranje Fonds en MOVISIE. Opleiding van een week waarin je in één keer koploper wordt.</u> * <u>Bruijn, D. de; Meijsen, E.; Lammersen, G (2011) Werkboek Ondernem 't zelf in welzijn.</u> <p>Voorbeelden ondernemerschap uit de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> * <u>Binnen moestuin in de Pijp</u> * <u>Sociëteit Noord-Beveland</u> * <u>Samen koken met je burens</u>

5 Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * De randvoorwaarden zijn lastig te realiseren om voldoende ondernemend te zijn (tijd, ruimte, middelen).
- * Je vindt weinig draagvlak, enthousiasme, medewerking of samenwerking bij andere partijen.
- * De verwachtingen en behoeften van verschillende partijen liggen ver uiteen en zijn lastig aan elkaar te koppelen.

CASUS 1: Signaleren van hiaten

Je hebt gemerkt dat er tussen verschillende bewoners in de wijk irritatie is en er is zelfs sprake van discriminatie. Sinds kort is er bijvoorbeeld een homostel in de wijk komen wonen en zij worden door vooral een aantal jongeren lastig gevallen en uitgescholden. Jij vindt dit dusdanig ernstig dat je een conceptplan op papier hebt gezet om discriminatie in de wijk aan te pakken. Je hebt hiervoor wel toestemming nodig van je eigen organisatie om hier tijd in kunnen steken en je hebt geïnteresseerde bewoners nodig die mee willen denken. De gemeente heb je al over de situatie op de hoogte gebracht en je hebt aangegeven dat je hier graag met hen over in gesprek wilt gaan. Je eigen organisatie en de gemeente laten echter lang op zich wachten. Jij bent van mening dat je pas bewoners kan gaan inlichten en mobiliseren als je plan iets concreter is en je in principe de steun hebt gekregen van de gemeente. Dat geeft jou een sterkere positie richting de bewoners. Ondertussen signaleer jij steeds meer onrust tussen bewoners en merk je dat de discriminatie richting het homostel verergert. Wat kun je doen?

Vragen bij de casus

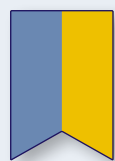
1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Soms hoor je verhalen dat een situatie eerst volledig uit de hand is gelopen, voordat de gemeente in actie komt. Op welke verschillende manieren kun jij de urgentie van bepaalde vraagstukken en problemen aankaarten?
4. Hoe zorg je ervoor dat jij een meer coachende rol hebt en dat de bewoners zelf de discriminatie in de wijk gaan aanpakken?

CASUS 2: Vastleggen van resultaten

Uit de wijkanalyse die in jouw wijk is gemaakt, blijkt een grote groep ouderen weinig buiten te komen en bijna geen contact te hebben met andere mensen. Jij en andere collega's wilden hier als wijkteam collectief op insteken en hebben daarom in de afgelopen maanden geëxperimenteerd met verschillende activiteiten. Zo heeft groep 8 van de lokale basisschool een keer een maaltijd gekookt voor de ouderen en deze met hen en een aantal ouders samen opgegeten. Het was succesvol, maar de school weet nog niet of zij dit vaker kan realiseren. Daarnaast hebben jullie een koffie uurtje georganiseerd, waarbij de ouderen werden uitgenodigd om zelf iets lekkers te bakken en dat mee te nemen. Hier kwamen een aantal oudere dames op af en één meneer. Op zich een leuke activiteit, maar erg gender-gebonden. Wel willen jullie de dames stimuleren om zelf aan deze activiteit een vervolg te geven. Ook hebben jullie de vrijwilligerscentrale gevraagd om mee te denken en zij kwamen met het idee om een jeu-de-boules middag te organiseren. Hier is een groepje mannen op af gekomen, die hebben aangegeven dit wel vaker te willen doen. Een vervolgmiddag is er echter nog niet geweest. Het organiseren van deze activiteiten kost veel tijd, maar je gelooft wel dat dit op termijn zijn vruchten gaat afwerpen. Hoewel jullie de resultaten nog niet op papier hebben gezet, wil de gemeente een verantwoording van de tijdsinvestering, hoeveel bewoners er bij de activiteiten zijn betrokken, et cetera. Maar cijfers hebben jullie niet en daarbij zeggen de eerste cijfers nog niet zoveel over de groeipotentie van de activiteiten. Hoe kun je op een goed onderbouwde manier jullie investeringen verantwoorden?

