



# STERK

verhaal

Professionele  
reflectie en groei

# **STERK**

verhaal

# Inhoudsopgave

Vooraf.....	4
<b>1</b> Wie ben ik en wat heb ik nodig .....	<b>6</b>
<b>2</b> De STERKscan.....	<b>10</b>
De gele kanariepiet.....	<b>16</b>
<b>3</b> De STERKscan: niet dwingen maar verleiden.....	<b>20</b>
<b>4</b> De STERKscan en de professionele dialoog.....	<b>26</b>
<b>5</b> De STERKscan: toepassingen nu en in de toekomst .....	<b>30</b>
<b>6</b> De STERKscan: theoretische achtergronden .....	<b>34</b>
Meer lezen? .....	<b>40</b>
Slotwoord .....	<b>44</b>
De makers.....	<b>46</b>

## Bureau STERK

Bureau STERK is expert in informeel leren binnen professionele kaders. Naast het formele leren moet er aandacht zijn voor het opleiden op andere manieren. Daarvoor pleiten wij. Informeel leren doe je in het tijdgewricht dat past, in de situatie waarin je zit, en het moet passen bij je doel. Informeel leren dient te ontstaan vanuit een gevoel van competentie: weten wat je kan, erkennen wat er al is. Informeel leren hoort thuis in het gehele plaatje van groeien en ontwikkelen.

  
*professionele identiteit in beeld*

## Vooraf

4

**D**it boekje gaat over de STERKscan, een digitaal hulpmiddel dat kan worden ingezet bij het leren en ontwikkelen in een professionele omgeving.

Het is alweer een aantal jaren geleden dat Bureau STERK de basis legde voor dit instrument. Het begon met een vraag om een instrument te ontwikkelen waarmee het voor schoolleiders aantrekkelijk zou worden hun persoonlijke en professionele kwaliteiten, en hun beroepsambities in kaart te brengen. Dat resulteerde in een eerste variant van de STERKscan.

Inmiddels is de STERKscan al lang niet meer alleen voor schoolleiders en het onderwijs bedoeld. De tool is verder ontwikkeld en bruikbaar in verschillende werkvelden met verschillende doeleinden. Op de volgende pagina's kun je lezen wat de STERKscan is en waarvoor je het hulpmiddel kunt gebruiken. We vertellen je ook meer over de theoretische basis en we hebben aan een aantal gebruikers gevraagd om hun ervaringen met het instrument te delen.

Heb je naar aanleiding van dit boekje vragen? Voel je vrij om onze organisatie te benaderen. Onze gegevens vind je achterop dit boekje.



1

# WIE BEN IK EN WAT HEB IK NODIG?



**H**oe blijven we met plezier naar ons werk gaan? Hoe zorgen we ervoor dat we op een gezonde manier ons beroep blijven uitoefenen? Hoe behouden we ons enthousiasme en motivatie voor de dingen die we doen? Hoe blijven we mentaal fitte beroepsuitoefenaars in een tijd, waarin er steeds andere dingen van ons wordt gevraagd?

Wil je als organisatie goed blijven in wat je doet, wendbaar zijn als de tijden veranderen en aantrekkelijk zijn als werkgever, dan is het belangrijk om met de mensen van je onderneming met dit soort vragen bezig te zijn. Wil je als medewerker, als professional of vakman zelf invloed hebben op je mogelijkheden en op je werkplezier, dan zul je op gezette tijden jezelf een aantal vragen moeten stellen, zoals “Kan ik nog de bijdrage leveren die het vak van mij vraagt? Zit ik nog op een plek die er voor mij toe doet? Wat heb ik nodig om ook in de toekomst overeind te blijven in deze zich snel ontwikkelende maatschappij? Hoe presenteer ik in dat opzicht mijzelf als mens en als professional?”.

Het zijn geen alledaagse vragen. Het zijn niet de vragen waarmee jij en ik elke ochtend wakker worden. Het zijn niet de vragen die we bij de koffieautomaat aan onze collega's stellen. Het zijn evenmin vragen die door iedereen snel en gemakkelijk te beantwoorden zijn, om de eenvoudige reden dat we onszelf niet vaak op die manier bevragen.

Daarom is het belangrijk om deze vragen samen op te pakken, systematisch en binnen professionele kaders. Het zijn de kapstokken om het gesprek te voeren over onze eigen groei en ambities, en over duurzame inzetbaarheid in de professionele samenleving.

En dat brengt ons bij de STERKscan, want dit instrument kan hierbij een bijzonder hulpmiddel zijn.

"Hoe **presenteer**  
ik mijzelf als  
**mens** en als  
**professional**"

”



# 2

## DE STERKSCAN



**D**e STERKscan is een digitaal instrument waarmee mensen op eenvoudige wijze aspecten in beeld kunnen brengen die hen kenmerken als mens en als professional. Zij doen dat door antwoord te geven op vragen over hun eigen achtergrond, over hun kwaliteiten, en over hun werk.

### **Dit is de STERKscan**

De STERKscan bestaat uit twaalf onderdelen. Deze schetsen het beroepsprofiel van de gebruiker, onder andere aan de hand van de 360 graden feedback methode, door het in kaart brengen van de sterkste gedragsindicatoren en ontwikkelpunten, met vragen over professionele normen en over de dynamiek binnen de organisatie. Andere onderdelen hebben betrekking op het persoonlijk profiel: zelfbeeld, kernkwaliteiten, leiderschapsstijl, trots, inspiratie, lijfspreuk en visie. De STERKscan is gebaseerd op een aantal wetenschappelijke inzichten en maakt gebruik van de Appreciative Inquiry als methode om het proces van waarderend onderzoek naar de eigen professionele

identiteit te genereren. (Wie daar meer over wil weten, bladert even door naar pagina 35.)

Waarover de vragen precies gaan en hoe ze zijn geformuleerd hangt af van het doel waarmee de STERKscan wordt ingezet. De antwoorden op de vragen uit de STERKscan worden gerangschikt op één pagina, waardoor er een compact beeld ontstaat van professionele en persoonlijke kwaliteiten. De eigenaar kan deze poster - want dat is het - nog verder personaliseren met eigen foto's en kleurige vormgeving.

Deze 'foto' van de eigen capaciteiten en wensen op dat moment vormt tegelijkertijd het eerste beeld van de 'film': de eigen ontwikkeling. Onderdeel van de STERKscan is een digitale tool Mijn Ontwikkelplan. Met deze tool kan een persoonlijke ontwikkelplan worden ingevuld. De poster, het ontwikkelplan en de 360 graden feedback met statistieken zijn krachtige onderdelen die samen op de Tijdlijn de ontwikkeling zichtbaar maken.

