



Leerpakket Wmo Competenties

**Hoe stimuleer ik verantwoordelijk
en oplossingsgericht gedrag?**



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

INHOUDSOPGAVE

1. Introductie van de competentie	3
2. Teamopdrachten	5
1. Voor- en nadelen belemmerende patronen	7
2. De cirkel van invloed	9
3. Individuele actie	11
4. Leervormen	13
5. Casuïstiek	13
Voor de procesbegeleider	14
A. Algemene instructie	14
B. Instructie 'Introductie van de competentie'	15
C. Instructie opdrachten	16
D. Terugkoppelingsformulier	19



1 Introductie van de competentie

Definitie 'Stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag'

Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning stimuleer je mensen om zich niet afhankelijk op te stellen, maar eigen verantwoordelijkheid te nemen en hun mogelijkheden te benutten. Je helpt mensen om belemmerende patronen te doorbreken. Je zoekt samen naar oplossingen en daagt mensen uit tot nieuwe inzichten en ander gedrag.

Individen en hun netwerk	Groepen en samenleving
Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning inspireer je mensen en hun netwerk om nieuwe wegen te bewandelen, zodat er openingen ontstaan om problemen en vragen aan te pakken. Je zet de ondersteuning in als een leerproces waarin iemand nieuwe inzichten kan ontwikkelen en zelf oplossingen kan bedenken die leiden tot de voor hen gewenste situatie.	Als sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning inspireer je groepen om sociale kwesties vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Je zoekt samen met hen naar een passende en creatieve aanpak om gedeelde behoeften te realiseren en resultaten te boeken. Het eigenaarschap voor een sociale kwestie laat je bij de groep.

Geef me de moed

om te veranderen
wat ik kan veranderen

Geef me de wijsheid

om te accepteren
wat ik niet kan veranderen

Geef me het inzicht

om het verschil
tussen beide te zien



Een jongere vertelt dat hij gepest wordt op school en hierdoor steeds vaker spijbelt. Om de jongere te helpen, benadert de sociaal werker de buurtsportcoach voor een oplossing. Die komt met het idee om een oudere jongen die aanvoerder is van een basketbalteam, te vragen om met de jongere te werken aan het vergroten van diens zelfvertrouwen en weerbaarheid. Zo stimuleert de jongerenwerker verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag bij de oudere jongen en ook bij de gepeste jongen, aangezien hij werkt aan het teruggaan naar school.

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: Voor- en nadelen van belemmerende patronen

Ieder mens heeft bepaald gedrag, gevoelens of gedachten die je eigenlijk tegen werken. Je wilt er vanaf, maar telkens val je weer terug in hetzelfde belemmerende patroon. In deze opdracht kijk je naar de voor- en nadelen van belemmerende patronen in jouw werk of privé. Ook kijk je hoe je deze patronen toch kan doorbreken.

Voorbeelden van vaak voorkomende belemmerende patronen zijn: te laat komen, niet durven spreken in groepen, slecht tegen feedback kunnen, conflicten uit de weg gaan, geen actie durven nemen etc.

Het klinkt misschien raar, maar vaak levert dit gedrag je ook iets op: je voelt je veilig, zolang je niks in een groep hoeft te zeggen. Je kunt geen weerwoord krijgen van cliënten, zolang jij het conflict vermijdt. Mensen overtuigen zichzelf vaak dat hun belemmerende patroon niet erg is, zodat ze er niets aan hoeven te doen. Toch kan zo'n patroon vooruitgang of het bereiken van een bepaalde wens of doel erg in de weg staan.

OPDRACHT 1

In een cursus 'Beter op gewicht' schreef een cursist de volgende voor- en nadelen op van het doorbreken van te veel eten.

Voordelen	Cijfer	Nadelen	Cijfer
Meer zelfvertrouwen	3	Geen chips meer mogen	7
Kleding past weer	6	Honger	5
Er beter uitzien	2	Je valt niet af, waar het moet	1
Betere gezondheid	8	Jojo-effect	4
Totaal voordelen	19	Totaal nadelen	17

De trainer heeft deze informatie gebruikt om de cursist te adviseren niet minder te eten, maar wel anders om zo het hongergevoel en het jojo-effect te vermijden.