Vragen bij de casus:

1. Wat is het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. In hoeverre kun je bewoners betrekken bij het vastleggen en verantwoorden van resultaten, bijvoorbeeld d.m.v. interviews, vragenlijsten en foto's?
4. Het dagelijkse werk vraagt al veel tijd van jouw als sociale professional. Hoe zorg je dat je voldoende ruimte en tijd krijgt om dit soort vraagstukken op te pakken?



Voor de procesbegeleider

A. Algemene instructie

Doel van de module: Oefenen en eigen maken van de competentie 'Benut professionele ruimte en is ondernemend'.

Rol van de procesbegeleider: De procesbegeleider heeft een belangrijke rol in het verloop van de module. Hoewel leren en ontwikkelen centraal staan in de teambijeenkomst, is het net zo belangrijk dat teamleden zich veilig voelen tijdens het doen van de opdrachten en dat zij plezier hebben. Belangrijk is dus dat je het team op hun gemak stelt. Je kan aan het begin van de bijeenkomst samen afspraken maken over omgang met elkaar, dat er geen rare vragen bestaan en vooral dat besproken zaken binnen het team blijven. Tijdens de opdrachten kun je mensen op hun gemak stellen door goed op hun gedachten en gevoelens aan te sluiten. Stimuleer mensen om te leren, te ervaren en te reflecteren, maar 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 de teamopdrachten te volgen. Met de uitleg die daar gegeven wordt, kunnen teamleden zelf aan de slag. Zij zijn zelf verantwoordelijk om de oefening goed en serieus uit te voeren. Introduceer de opdracht, benoem de nodige tijd en vorm, maar zet vooral het team aan het werk

en maak er een gezamenlijk programma van. Stimuleer teamleden van tevoren om zelf de opdrachten (2), formulier voor de individuele actie (3) en de leervormen (4) digitaal of op papier mee te nemen naar de bijeenkomst. 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.

Gebruik van het programma:

- * Bekijk het introductiefilmpje van deze module.
- * Loop met het team stap voor stap de module 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/ timer
- * Hand-outs 2. Teamopdrachten
- * Formulier voor 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 en uitwerking
	Gezamenlijke bespreking	Vertel: we beginnen met het verhelderen van de competentie en het koppelen aan ons eigen werk.	Algemene definitie
5 min		Vraag het team of het duidelijk is wat er met de competentie wordt bedoeld. Vraag het team wat professionele ruimte volgens hen is en hoe je deze kan benutten. Schrijf de steekwoorden op een flap.	
		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 zichzelf ondernemend vinden. Vraag hoe zij de competentie verder kunnen versterken. Stimuleer ze om de competentie goed te lezen en kritisch naar hun eigen professionele gedrag te kijken.	