### Dit kun je met de STERKscan

Je kunt de STERKscan inzetten in elke situatie waarin reflectie op iemands kwaliteiten en drijfveren aan de orde is. Veel organisaties gebruiken het instrument binnen hun eigen HRM-beleid. Bijvoorbeeld als kapstok tijdens voortgangsgesprekken, als een van de middelen gedurende een selectieprocedure of een sollicitatie, of als vertrekpunt bij het uitstippelen van persoonlijke ontwikkelpaden. Professionals zelf gebruiken de scan om tijdens visiedagen en teamontwikkeldagen aan de praat te komen over zichzelf en over de kwaliteiten van het team. Bedrijven bieden de scan aan hun (aanstaande) medewerkers, in allerlei situaties waarin leren en ontwikkelen binnen professionele kaders aan de orde is.

Alleen binnen professionele kaders? Vaak zal dat wel het geval zijn, want de uitkomsten van de scan zijn waardevol in de context van de organisatie en iemands (aanstaande) plek daarin. Maar die 'professionele kaders' vragen om een ruime definitie: van formele intake binnen landelijke EVC-trajecten, tot en met de inzet op school, of de inzet in het kader van een individuele zoektocht.



Resumerend, de STERKscan is een eenvoudige tool, die leidt tot één pagina, één poster, waarop in één oogopslag te zien is wie je bent: wat zo karakteristiek is voor jou, wat je beweegt, hoe je je werkomgeving ziet en hoe jouw werkomgeving jou ziet. En de tools om je ontwikkeling zichtbaar te maken, maken dit beeld alleen nog rijker. Dit allround resultaat is een unieke eigenschap van de STERKscan, en een hele aantrekkelijke manier om het gesprek te voeren.

# Wat zeggen gebruikers over de **STERKscan**?

## **Tjeerd Willem Hobma**

directeur kennis en adviescentrum

**T**jjeerd Willem Hobma is directeur van het kennis- en adviescentrum voor de bouw en infra, Vollandis. Vollandis werkt in opdracht van de sociale partners en levert ondersteuning aan vakmensen en hun bedrijven langs twee lijnen, die tot voor kort

nog gescheiden waren: veilig en gezond werken, en opleiden en ontwikkelen. Kort maar krachtig: *Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit*. Een lijfspreuk die iedereen snapt.

“Wij zijn een kenniscentrum, maar ook een soort makelaar. We verbinden vragen van vakmensen en bedrijven op het gebied van Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit aan partners met wie we samenwerken. Eén voorziening verzorgen we zelf, dat is EVC. Dit staat voor Erkenning van eerder Verworven Competenties. Hierin is Bureau STERK onze partner. En zo kwamen in aanraking met de STERKscan. EVC betekent dat kennis, inzichten en ervaringen die je opgedaan hebt in je werk worden beoordeeld en erkend. In onze branche zijn er de nodige vakmensen die al lang werken en die zich best verder willen scholen, maar die niet zo’n talent voor de schoolbanken hebben. We willen met zo iemand eerst eens om de tafel om na te gaan wat hij of zij al kan, om de weg naar het diploma van een ROC zo efficiënt mogelijk te maken. Op die manier heeft de scan een brugfunctie naar een onderwijsroute.”

“We gaan de STERKscan dus inzetten als onderdeel van een EVC-traject. Dit zijn waardevolle trajecten met een niet te onderschatten waarde voor veel mensen. Op gevorderde leeftijd alsnog een papiertje halen kan veel betekenen voor iemands eigenwaarde. De STERKscan bieden we aan, in zekere zin als cadeau. “Kijk eens in de spiegel naar dingen waarop je trots kunt zijn. Probeer te formuleren waar je al goed in bent, en waar je nog beter in zou willen worden”. Daarnaast verkennen we ook hoe de scan in te zetten in onze eigen organisatie, als onderdeel van onze prestatieverbeteringscyclus. Daar wil ik mensen voor uitnodigen. En misschien kan deze tool op termijn toegevoegd worden aan het standaardinstrumentarium van onze DIA. De duurzame inzetbaarheidsanalyse is het recht van elke werknemer in de bouw en infra. Het bestaat uit een preventief medisch onderzoek en een reflectiegesprek op het eigen vermogen voor Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit. Maar dat is ver vooruitkijken...”

“Als Vollandis hebben wij ook verschillende vragenlijsten, en een enorme database met 25 jaar data van veilig en

gezond werken door vakmensen in de sector. Wat we echter meer doen dan onze voorgangers is vakmensen en bedrijven in beweging krijgen door ze te inspireren en te verleiden. Het wijzen op voorzieningen is niet meer voldoende. Je moet meer uit de kast trekken om mensen intrinsiek gemotiveerd te maken om aan zichzelf te werken. Dit geldt voor de groep die de moeilijkste weg heeft afgelegd, en minder kansen heeft gekregen in de eigen loopbaan. Maar ook met de jonge mensen die nu de sector instromen willen we aan de bal blijven. Ik ken de waarderende aanpak als een heel krachtig middel en herken deze ook in de STERKscan. “Waar ben je nu trots op? Waar liet je dit zien? En waar ligt een kiem in jou waar je meer mee zou kunnen doen?” Ik ben er van overtuigd dat als je de juiste snaar raakt bij de vakman, de motivatie om veilig te werken en te leren veel sterker wordt. En trouwens, de beste innovatie komt per definitie niet uit je eigen sector. Wij willen in de bouw wereld een beweging maken, hoe leuk om dan iets betrekken vanuit de wereld van het onderwijs.”

”

## Intermezzo (waargebeurd)

# De gele kanariepiet

**D**e mannen zijn rechtstreeks vanaf de wagens en vanaf de steigers op het bouwterrein naar de kantine gekomen. Met de werkschoenen nog aan lopen ze naar de tafels die zijn klaargezet en zetten ze zich op een stoel. Hun teamleider heeft deze middag georganiseerd. Het zal gaan over het

scholingsbeleid van het bedrijf en over het idee om dat te gaan doen met individuele scholingstrajecten, op de maat van iedere medewerker. Wij – de mensen van Bureau STERK – zullen hen daarbij helpen.