Opdracht

Bedenk welk belemmerend patroon (bijv. gedrag of gevoel) jijzelf hebt. Neem hier gerust even de tijd voor, want vaak zijn mensen zich niet heel bewust van hun belemmerende patronen. Schrijf in het formulier op pagina 7 in de linker kolom de voordelen van het afleren van dit belemmerende patroon. Wat levert het jou op als je dit gedrag afleert? In de rechterkolom komen de nadelen van het loslaten van dit patroon. Weeg de voor- en de nadelen door ze een cijfer van 1 t/m 8 te geven.



OPDRACHT 1

FORMULIER

Belemmerend patroon:

Voordelen	Cijfer	Nadelen	Cijfer
Totaal voordelen		Totaal nadelen	



OPDRACHT 1

Opdracht

Wanneer je klaar bent met het invullen van het schema, zoek je een collega op bij wie jij je prettig genoeg voelt om jouw belemmerende patronen mee te bespreken en daar samen op te reflecteren. Neem elkaar hierin serieus, oordeel niet en ga degene met het belemmerende patroon niet overtuigen dat het allemaal best meevalt. Dat is niet het doel van deze opdracht. Bekijk samen de voor- en nadelen van jullie belemmerende patronen en bespreek de volgende vragen:

- * Welke oplossingen of openingen zie je om het gedrag te doorbreken?

Kijk hiervoor eventueel naar het voorbeeld op pagina 6. Uiteraard zal je niet met deze opdracht direct van jouw belemmerende patroon afkomen, maar het geeft je misschien wel inzicht en nieuwe oplossingsmogelijkheden.

- * Wat heb je daarvoor nodig?

- * Hoe zorg je ervoor dat je het nieuwe gedrag ook vasthoudt?

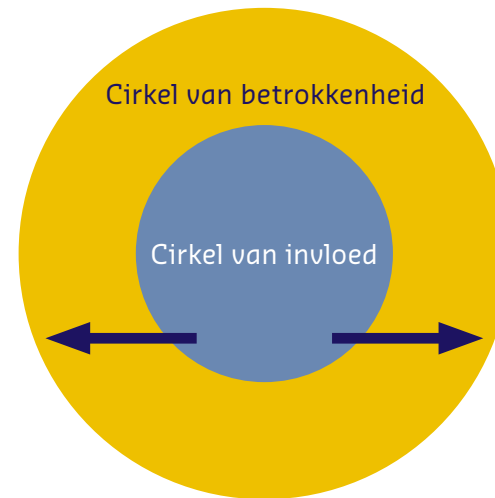
Waarom deze opdracht?

Deze oefening is bedoeld om jezelf te laten ervaren hoe het is om een patroon in kaart te brengen en de voor- en nadelen tegen elkaar af te wegen. Veel cliënten hebben belemmerende patronen, die hen tegenhouden om de verantwoordelijkheid te nemen voor hun situatie of probleem. Door deze belemmerende patronen lukt het hen (nog) niet om echt aan de slag te gaan met hun probleem. In deze opdracht oefen je met het in kaart brengen van jouw eigen belemmerende patroon, zodat je later deze oefening ook kunnen gebruiken in een cliëntsituatie.

OPDRACHT 2

Opdracht 2: De cirkel van invloed

Dit instrument is bedoeld om zichtbaar te maken op welke zaken jij in een situatie invloed hebt en waar jij energie van krijgt. Door de cirkel in te vullen, zie je wat je in een situatie kan beïnvloeden en veranderen, en wat buiten jouw beïnvloedingsmogelijkheden ligt. Zo kun je beter bepalen waar je wel of geen energie in wilt steken en kun je je richten op de zaken die je daadwerkelijk kan veranderen.