C. Instructie opdrachten

Duur 20 min	Onderdeel Leren door verbinden	Opdracht 1: Neem een voorbeeld aan hen	Benodigdheden Hand-out opdracht 1
5 min	Uitleg	<p>Vertel: Waarschijnlijk kennen jullie ze wel: mensen uit je werkomgeving, je eigen omgeving of van televisie die in jouw ogen heel ondernemend zijn. Ze zien overal mogelijkheden, nemen vaak initiatief en zoeken makkelijk contact met anderen. Soms hebben ze door deze houding grote successen geboekt.</p> <p>Doe: Laat het team namen roepen van ondernemende mensen die als eerste in hun hoofd opkomen (Oprah Winfrey, hun buurman etc). Schrijf een aantal namen op.</p>	<p>Hand-out opdracht 1</p> <p>Pennen</p> <p>Flap-over/vel papier</p>
15 min	Bespreken (gezamenlijk)	<p>Vertel: Deze mensen zijn in staat om kansen te zien en durven hiermee te experimenteren. Hierdoor creëren zij nieuwe mogelijkheden.</p> <p>Pak de Hand-out van opdracht 1 en vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Wat maakt deze personen zo ondernemend? Wat doen ze precies? · Welk gedrag laat die persoon concreet zien waardoor jij hem of haar ondernemend vindt? Welke houding heeft hij/zij? · Op welke manieren maakt deze persoon zich zelf zichtbaar? <p>Reflecteer door de volgende vragen te stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Als je nu kijkt naar het gedrag en houding van ondernemende mensen. Wat heb je dan zelf al eens gedaan qua ondernemend handelen? · Wat doe je al in je werk hierin? Wat zou je (samen met collega's) nog meer kunnen doen? · Doe je zelf al dingen om je zichtbaar te maken? <p>Evalueer de successen en resultaten die zijn voortgekomen uit het team hun eigen acties.</p>	<p>Hand-out</p> <p>Flap-over/vel papier</p>

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Stoelenstrategie: de dromer, de criticus en de doener	Benodigheden Hand-out opdracht 2
10 min	Uitleg	<p>Vertel: in deze opdracht bedenk je in korte tijd en vanuit verschillende rollen hoe je in een werksituatie ondernemend kan zijn en hoe je jouw professionele ruimte kan inzetten. Je kijkt welke stappen je kan nemen met welke risico's je rekening moet houden en welke concrete plannen je uiteindelijk voor deze werksituatie kan maken.</p> <p>Doe: verdeel het team in groepen van drie á vier teamleden die vertrouwd zijn met elkaar. Laat iedere groep drie stoelen naast elkaar zetten en laat hen de introductie op de hand-out goed doorlezen.</p> <p>In feite kunnen de groepen nu zelf aan de slag, maar vraag nog even of de opdracht duidelijk is voor iedereen.</p> <p>Zo niet, vertel dan: elke stoel staat voor een andere rol:</p> <p>Stoel 1: de dromer -> hierin mag je ongeremd dromen, fantaseren en creëren met jouw casus als vertrekpunt</p> <p>Stoel 2: de criticus -> hierin geef je kritiek op je droomplannen en zoek je mogelijke problemen (ja, maar...)</p> <p>Stoel 3: de doener -> hierin vertaal je de overgebleven dromen in concrete plannen waarin je wel de kritiek van de criticus meeneemt.</p> <p>Eén groepslid voert de opdracht uit. Deze persoon kiest een werksituatie waarin iets moet gebeuren, maar waarin hij/zij nog (te) weinig actie hebt ondernomen. Hij/zij beschrijft waar hij/zij tegenaan loopt en wat eventueel anders zou moeten. De groepen brengen de situatie samen in kaart door hem kort te analyseren.</p> <p>Het teamlid met de situatie stelt zichzelf de vraag: als ik ondernemend ga werken en ik mijn volledige professionele ruimte neem, wat kan er dan allemaal gebeuren?</p>	<p>Hand-out opdracht 2</p> <p>Stoelen</p> <p>Papier en pen</p>

Opdracht 2 (vervolg)

Duur 30 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 2: Stoelenstrategie: de dromer, de criticus en de doener	Benodigdheden Hand-out opdracht 2
15 min (4 min situatie kiezen, 11 min uitvoering)	Brainstormen	Het teamlid gaat in de droomstoel zitten en begint 2 minuten te dromen. Daarna is hij/zij 2 minuten criticus en als laatste wordt hij/zij 2 minuten een doener. Passende vragen staan op de Hand-out. Eén teamlid noteert de plannen en ideeën, de rest observeert, let op de tijd en denkt mee als het teamlid vast zit.	Stoelen Papier Pen
5 min		De oefening kan herhaald worden als de groep snel klaar is of de groep kan de situatie verder uitwerken met behulp van het PDCA formulier (zie schema onder 2. Teamopdrachten)	PDCA