Afwachtend kijken de mannen naar hun teamleider. En de teamleider op zijn beurt kijkt naar Henk

(laten we hem Henk noemen). Henk is een ras Amsterdammer, breed als een os, met een stem als een klok, een ruimtevullende aanwezigheid. Henk is een ervaringsdeskundige. Hij komt soms met ons mee om aan zijn collega's in het land te vertellen hoe de aanpak waarover het vanmiddag gaat hem heeft geholpen om zich te ontwikkelen. En niemand kan dat beter vertellen dan Henk zelf. Als een getergde grizzlybeer beent hij heen en weer voor de groep. Zijn gevatte taal vliegt door de kantine en maakt lachsalvo's los. En altijd sluit hij af met te zeggen: "Twee jaar geleden zat ik ook zó. Nou nee... ik stond daar," en dan wijst hij naar de verste hoek van de kantine. "Ik zei: kijk niet naar mij, gast, ik ben hier niet. En nu...?" Meestal slaat hij dan zijn gespierde armen over elkaar... "Nu sta ik hier."

Het optreden van Henk is klasse, iedere keer opnieuw, vooral omdat het écht en oprecht is. Maar het maakt het onderwerp van vanmiddag niet minder lastig. Professionaliseren, groeien, leren, het is voor veel van deze mannen iets waar ze geen goede herinneringen

aan hebben. School was niet leuk, en voor sommigen is dat nog heel bescheiden uitgedrukt. En zo leunen enkele mannen in de loop van ons verhaal achterover en zwijgen. Anderen worden scherp, schuiven naar het puntje van hun stoel en stellen kritische vragen. De ferm vooruitgestoken afwerende handen zijn bijna zichtbaar.

Als we klaar zijn met ons verhaal en iedereen opstaat om weer zijns weegs te gaan, komt er een man naar ons toe en spreekt ons aan. Hij werkt al lang bij dit bedrijf, al 20 jaren volle bak. En de paar vrije uren thuis is hij in de weer met zijn volière. Verder leren? Scholing? Plotseling worden zijn ogen vochtig. Enkele collega's, die op hem wachtten, komen naar voren en de teamleider gaat naast hem staan. "Ik kan niet leren", zegt Johan. Hij kan niet leren. Bij hem thuis kon niemand leren. Zijn twee broers ook niet, en van de drie voelde hij zichzelf de domste. Johan kijkt nu naar de teamleider. Maar dít zal hij proberen. Iedereen is even stil. Dan zegt de teamleider: "Ik weet zeker dat je het kan, Johan. Ik heb je toch niet voor niets hier

naartoe laten gaan”. Ook zijn collega’s doen een duit in het zakje. “Hé, we doen het samen, man!”.

Het zal zo’n week of drie later zijn geweest dat acht mannen van de groep achter de computer zitten en ingespannen bezig zijn met vragen van de STERKscan: ‘Kies eigenschappen die bij je passen. Op welke drie dingen ben je trots? Welke foto inspireert jou? Upload hier je foto’. Johan doet ook mee. Zijn foto’s moeten van zijn telefoon naar de computer. Hij zit te schuiven op z’n stoel en te prutsen met zijn telefoon. Zijn hoofd staat op onweer. Maar dan ... dan breekt er een grijns door, van oor tot oor. Het is hem gelukt, zijn inspiratiefoto is geüpload. De foto zal de achtergrond zijn van de poster, waarop al zijn zelfbenoemde kwaliteiten een plekje hebben gekregen.

Op zijn poster staan woorden als sterk, betrouwbaar, natuur, The Incredibles, mijn kinderen... En op de achtergrond schittert een kolossale knalgele kanariepiet.

**‘Hé, we  
doen het  
samen,  
man!’**



# 3

## DE STERKSCAN: NIET DWINGEN MAAR VERLEIDEN



**D**e STERKscan is onder andere gebaseerd op de principes van de positieve psychologie, namelijk op het idee dat aandacht besteden aan positieve ervaringen en kwaliteiten van mensen een heel effectieve manier is om persoonlijke groei te stimuleren. Daarnaast komt het instrument tegemoet aan de psychologische basisbehoeften van ieder mens: autonomie, competentie en relatie. Dat leidt ertoe dat de professional die met de scan bezig is, zich autonoom voelt, niet gedwongen maar aangetrokken tot het instrument, en verleid tot de dialoog. Hoe werkt dat dan?

### Oordeelvrij

De STERKscan is oordeelvrij en werkt volgens de principes van Appreciative Inquiry: waardierend (zelf) onderzoek. Het zet mensen in een 'startpositie' om na te denken over hun ontwikkeling als professional. (Zie ook: De STERKscan: theoretische achtergronden) De STERKscan is in die zin geen meetinstrument: er zijn geen normen, er is geen benchmark.

Hoe de poster eruit komt te zien, bepaalt de gebruiker. Hij maakt de keuzes, hij beslist over de inkleuring. Bij het beantwoorden van de vragen wordt geen dwingende terminologie aangereikt, of zoiets als een vijfpuntschaal.

#### Direct resultaat

Johan was trots op zijn eindresultaat, en hij is niet de enige. Vol enthousiasme wordt doorgaans gewerkt aan de vragen. Velen kunnen de verleiding niet weerstaan om steeds even te bekijken hoe het resultaat op de poster groeit. Die mogelijkheid is bewust in het programma ingebouwd. Daarmee groeit ook de kieskeurigheid waarmee mensen hun input geven. Klopt het beeld? Toch nog een even de lijst met eigenschappen door. Sommigen vervangen wel vijf keer hun achtergrondfoto. “Staat alles er nu op zoals ik dat wil?”. Maar uiteindelijk is het zover. Op het beeldscherm verschijnt een poster die in één oogopslag iemands persoonlijke en professionele identiteit toont. “Dit ben ik, hierover wil ik graag vertellen”. Of zoals iemand zei: “Hierover wil ik het

gesprek wel aangaan.” En dat is precies waarvoor de scan is ontwikkeld.

#### Beeldend

Het eindproduct ziet er mooi uit. Sommige mensen lijsten de poster in en hangen hem op in hun werkkamer. Eén blik op de poster is voldoende om het weer te weten: “Oh ja, dat was voor mij belangrijk” of “Zien anderen die kwaliteiten in mij?”. Of: “Kijk waar ik nu sta, ten opzichte van vorig jaar!” Anderen nodigen de omgeving uit om in gesprek te gaan over wat ze afgebeeld zien. Met andere woorden, de STERKscan levert je de mogelijkheid je eigen kwaliteiten of competenties uit te drukken met jouw woorden en jouw beelden. En de poster helpt je om daarin een reflectieve houding te ontwikkelen. Subjectiviteit is in deze context niet iets dat de waarde van uitkomst aantast, integendeel. Het is het vertrekpunt van de professionele dialoog.