Bron: Steven Covey, De zeven eigenschappen van effectief leiderschap

Je ziet twee cirkels. De buitenste cirkel is **de cirkel van betrokkenheid**. Iedereen is in het leven emotioneel betrokken bij veel zaken; zoals je werk, familie, lastige situaties, de economische crisis, oorlog etc. In de cirkel van betrokkenheid staan zaken die ons bezighouden en die we soms graag willen veranderen. Bijvoorbeeld: je wilt dat er geen economische crisis is, want je ziet dat de schulden van jouw cliënten groeien. Op veel zaken kunnen we echter geen of slechts in kleine mate invloed uitoefenen. We kunnen ons er wel druk over maken, maar vaak vreet dit alleen maar energie en levert het weinig op. In de cirkel van betrokkenheid zitten veel energiegevers (zaken die ons positieve energie geven, zoals vrienden en hobby's), maar ook heel wat energievreters (zaken die vooral energie kosten, zoals lastige situaties en zorgvragen).

OPDRACHT 2

De binnenste cirkel is de **cirkel van invloed**. In deze cirkel staan de zaken waar we wél invloed op kunnen uitoefenen; zoals je eigen gedrag, plannen, doelen, omgang met collega's, hoe je kijkt naar dingen in het leven, waar je tijd in steekt en je eigen ontwikkeling als professional. Actieve mensen richten zich vooral op de cirkel van invloed. Ze richten zich op zaken die zij kunnen veranderen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid. Het aanpakken van zaken, zorgt voor positieve energie en leidt vaak tot een groeiend gevoel van controle en regie. Bij cliënten zie je vaak dat ze zich passief opstellen. Ze leggen problemen bijvoorbeeld buiten zichzelf neer. In zo'n situatie richt diegene zich te veel op de cirkel van betrokkenheid. De kunst is om je met cliënten of burgers vooral te richten op zaken waar zij invloed op hebben, zodat je verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag kan stimuleren.

Opdracht

Teken een cirkel van betrokkenheid en een cirkel van invloed en vul deze in voor een situatie op je werk. Waar krijg jij energie van, wat vreet energie en welke zaken kun je daadwerkelijk veranderen? Als iedereen klaar is, wordt de opdracht met het hele team nabesproken.

Waarom deze opdracht?

Met deze opdracht maak je kennis met dit handige instrument dat je kunt inzetten in de ondersteuning van cliënten en burgers. Eenmaal in kaart gebracht waar cliënten invloed op hebben en waar zij energie van krijgen, dan wordt het makkelijker om verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag te stimuleren en hen te activeren. Je activeert hen door je te richten op zaken waar zij wél invloed op hebben en wat zij dus kunnen veranderen. Werk je met groepen dan kun je hiermee de voordelen laten zien van effectief gedrag. Richt je op zaken waar de groep invloed op heeft. Zaken waar ze energie van krijgen, waar zij een visie delen en wat zij gezamenlijk kunnen aanpakken. Ook voor jou als professional is de cirkel van invloed handig om je bewust te worden van waar jij zelf je energie insteekt en welke zaken je daadwerkelijk kan veranderen.

3 Individuele actie

Doel

In de aankomende 3 weken ga je aan de slag met het versterken van de competentie 'Stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag'. Doel is dat het een gewoonte wordt dat je inzet op het doorbreken van belemmerende patronen van cliënten en het onderzoeken van passende en creatieve aanpakken om behoeften te realiseren.

Hoe

Het is belangrijk dat je jezelf een concrete opdracht geeft die je leuk vindt om te doen en die jou echt iets oplevert. Heb je een cliënt bij wie je belemmerende patronen signaleert, die je samen wilt doorbreken? Hoe kun je passief gedrag bij burgers ombuigen naar een gevoel van verantwoordelijkheid? Welke vaardigheden heb je hiervoor nodig? Denk bijvoorbeeld aan het bewust inzetten van energiegevers van je cliënt of het in kaart brengen van zaken waar een groep invloed op heeft, zodat ze meer inzicht krijgen in hun eigen aandeel in zaken.

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 stimuleren van verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag

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 3 weken bespreek je met je team of leidinggevende wat je hebt gedaan en geleerd. Je wordt hier niet op beoordeeld, maar zie het als een moment om bewust te reflecteren op jouw kennis en vaardigheden. Neem eventuele feedback mee in je ontwikkelproces.

4 Leervormen

Er zijn dagelijks veel grote en kleine manieren om verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag bij cliënten en burgers te stimuleren. Hieronder staan ideeën en tips om deze competentie te ontwikkelen.