Duur 15 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
10 min	Evalueren	Evalueer met het team de volgende vraag: * Gaat het nemen van professionele ruimte altijd over (fysiek) in actie komen? (Uitkomsten opdracht 2) * Wat kunnen we doen om de professionele ruimte die we hebben, zo goed mogelijk te benutten en op de juiste momenten iets te ondernemen? (Uitkomsten opdracht 1 en 2) * Wat kunnen we doen om onszelf meer zichtbaar te maken? (Uitkomsten opdracht 1 en 2)	Uitkomsten opdracht 1 en opdracht 2
5 min	Afronding	Deel 3. Individuele actie uit en vraag ieder teamlid om deze voor zichzelf in te vullen. Benadruk dat fouten maken mag, als je er maar van leert!	Actieformulieren
		Deel 4. Leervormen uit om ideeën te krijgen voor individuele 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

'Benut professionele ruimte en is ondernemend'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Benut professionele ruimte en is ondernemend'

Aanwezig:

Afwezig:

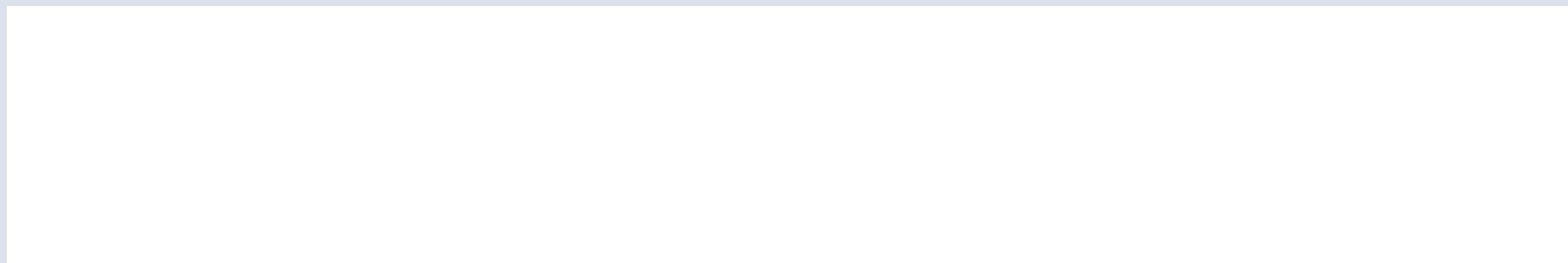
De competentie is voor alle teamleden helder en begrijpelijk	1	2	3	4
Het team zet deze competentie al in het werk in	1	2	3	4
Het team kon concrete voorbeelden aangedragen uit het werk	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 1 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4
Het team heeft opdracht 2 succesvol uitgevoerd	1	2	3	4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

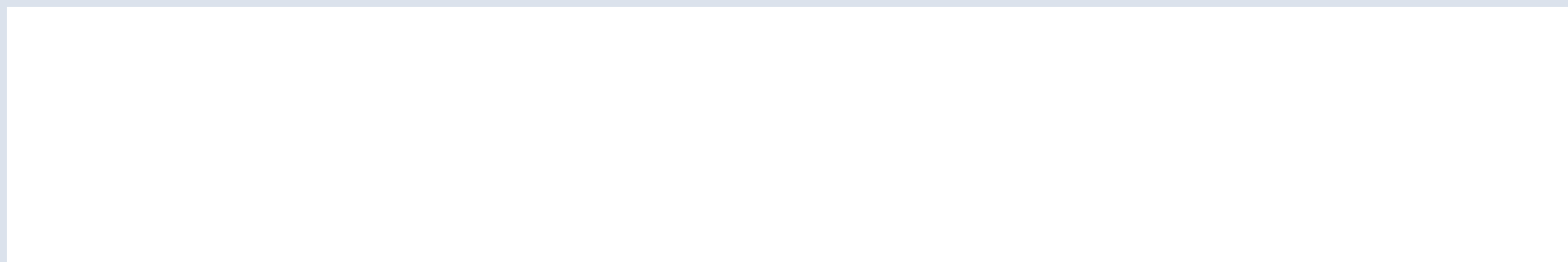
D. Terugkoppelingsformulier (2)

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.