## Wat zeggen gebruikers over de **STERKscan**?

### **Mirjam van Meningen**

projectleider flexibilisering

**M**irjam van Meningen is projectleider flexibilisering, cluster Nursing van Hogeschool Inholland Amsterdam en Alkmaar. “Onze kennismaking met de STERKscan vond plaats toen we bezig waren om een deeltijdopleiding voor verpleegkundigen te ontwikkelen voor mensen die al veel ervaring hebben in de zorg maar nog niet het juiste diploma. Hoe kunnen we nu in beeld brengen welke vaardigheden en kennis mensen al hebben en dat afzetten tegen de hbo-v eindtermen, zodat we aan iedereen een zo passend mogelijk onderwijsaanbod kunnen doen? Die vraag hebben we samen VUmc, Inholland Academie en met Bureau STERK opgepakt. Daarbij is onder andere de STERKscan ‘gevuld’ met alles wat er aan competenties en gedragsindicatoren in de Bachelor Nursing 2020 zit. Zo kregen we een speciale op onze leest geschoeide scan. We hebben er samen goed op gelet dat de scan wel aantrekkelijk bleef om in te vullen, en niet te lang en te groot zou worden. Maar onder die aantrekkelijke vragen lag dus onze hele opleidingsprofiel.”

“Het werkte goed uit. De mensen die zich hadden aangemeld waren enthousiast. Ze hadden het gevoel dat ze konden laten zien dat ze bepaald geen beginners waren. Tegelijkertijd bood de scan ook aan ons, maar vooral ook aan de deelnemers inzicht in nog ontbrekende kennis of ervaring. Dat is ook belangrijk, zeker voor mensen die soms al meer dan 20 jaar in de zorg werken. Velen vinden het moeilijk om in te zien wat zij dan nog zouden moeten leren om formeel bevoegd te raken. De STERKscan was voor de deelnemers dus een nuttig instrument, het gaf hen bevestiging van de dingen die zij beheersten, en inzicht in de elementen waarvoor zij zich in de opleiding nu verder konden bekwamen. Natuurlijk over- of onderschatten mensen zichzelf soms. Maar zoals gebruikelijk in EVC- of valideringstrajecten vragen we ook aan mensen om bewijzen aan te dragen voor datgene wat zij zeggen te beheersen. En bovendien volgden er individuele gesprekken waarin we op basis van de uitkomsten van de STERKscan goed het gesprek konden voeren over wat wel en niet zinvol leek.”

“Wat we nu bijvoorbeeld beter duidelijk konden maken wat verschillen zijn tussen een hbo-verpleegkundige en een mbo-verpleegkundige. In het verleden gaven we aan mbo-verpleegkundigen standaard een aantal vrijstellingen maar in de praktijk zagen we dat we hen daar toch geen plezier mee deden. In de STERKscan werd dat aanwijsbaar. Ja, de STERKscan geeft de student inzicht in waar hij of zij staat en wij kunnen goed helder maken waarom we bepaald advies geven.”

”

# 4

## DE STERKSCAN EN DE PROFESSIONELE DIALOOG



**D**e STERKscan is een op zichzelf staand instrument. Dat wil zeggen dat het invullen of laten invullen van de scan los kan staan van andere bedrijfs- of scholingsactiviteiten. Maar in veruit de meeste gevallen zal het inzetten van de STERKscan deel uitmaken van een professionaliseringstraject, waarbij de uitkomsten van de scan de input vormen voor het verdere gesprek, voor de professionele dialoog.

### Professionele dialoog

Wat is een professionele dialoog eigenlijk? Er zijn verschillende definities. Neem bijvoorbeeld deze, van onderzoeker en expert Hartger Wassink: 'Een professionele dialoog is een gesprek tussen collega-beroepsbeoefenaren over de kwaliteit en beoogde resultaten van hun werk. Het onderscheidt zich van een gewoon gesprek, doordat bewust aandacht wordt besteed aan enkele specifieke kenmerken.' Wassink noemt: het onderzoekende karakter, het gezamenlijk (groter) belang, concrete casus, persoonlijke dimensie

en zorgvuldigheid van de communicatie Een professionele dialoog voer je vanuit een positief kritische grondhouding, met vragen als: "Wat gaat er goed? Welke kwaliteiten heb ik? Wat kan ik verder inzetten om mijn doelen te bereiken en daarmee de doelen van mijn organisatie?"

### Grondhouding

Een professionele dialoog voeren is alleen zinvol als je werkelijk gelooft in het leren en ontwikkelen van mensen. Je moet begrijpen waar een growth mindset over gaat en wat hoogleraar psychologie Carol Dweck daar mee bedoelt. Barbara Fredrickson hamerde op het inzicht dat positieve emoties ruimte geven aan denken en durven, en dat zijn bouwstenen voor het constructieve gesprek. Maar in een professionele dialoog horen ook kritische vragen thuis. Kritische vragen maken dat iemand zich als professional serieus genomen voelt. Kritische vragen moeten gesteld worden vanuit een authentieke nieuwsgierigheid. Je mag als gesprekspartner eenvoudigweg niet niet geïnteresseerd zijn in de persoon tegenover

je. Nooit mag je denken: “ik heb het al gezien”. Een professionele dialoog voer je vanuit de basisbehoefte van iedereen om gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd te worden. Alleen dat verleidt de ander om jou mee te nemen in het gesprek. Alleen dat verleidt jou om de ander uit te nodigen om met jou mee te gaan.

De STERKscan leidt gemakkelijk toe naar een professionele dialoog door niet alleen naar professionele kwaliteiten te vragen maar door met evenveel gewicht interesse te tonen in persoonlijke drijfveren. Delen van de scan raken aan de diepste betrokkenheid van de invuller: ‘Wat maakt dat jij elke dag opnieuw uit je bed stapt? Neem mij eens mee in wat jou inspireert?’. Uit dergelijke vragen spreekt een wezenlijke interesse, en die zal beantwoord worden met eerlijke inkijkjes in iemands zijn en functioneren. Dat maakt dat het gesprek zich kan verdiepen. “Wie ben je nou? Wat is jouw lijfspreuk?”. Door het gesprek goed te voeren en de persoon te bekrachtigen in wie hij is, ontstaat ruimte voor kritische vragen. “Neem

me eens mee, hoe heb je dat gezien? Als je jezelf zo positioneert?”. En opnieuw, het gaat niet om een oordeel. Het gaat erom dat mensen inzichten verwerven die hen doen groeien. Als professional en als gehele mens. Samenvattend, een professionele dialoog die gevoerd wordt vanuit een positieve grondhouding zonder kritische vragen uit de weg te gaan, zorgt ervoor dat medewerkers volwaardige en professionele gesprekspartner kunnen zijn en zich eigenaar voelen met betrekking tot hun eigen inzetbaarheid, nu en in de toekomst.