Leren door experimenteren	<ul style="list-style-type: none"> * Probeer de cirkel van invloed en/of de opdracht 'Voor- en nadelen van belemmerende patronen' uit bij een cliënt of een groep burgers. Kijk of je met de uitkomsten nieuwe openingen of mogelijkheden ziet en kan oppakken. * Breng met een groep burgers of een gezin de verschillende visies in kaart door hen de vraag te stellen: Hoe zie jij de ideale situatie als je een blik in de toekomst werpt? Daarna vraag je: Hoe krijg je dit voor elkaar? (Richt je echt op wat die persoon zelf kan doen, zodat hij echt kijkt naar zijn eigen gedrag). Kijk of je samen tot een gedeelde en creatieve aanpak kan komen.
Leren door inzicht	<ul style="list-style-type: none"> * Vul de cirkel van invloed in specifiek voor jouw werk. Wat vreet energie en wat geeft je energie? Op welke zaken heb je invloed? Hoe kun je de focus vooral leggen op de energiegevende zaken? * Geef de cliënt een vel papier met daarop een aantal lege wegen. Laat de cliënt vrijuit tekenen wat hij op deze 'nieuwe wegen' kan vinden en doen om de situatie op te lossen of te verlichten. Onderzoek samen of je de nieuwe inzichten kan omzetten in een concrete aanpak. Sommige mensen zijn meer visueel dan verbaal ingesteld. Voor hen is het makkelijker om tot nieuwe inzichten te komen door situaties te tekenen/knutselen.
Leren door imiteren	<ul style="list-style-type: none"> * Stel, je mag een award uitreiken aan iemand die jij sterk vindt in het stimuleren van verantwoordelijk gedrag en ombuigen van belemmerend gedrag bij mensen. Wie zou dit zijn? Een beroemdheid/kennis/collega? Waarom? Wat kun je van diegene leren? Teken of knutsel de award eventueel en geef hem aan diegene. <i>Deze oefening kun je ook met de cliënt doen.</i> * Bespreek met één of twee collega's een werksituatie waarbij cliënten van passief naar actief gedrag gingen of waarbij een groep burgers zich echt eigenaar voelden over een sociale kwestie. Waardoor lukt dit? Wat was jouw rol? Wat kun je daarvan nog een keer inzetten in jouw werk?
Leren door kennis	<p>Boekentips, praktijkvoorbeelden en methodieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Boer, N. de, e.a. (2013), Swingen met lokale kracht. Overheden en de Netwerksamenleving. RMO. (Essay) * Brink, C. (2012), Zelfregie en eigen verantwoordelijkheid. Eigenaarschap, eigen kracht, motivatie en netwerk. MOVISIE. * Talma, M. (2011), Instrument voor het in kaart brengen van energiegevers en energievreters (p.19). MOVISIE.

5 Casuïstiek

Veel voorkomende dilemma's bij deze competentie

- * Iemand voelt zich niet verantwoordelijk voor een probleem(situatie), wil geen nieuwe wegen bewandelen of wil de situatie niet vanuit een ander standpunt bekijken.
- * Het lukt niet om iemand het inzicht te geven en belemmerende patronen te doorbreken zodat gedrag veranderd wordt om de situatie te verbeteren.
- * Het is lastig om een passende aanpak te vinden die de verantwoordelijkheid van de betrokkenen zo aanspreekt dat hij ander gedrag wil aanleren en dat de situatie verbetert.

CASUS 1: Gezin wil per se verhuizen

Je hebt een melding ontvangen van de wijkagent over ruzie en geluidsoverlast van het gezin Goossen. Het gezin bestaat uit vader, moeder en twee zonen Bob (16) en Kees (13). Het gezin zou helemaal klaar zijn met het huis waarin ze wonen en met de wijk. Inmiddels reageren zij zich ook af op buurtgenoten door asociaal gedrag te vertonen en ruzie te zoeken. Dit soort meldingen van burenruzies komt vaker voor in de wijk waar je werkt. Het is een wijk met sociale huurwoningen die eind jaren '60 zijn gebouwd en in de loop der jaren is de wijk verpauperd en achteruitgegaan. Om deze reden heeft de gemeente het wijkteam heeft ingezet, waar jij onderdeel van uitmaakt. Van andere professionals die op verschillende manieren in contact staan met dit gezin weet je dat er sprake is van multiproblematiek: vader is arbeidsongeschikt en heeft problemen met alcohol, er zijn forse schulden, beide kinderen en moeder hebben overgewicht en met de kinderen gaat het ook niet goed op school. Een schoolmaatschappelijk werker heeft eerder contact gehad met het gezin vanwege de kinderen, maar het lukte haar niet om verandering in de situatie te krijgen. Zij heeft de zaak toentertijd overgedragen aan Jeugdzorg vanwege langdurig spijbelen en criminele activiteiten van de oudste zoon. Dit traject is al afgerond. Alle betrokken professionals hebben de situatie niet echt kunnen veranderen omdat vader en moeder slechts één wens hebben en dat is verhuizen uit de verloederde wijk. Zolang het niet over verhuizen gaat, valt er met het gezin niet te praten en willen ze nergens aan meewerken. De wijkagent vraagt zich af of jij vanuit het wijkteam iets kan doen.

Vragen bij de casus

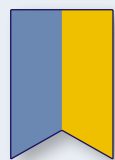
1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Mag je allerlei informatie van het gezin bij andere professionals achterhalen als het gezin hier niet expliciet toestemming voor geeft? Hoe doe je dit normaal gesproken?
4. Welke methodieken zou je in dit geval kunnen inzetten om verantwoordelijk gedrag te stimuleren bij het gezin?

CASUS 2: Een honk in Maasterplas, wie is verantwoordelijk?

In de wijk Maasterplas in Eindhoven is veel onrust. Een groep jongeren had altijd een 'honk' dat zij als hun eigen plek beschouwden. De gemeente heeft echter sinds kort het honk gesloten omdat ze op die plek meer parkeerplaatsen willen maken. Er is een ander aanbod voor de jongeren op verschillende locaties in het centrum, maar deze worden niet bezocht door de 'honkgroep'. De groep houdt zich nu op in portieken en op pleintjes en bij de kelderboxen van bewoners, waardoor deze bewoners zich onveilig voelen. Buurtbewoners, ondernemers en netwerkpartners klagen over overlast door de jongeren in bepaalde straten in de wijk. Er zijn echter geen zichtbare aanwijzingen dat de groep ook herrie trapt. Je bent al bij de gemeente geweest, maar die lijkt niet open te staan voor jouw betoog om de jongens hun 'eigen' plek terug te geven waar ze lekker muziek kunnen maken. Andere tweederangs 'rotzooi' willen de jongeren op dit moment echter niet. Ze zijn duidelijk boos op de gemeente. De wijkagent spreekt de jongeren regelmatig en de jongens geven aan dat ze wel rekening willen houden met de bewoners. Ze vinden dat ze zich naar behoren gedragen, maar als anderen dat niet vinden, dan moeten ze maar bij de gemeente gaan klagen. Zij willen alleen graag een fijne ruimte zodat ze minder op straat hoeven te zijn. Het is vooral de leider van de groep die met de agent praat en die zijn ongenoegen uit naar de gemeente. Bij wie ligt hier de verantwoordelijkheid? Wat kun jij als sociaal professional doen om de situatie te verbeteren?

Vragen bij de casus

1. Wat is voor jou het kernprobleem in deze casus?
2. Wat vind je er moeilijk aan?
3. Welke verschillende methodieken kun je inzetten zodat alle betrokkenen zich meer verantwoordelijk voelen voor de situatie?
4. In hoeverre kun je de jongeren zelf een oplossing laten bedenken? Wat zou je nog wel en wat zou je niet loslaten qua taken en onderhandelingen?