## Wat zeggen gebruikers over de STERKscan?

### Sandra Wielenga

schoolleider

**I**n een eigen professionaliseringstraject kozen schooldirecteur Sandra Wielenga en haar collega's na wat omzwervingen voor de STERKscan. “De scan heb ik ervaren als een tool die echt aanzet tot nadenken. Het zijn geen lijstjes van vinkje ja, vinkje nee. Dat maakt het eindresultaat zo persoonlijk. Ik was er erg trots op. De scan en de poster gaan uit van kracht, dat voel je. Normaal gesproken ben ik best

bescheiden, maar ik heb dat nu maar eens niet gedaan.” “Mijn collega houdt niet zo van dit soort exercities, maar hij vond dit leuk om te doen, zei hij achteraf. Zijn poster was uiteraard heel anders dan de mijne en dat brengt direct het gesprek op gang. Ik ben uitbundig, vrolijk en soms wat chaotisch. Ik had daarom gekozen voor een felgekleurde achtergrond, maar wel met lijnen en vakken. Ik ben namelijk ook ‘blauw’, heb behoefte aan structuur. Maar iemand anders had gekozen voor een stille landweg, dat symboliseerde voor hem de momenten van rust die hij zocht. We hebben die middag elkaars uitkomsten bekeken en besproken.

We stelden vast dat dit ook een grote kracht van onze stichting is: wij voelen ons niet bezwaard om dit soort dingen met elkaar te delen. Daarnaast werkte het voor ons erg goed om het samen te doen. Je moet bijvoorbeeld drie belangrijke waarden noemen. Dingen waar je voor staat. De verschillende posters geven inzicht in je team, je leert elkaar op een diepere manier kennen. Dat geeft de mogelijkheid om elkaars kwaliteiten beter in te zetten.”



# 5

## DE STERKSCAN: TOEPASSINGEN NU EN IN DE TOEKOMST



**D**e STERKscan wordt op dit moment op een aantal verschillende manieren ingezet en een aantal nieuwe toepassingen liggen in het verschiet.

### Voorbeelden van huidig gebruik

- Als onderdeel van een EVC-traject, onder andere in de zorg en in de techniek. Binnenkort bijvoorbeeld als onderdeel van een landelijk project om tekorten in de ouderenzorg aan te pakken.
- Als tool bij verschillende organisaties in de gesprekkencycli waarmee organisaties hun kernwaarden en dergelijke blijvend in beeld houden bij collega's.
- Als onderdeel van het zij-instroomtraject op een pabo en van de lesstof van bijvoorbeeld de opleiding hbo-verpleegkunde (mbo en hbo), maar bijvoorbeeld ook binnen opleidingen voor rekenexpert.

- In onderzoeken naar duurzame inzetbaarheid en mentale fitheid van medewerkers.
- Als onderdeel van een sollicitatieprocedure waarbij de sollicitant zich kan presenteren.
- Als tool om te onderzoeken over welke competenties men beschikt, als alternatieve manier om een CV op te bouwen.
- Als instrument in het kader van beroepsregistratie, bijvoorbeeld voor schoolleiders, communicatiedeskundigen, arbeidsdeskundigen, salarisadministrateurs.
- Gedurende trainingen die bijvoorbeeld gericht zijn op verdiepende kennismaking in het kader van groepsdynamische processen, of als onderdeel van assessorentrainingen.
- Als instrument van waaruit professionaliseringstrajecten passend vorm en inhoud gegeven kunnen worden.

- In missie- en visietrajecten, om gezamenlijke ‘kleur’ vast te leggen en/of als kapstok voor teambuilding.
- De mogelijkheid om drie verschillende rozen op één STERKscan te plaatsten.

#### Toepassing in de nabije toekomst

- De eerste proeftuinen met STERik zijn gestart: een kindportfolio met STERKscan. Hiermee zijn kinderen eigenaar van hun eigen ontwikkelproces.
- Er wordt gewerkt aan het beschikbaar stellen van verschillende templates.
- De STERKscan wordt gereed gemaakt ten behoeve van inzet in een selectie- en/of ontwikkelassessment.

## Wat zeggen gebruikers over de STERKscan?

### Wilma Willems

eigenaar onderwijsinstelling

**W**ilma Willems is eigenaar van een onderwijsinstelling. Onlangs hebben zij de STERKscan ingezet bij de intake van deelnemers voor de opleiding Rekenexpert. “We hebben het instrument op maat aangeboden gekregen, met onze formuleringen vanuit competentieprofielen. Deelnemers die de scan hadden gemaakt waren ontzettend enthousiast. Het was verrassend om te zien hoe trots ze met hun posters in de hand de intake instapten. Ik snap dat ook heel goed. De opdrachten in de scan zijn zo afwisselend en geven een kleurrijk en gevarieerd beeld. Met de poster kijken ze naar zichzelf, alsof ze in een spiegel kijken met beelden, quotes, het spinnenweb, de 360 graden feedback... het totale beeld dat naar voren komt heeft diepgang. Hierdoor komt de reflectie op een makkelijke manier op gang en dat is wat je graag wil.”

“Wij voeren de professionele dialoog ook groepsgewijs. Zo hebben we de ambities van deelnemers bij elkaar gebracht op een ambitiebord voor de hele groep. Die

ambities laten we steeds terugkomen gedurende de opleiding en dan staan we samen stil bij vragen als: hoe staan we ervoor? Zijn we met de juiste leerinhouden bezig? Op de juiste manier?”

“Ik ben er altijd alert op dat een instrument een middel blijft en geen doel op zich wordt. Dus of je de STERKscan inzet, hoe en wanneer, is echt afhankelijk van je gehele traject en de doelen die je hebt gesteld. Wij maken graag gebruik van een instrument van een onafhankelijk bureau met expertise op het gebied van assessment. Ja, onze intakegesprekken zijn er zeker sterker van geworden.”