Voor de procesbegeleider

A. Algemene instructie

Rol van de procesbegeleider: De procesbegeleider bereidt de teambijeenkomst voor en begeleidt het team door de opdrachten. Je gebruik hiervoor de instructie op de volgende pagina's. Voor de voorbereiding is het handig om de opdrachten te bekijken en jouw instructie alvast door te lezen. Check ook welke materialen je nodig hebt; deze staan onderaan de pagina. Vraag de teamleden daarnaast om van te voren zelf de opdrachten (2), het formulier voor de individuele actie (3) en de leervormen (4) digitaal of op papier mee te nemen naar de bijeenkomst.

Hoewel leren van elkaar centraal staat in de teambijeenkomst, is het belangrijk dat teamleden zich veilig voelen tijdens de opdrachten en dat zij plezier hebben. Stel het team daarom zo nodig op hun gemak door bijvoorbeeld aan het begin van de bijeenkomst afspraken te maken over omgang met elkaar, dat er geen rare vragen bestaan en dat besproken zaken binnen het team blijven. Als procesbegeleider stimuleer je mensen om mee te doen, te leren en te reflecteren. Dwing ze niet om hun eigen grenzen over te gaan. Het leer- en ontwikkelproces van de teamleden wordt vergroot als je goed doorvraagt naar de ervaringen en leermomenten bij de opdrachten. Laat eventueel een teamlid aan het einde van de bijeenkomst samenvatten wat de belangrijkste leerpunten zijn uit de opdrachten.

Let wel op: jij bent niet verantwoordelijk voor het leerproces van de teamleden. Het enige dat jij doet is het begeleiden van de bijeenkomst. In feite hoef je alleen maar de instructie op de volgende pagina's te volgen. Met de

uitleg die daarin gegeven wordt, kunnen teamleden verder zelf aan de slag. Zij zijn zelf verantwoordelijk om de oefening goed en serieus uit te voeren. Zet vooral het team aan het werk en maak er een gezamenlijk programma van. Houd jouw rol en de uitvoering van de opdrachten licht; als een opdracht niet helemaal goed wordt uitgevoerd of lukt, dan is dat geen ramp. Plezier en humor zorgen er ook voor dat teamleden na de bijeenkomst zin hebben om met hun individuele actie aan de slag te gaan.

Aan de slag met de module:

- * Voor de teambijeenkomst bekijkt het team het introductiefilmpje in de module.
- * Het team loopt de opdrachten in de module stap voor stap door.
- * Start met het bespreken van de definitie van de competentie.
- * Voer volgens de instructies de opdrachten met het team uit.
- * Laat na het uitvoeren van de opdrachten de teamleden hun individuele actie invullen.
- * Stuur het terugkoppelingsformulier (zie D) naar de leidinggevende of de coördinator van dit leertraject.

Benodigde tijd: 65 minuten

Benodigd materiaal bij deze module:

- * Definitie van de competentie
- * Pennen en stiften
- * Lege A4 vellen
- * Horloge/ timer
- * Formulier voor 3. Individuele actie
- * Hand-out 4. Leervormen
- * Voor de procesbegeleider
- * Terugkoppelingsformulier

B. Instructie 'Introductie van de competentie'

Duur	Onderdeel	Inleidende opdracht:	Benodigdheden
10 min	Leren door Kennis	Verhelderen van de competentie en koppelen aan de eigen context	
	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.	Definitie van de competentie
5 min		Vraag het team of het duidelijk is wat er met de competentie wordt bedoeld. Vraag het team wat zij van deze competentie al inzetten in hun werk en wat nog een uitdaging vormt. Stimuleer ze om de competentie goed te lezen en te kijken naar hun eigen professionele gedrag te kijken.	
		Lees de uitsplitsing naar individuen en groepen voor.	Uitsplitsing naar individuen en groepen
5 min		Vraag het team om hierbij een concrete situatie uit hun werk te benoemen. Vraag hoe zij de competentie verder kunnen versterken.	