# 6

## DE STERKSCAN: THEORETISCHE ACHTERGRONDEN



**D**e STERKscan is een toegankelijk instrument met een uitnodigend karakter, een tool die de gebruiker niet onmiddellijk zal associëren met ingewikkelde leertheorieën. Toch is de STERKscan gebaseerd op een samenhangend geheel van wetenschappelijke opvattingen over leren en ontwikkelen. Zonder hier in extensie alle wetenschappelijke bases te willen behandelen, willen we een aantal zaken noemen. We gaan kort in op een aantal **sleutelbegrippen** in de ontwikkeling van de scan en noemen daarbij een aantal voor ons belangrijke auteurs. Recht doen we hen hier nauwelijks mee, want hun gedachtegoed en impact zijn vele malen groter dan we hier in enkele woorden aanduiden. Wil je meer weten, lees dan vooral verder, bijvoorbeeld op basis van de literatuurlijst op pagina #. We sluiten deze compacte theoretische paragraaf af met een toelichting op de overkoepelende methodiek van de STERKscan: **Appreciative Inquiry**.

### Sleutelbegrippen

Een begrip waar op dit moment veel over te doen is, is **identiteit**. Wat is identiteit eigenlijk? Staat iemands identiteit vast, word je ermee geboren? Of ontwikkel je gaandeweg je identiteit, in een wederkerig proces met de wereld om je heen? Antwoorden op deze vragen hebben ook hun werking op de eigen perceptie van persoonlijke en professionele kwaliteiten, de ambitie om te groeien en de positionering van het zelf in de (professionele) omgeving.

Het denken en het werk van vooral Paul Verhaeghe, Gert Biesta en Emanuelle Levinas helpen ons om grip te krijgen op 'identiteit'. Zij verkennen het begrip en kennen – ieder op hun eigen manier – er veranderlijkheid, en politieke en sociale dimensies aan toe. Joop Berding nodigt ons uit tot de dialoog over het mens zijn en mens worden tussen anderen en doet dat via het gedachtegoed van de pedagoog Janusz Korczak, de filosoof John Dewey en de politieke filosoof Hannah Arendt. Dolf van den Berg, die de leerling als mens wil hervinden, spant zich in om dit grotere denken ook te

vertalen naar ons handelen. Ook van Manon Ruijters et al. krijgen we handelingsperspectieven als het gaat om professionele identiteit en professionele ontwikkeling. Zij verkennen het begrip ‘professionele identiteit’ en hieraan verbonden dilemma’s. Het vergeten hart van de professionele ontwikkeling, zoals zij dat noemen.

Als het gaat om **leren en ontwikkelen** is er een belangrijke rol weggelegd voor het denken van Gert Biesta, die onder andere via zeven thema’s (scheppen, communicatie, lesgeven, leren, emancipatie, democratie, virtuositeit) leren en onderwijzen opnieuw onderzoekt, en de bedoeling van onderwijs vervat in de drie doelbegrippen: socialisatie, kwalificatie en subjectificatie. Ook de zelfdeterminatie-theorie van Edward Deci en Richard Ryan en de inmiddels veelbesproken theorie over de drie psychologische basisbehoeften (autonomie, competentie, relatie), sturen ons denken over leren en hoe daartoe de omstandigheden in te richten. En natuurlijk is er de growth mindset van Carol Dweck. Zoomen we in op informeel leren of leren binnen professionele kaders,

dan noemen we Joseph Kessels, die met de introductie van zijn corporate curriculum ervoor pleitte meer waarde te hechten aan de leercondities op en rond het dagelijkse werk. Ruud Duvekot promoveerde op het thema van het erkennen van eerder verworven competenties (EVC), waarin hij onderzoek deed naar de zingeving, vorm en inhoud van leren in een samenleving waar een leven lang leren onmisbaar is geworden.

Misschien wel het meest invloedrijk bij de conceptontwikkeling van de STERKscan is het denken vanuit de **positieve psychologie**, met als prominent voorman Martin Seligman. Hij leert ons om vooral uit te gaan van talent en kwaliteiten van mensen, onszelf zo te programmeren dat wij eerst de persoon zien, en wat hij aan waardevols meebrengt. Zo bedacht hij - als tegenhanger van de DSM - het handboek van innerlijke kracht en goede eigenschappen, the Classification of Strengths and Virtues. Een andere krachtige voorwaarde voor groei wordt ingebracht door psychologe Barbara Fredrickson en haar broaden-and-build theorie, waarin zij ons wijst op het (evolutionaire)

belang van positieve emoties. Positieve emoties stimuleren mensen om te denken op een open, tolerante en opbouwende manier. Ook scheppen ze ruimte om kritische vragen te stellen en ontvangen. Binnen de context van de positieve psychologie is het altijd belangrijk om ook scherpte te houden. Zo helpen positieve emoties om onze intellectuele, sociale en fysieke capaciteiten op te bouwen. De opzet van de STERKscan is rechtstreeks terug te voeren op deze opvattingen. Je leest er meer over in de volgende paragraaf, waarin we kort ingaan op het waarderend onderzoek.

Identiteitsontwikkeling, een waaier aan mogelijkheden om je te (mogen) blijven ontwikkelen, ieders recht om erkend en gewaardeerd te worden, de vanzelfsprekendheid dat jij als persoon van toegevoegde waarde bent in deze wereld. Het grijpt allemaal in elkaar en hoort bij een visie op de **samenleving en de toekomst** die wij voor ons denken te zien. Technologische ontwikkelingen doen de samenleving in razendsnel tempo veranderen, fricties

en onbalans op wereldschaal zorgen ervoor dat veel mensen op drift zijn geraakt, en de verhouding tussen ik, wij, en wij en zij lijkt uit het lood. Staan we nog aan het roer? Wat vinden we van de richting waarop onze maatschappij zich ontwikkelt? Sociaal en politiek filosoof Bart Brandsma geeft ons inzicht in de dynamiek van het wij-zij denken, hij laat ons polarisatiestrategieën begrijpen en hij geeft handvatten om polariserend denken te analyseren (en ons daartoe te verhouden).

Filosoof Rene ten Bosch laat ons dwalen door het antropoceen, het tijdperk waarin het aardse klimaat en de atmosfeer de gevolgen ondervinden van menselijke activiteit. Niet alleen dat, aldus Ten Bos. Hij schotelt ons nog veel meer verwante onzekerheden voor die ons plaatsen voor sociologische en morele dilemma’s. Hoe gaan we daarmee om? En, tot slot, recentelijk publiceerde Bas Heijne een essay waarin hij onze samenleving ‘op de sofa’ legt en zich zorgen maakt over het flets worden van onze vroegere idealen.

Wat kunnen we doen? We kunnen er in ieder geval voor zorgen dat wij – iedereen – grond onder onze voeten voelen, weten wat we kunnen en willen, en vanuit die gewortelde positie ontwikkelingen tegemoet treden. Het zijn deze, en andere denkers en wetenschappers die voorkomen in ons verhaal, die hun werking hebben gehad op het ontwerp van de STERKscan, en die zonder meer het verder lezen waard zijn. Op pagina 40 staat daarom een literatuurlijst, waarin je deze en andere auteurs met relevant werk terugvindt.