C. Instructie opdrachten

Duur 25 min	Onderdeel Leren door inzicht	Opdracht 1: Voor- en nadelen van belemmerende patronen	Benodigheden Pennen, Horloge/ timer, Hand-out opdracht 1, Instructie procesbegeleider
10 min	Brainstormen	Licht toe: Iedereen heeft bepaald gedrag, gevoelens of gedachten waar je liever vanaf wilt, maar waar je steeds weer in terug valt. Dit wordt een belemmerend patroon genoemd. Bij cliënten zie je vaak belemmerende patronen die hen tegenhouden om verantwoordelijkheid te nemen voor hun situatie of probleem en hier echt mee aan de slag te gaan. In deze opdracht oefenen de teamleden met het in kaart brengen van hun eigen belemmerende patroon, zodat ze deze oefening later ook kunnen gebruiken in een cliëntsituatie. Zorg dat ieder teamlid een hand-out heeft van opdracht 1 en een pen. Laat hen de opdracht goed doorlezen. De teamleden bedenken welk belemmerende patroon zij zelf hebben en vullen dit in op de hand-out.	Hand-out opdracht 1 Pennen
15 min	Inzicht (gezamenlijk)	Wanneer de teamleden klaar zijn met het invullen, zoeken zij een collega op bij wie zij zich prettig genoeg voelen om het eigen belemmerende patronen te bespreken en daar samen op te reflecteren. Samen bekijken ze de voor- en nadelen van hun beider belemmerende patronen. Stimuleer mensen om hierin serieus te zijn. Veroordeel elkaar niet en ga de ander met het belemmerende patroon niet overtuigen dat het allemaal best meevalt. Dat is niet het doel van deze opdracht. Ze beantwoorden de vragen: * Welke oplossingen of openingen zie je om het gedrag te doorbreken? * Wat heeft diegene daarvoor nodig? * Hoe zorg je ervoor dat je het nieuwe gedrag ook vasthoudt? Wissel na 7 minuten.	

Duur 20 min	Onderdeel Leren door kennis	Opdracht 2: De cirkel van invloed	Benodigheden Hand-out, Opdracht 2, Stiften, Lege A4tjes
5 min	Uitleg	Zorg dat iedereen een hand-out heeft van opdracht 2; deel lege A4tjes en stiften uit. Leg uit: om afhankelijk gedrag om te buigen naar actief, verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag, is het belangrijk dat je met je cliënt of burger kijkt naar problemen en vragen waar zij ook echt invloed op kunnen uitoefenen. Een hulpmiddel hierbij is de cirkel van invloed. Dit instrument is bedoeld om zichtbaar te maken op welke zaken jij (of jouw cliënt) in een situatie invloed hebt en waar jij energie van krijgt. Door de cirkel in te vullen, zie je wat je in een situatie kan beïnvloeden en veranderen, en wat buiten jouw beïnvloedingsmogelijkheden ligt. Zo kun je beter bepalen waar je wel of geen energie in wilt steken en kun je je richten op de zaken die je daadwerkelijk kan veranderen.	Hand-out opdracht 2
10 min	Invullen	Laat de teamleden de uitleg over de cirkel van betrokkenheid en cirkel van invloed lezen op de hand-out. Vraag of er dingen onduidelijk zijn. Laat daarna iedereen een eigen cirkel van betrokkenheid en cirkel van invloed tekenen en invullen voor een situatie op het werk. Laat teamleden elkaar helpen als de uitleg niet helder is.	Hand-out opdracht 2 Stiften Lege A4tjes
5 min	Inzicht	Stel de teamleden de volgende vraag: Kijkend naar jouw cirkels, kun je hieruit de zaken halen waar je echt iets op kan veranderen? Van welke zaken die je kan beïnvloeden krijg je ook energie van krijgt? Vraag een voorbeeld. Dit zijn de zaken waar je je het beste op kan richten, als jij een situatie echt wilt veranderen.	Eventueel op flip-over

Duur 10 min	Onderdeel Nabespreking	Nabespreking en individuele actie	Benodigheden Actieformulieren Hand-out Leervormen
5 min	Evalueren	Evalueer met het team de volgende vraag: Hoe kun je samen met cliënten belemmerende patronen omzetten naar verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag en een concrete aanpak van vragen? (Uitkomsten opdracht 1 en 2) Hoe kun je de opgedane kennis uit opdracht 1 en 2 gebruiken om met groepen tot een passende en creatieve aanpak van gedeelde vragen te komen?	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 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

'Stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag'

Terugkoppeling over de teambijeenkomst d.d.

Besproken competentie: 'Stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag'

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.