### De overkoepelende methodiek: Appreciative Inquiry

De Appreciative Inquiry van Cooperrider en Whitney is een manier van leren en veranderen met de focus op sterktes en kracht. Het vertrekpunt van de methodiek is dat men zich positief ontwikkelt, zodra onderzocht wordt wat goed werkt, wat de ambities zijn voor de eigen toekomst en hoe kwaliteiten en sterktes het best benut kunnen worden voor de toekomst. Zo schrijven ook Tjepkema en Verheijden. Het gebruik van de Appreciative Inquiry leidt tot een

waarderend zelfonderzoek, waarbij de gebruiker in een ‘startpositie’ wordt gezet om na te denken over zijn of haar ontwikkeling als professional. De waarderende benadering zal de invuller stimuleren om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten blijkt uit onderzoek van Reijnders.

Er zijn vijf principes waar Appreciative Inquiry zich op baseert

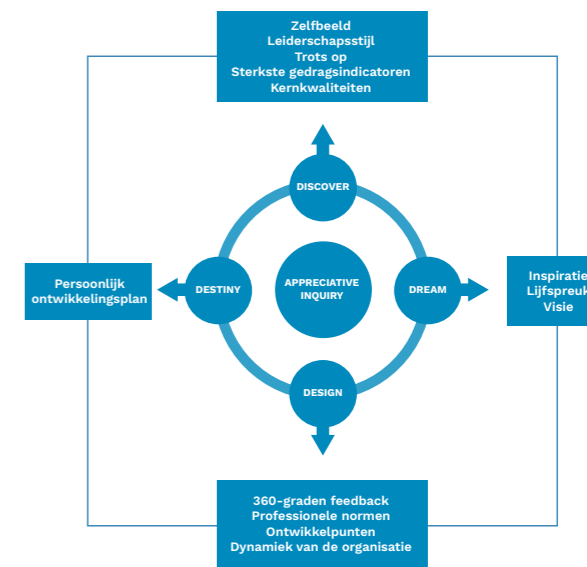
1. Sociaal constructivisme; een stroming in de leerpsychologie, waarbij kennis in relatie met anderen gecreëerd wordt.
2. Poëtische principe; de verandering is een verhaal in wording. De uitkomsten staan niet vast aan de start.
3. Simultaneïteit principe; onderzoek is een interventie.
4. Anticipatorische principe; verbeelde toekomst is motor van verandering.
5. Positieve principe; positieve emoties geven energie en inspiratie.

Appreciative Inquiry kent twee ankerpunten: een centraal thema en een cyclus van waarderend

onderzoek. Er dient een centraal thema te zijn met een positieve insteek. De cyclus is een proces van vier fasen, de vier Ds: Discover, Dream, Design en Destiny. Bij de fase Discover zoekt men naar een positieve kern. Wat zijn de kwaliteiten? Bij Dream-fase gaat het om de wenselijke situatie. Waar droomt men over en wat is de visie hierbij? Bij Design gaat het om het formuleren van een ambitie en een aanpak van de droom. Bij de laatste fase, Destiny, gaat het om de concrete vertaling van de ambities naar acties en planning. Vragen die hierbij centraal staan zijn: "Wat staat mij nu te doen? Wie heb ik daar voor nodig? Hoe betrek ik anderen daarbij?".

Het centrale thema van de STERKscan is de verbinding tussen het beroepsprofiel met het persoonlijk profiel; de professionele identiteit van de persoon in kwestie. Iedere STERKscan zal een eigen kleur hebben, afhankelijk van de persoon die de scan invult. De cyclus van de 4 Ds is de rode draad in de onderwerpen van de scan. Het laatste onderdeel van de cyclus, de D van Destiny, zal echter niet gebruikt worden in de

scan. Er wordt echter wel geadviseerd om de cyclus rond te maken, bijvoorbeeld door na het invullen van de STERKscan een persoonlijk ontwikkelplan te schrijven met concrete vervolgpunten. Iets dergelijks kan gerealiseerd worden met de daartoe ingebouwde digitale tool: 'Mijn ontwikkelplan'.



## Meer lezen?

### Bibliografie

- Bannink, F. (2009). *Positieve psychologie in de praktijk*. Amsterdam: Hogrefe.
- Berding, J. (2016). *Ik ben ook een mens*. Culemborg: Phronese.
- Berkel, A. van (2017). *De assessmentdriehoek voor leerwegaafhankelijk toetsen en begeleiden*. *Onderwijs Innovatie*, juni 2017.
- Berg, D. van den (2018). *Utopia: naar ander onderwijs*. Document voor de toekomst. 's Hertogenbosch: Gompel & Svacina.
- Biesta, G.J.J. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.
- Biesta, G.J.J. (2018). *De terugkeer van het lesgeven*. Culemborg: Phronese.
- Bos, R. ten (2017). *Dwalen in het antropoceen*. Amsterdam: Boom
- Brandsma, B. (2016). *Polarisatie – inzicht in de dynamiek van het wij-zij denken*. Schoonrewoerd: BB in Media.
- Braun, D., Kramer, J. (2015). *De Corporate Tribe. Organisatielessen uit de antropologie*. Deventer: Vakmedianet.
- Cooperrider, D., Whitney, D. (2005). *A positive revolution in change; Appreciative Inquiry*. San Francisco: Berrett Koehler Publishers.
- Corw, G., Day, Ch., & Møller, J. (2015). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education* 2017. Vol. 20 (3).

- Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren*. Thesis. Houten: CL3S.
- Duyndam, J., Poorthuis, M., & Poorthuis, M.J.H.M. (2003). *Kopstukken Filosofie – Levinas*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Dweck, C.S. (2011). *Mindset, de weg naar een succesvol leven*. Amsterdam: S.W.P.

- Elshout-Mohr, M., Oostdam, R., Dietze, A., & Snoek, M. (2001). Assessment van competenties. *VELON-tijdschrift*, 22(2).

- Fredrickson, Barbara L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. Vol 56 (3), Mar 2001.

- Harari, Y.N. (2017). *Homo Deus*. Amsterdam: Thomas Rap.
- Hart, W. (2012). *Verdraaide organisaties. Terug naar de bedoeling*. Deventer: Vakmedianet.
- Hattie, J., Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research* March 1, 2007.
- Heijne, B. (2017). *Onbehagen. Nieuw licht op de beschaafde mens*. Amsterdam: Ambo|Anthos
- Hooft, L. van (2016). *De weg naar bruto mondiaal geluk. Over Ubuntu, inclusief en waardegedreven ondernemen*. Zaltbommel: Thema.
- Iske, P.L. (2018), *Het instituut voor briljante mislukkingen. Maak ruimte om te experimenteren, innoveren en leren*. Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.

- Kessels, J.W.M. (1996). *Het Corporate Curriculum. Oratie*. Beschikbaar via [www.josephkessels.com](http://www.josephkessels.com).
- Kessels, J.W.M. & Verdonschot, S. (2015). *Het Corporate Curriculum*. In M. Ruijters en P.R.-J. Simons (red.) *Canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer: Vakmedianet.
- Krüger, M. & Andersen, I. (2013). *Beroepsprofiel schoolleiders voortgezet onderwijs*. Utrecht: VO-Raad.
- Krüger, M., Andersen, I. (2014). Accent op ontwikkeling, De nieuwe beroepsprofielen voor schoolleiders po en vo. *Schoolmanagement totaal*. (2014, april).
- Marzano, R.J. (2003). *What works in schools: translating research into action*. Alexandria: ASCD.
- Pillen, M.T. (2013). *Professional Identity tensions of beginning teachers. Thesis*. Beschikbaar via [www.pure.tue.nl](http://www.pure.tue.nl).
- Reynders, L. (2015). *Continuous Professional Development, it's all in the game. A series of studies on different perspectives for continuous professional development (CPD) of teachers. PhD thesis*. Heerlen: Open University.
- Ruijters en P.R.-J. Simons (2012), *Canon van het leren: 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer: Vakmedianet.
- Ruijters, M. C.P. (Red.) et al (2015). *Je binnenste buiten*. Deventer: Vakmedianet.
- Ruijters, M.C.P., en Luin, G. van (2015). Beroepsstandaard en professionele identiteit. *De Nieuwe Meso, (Jaargang 2, nr. 3)*.
- Ruijters, M.C.P. & Simons, P.R.-J. (2015). *Canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer: Vakmedianet.

- Sanders. P.F., en Roelofs, E.C. (2002). *Beoordeling van docentcompetenties*. Paper voor de VOR themaconferentie 2002.
- Scharmer, C.O. (2013). *Leiden vanuit de toekomst. Van ego-systeem naar eco-systeem*. Zeist: Christoffor.
- Scharmer, C.O. (2018). *De essentie van Theorie U. Kernprincipes en toepassingen*. Zeist: Christoffor.
- Seligman M.E.P. en M. Csikszentmihalyi (2000). Positive Psychology, an introduction. *American Psychologist*. January 2000.
- Snoek, M. (2016). *Onderzoeksplan Junior Leraarschap*. Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding, Hogeschool van Amsterdam.
- Snoek, M. (2018). *Startende leraren in het po en vo. Goede begeleiding aan het begin van de loopbaan*. Huizen: Pica.
- Tjepkema, S., Verheijden, L. (2012). Appreciative Inquiry van David Cooperrider in: M. Ruijters en P.R.-J. Simons (2012), *Canon van het leren: 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer: Vakmedianet.
- Verhaeghe, P. (2012). *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij
- Verhaeghe, P. (2017). *Identiteit, Autoriteit, Onderwijs – de Kohnstammlezing*. Amsterdam, Vossiuspers UvA.
- Waslander, S., Dückers, M., van Dijk, G. (2012). *Professionalisering van schoolleiders in het voortgezet onderwijs. Een gedeeld referentiekader voor dialoog en verbetering*. Utrecht: VO-raad.

# Dit is mijn toegevoegde waarde aan de samenleving

**W**ij maken de maatschappij samen. In die maatschappij heeft iedereen een plek te vinden, heeft iedereen een bijdrage te leveren, betaald of onbetaald. Ieder mag zich een positie verwerven en voor iedereen moeten op verschillende momenten en in verschillende levensfasen mogelijkheden zijn om zich verder te ontwikkelen. Daar heeft een samenleving baat bij.

Het is onze gemeenschappelijke uitdaging om dat vuurtje bij iedereen en voor iedereen brandend te houden. Positieve en constructieve benaderingen zijn daartoe goede brandstof. Ze zorgen ervoor dat iemand stevig leert te staan, en durft te zeggen: "Dit zijn mijn mogelijkheden, dit zijn mijn kwaliteiten, dit is mijn toegevoegde waarde aan de samenleving. Maar ook: "Hier liggen mijn grenzen, hier heb ik de ander bij nodig." Met zo'n houding geef je vorm aan je eigen professionele omgeving. En samen geven we zo vorm aan ons team, maken we onze organisatie krachtig en onze samenleving sterk.

Willen we onze samenleving inclusief houden, werkend voor iedereen, wendbaar en veerkrachtig, niet angstig maar nieuwsgierig, dan moet iedereen mee kunnen doen. In dialoog met elkaar, in verbinding. We hebben ieders kwaliteiten nodig. Iedereen is uniek, ieder talent telt.



## De makers

Het instrument was nooit zo toegankelijk en aantrekkelijk geworden, zonder het vakmanschap van Tycho van Berge Henegouwen. Hij vertaalde alle ideeën en doelstellingen naar digitale mogelijkheden, wat resulteerde in een gebruikersvriendelijke digitale omgeving.

Tycho ▼  
van Berge  
Henegouwen



**A**an de wieg van de ontwikkeling van de STERKscan stonden Robinet Bargeman en haar team van collega's. Het bij elkaar brengen van verschillende disciplines (onderwijskunde, psychologie, docentschap, EVC-expertise) en de vruchtbare samenwerking leidden tot een eerste versie in 2016. Daarna is het instrument alleen nog maar rijker en verfijnder geworden, en dat geldt ook voor de theoretische basis. En die ontwikkeling gaat door, zoals je op de vorige pagina's hebt kunnen lezen.

◀ Robinet Bargeman

Wil je meer informatie over de STERKscan, of over leren en ontwikkelen binnen professionele kaders? Ben je benieuwd naar de mogelijkheden van EVC en het waarderen van informele kennis en ervaring?

Neem dan contact op met Bureau STERK.

Yvette Stout, Robinet Bargeman,  
Rob Egberts, Henk Verzendaal,  
Anjo Mooren, Helma van Spijker,  
Corina Lingbeek, Jacqueline Sijbring



# Colofon

© 2019 Bureau STERK

Tekst: Bureau STERK

Eindredactie: Renske Valk

Foto's: Yvette Stout

Ontwerp: Fizz Digital Agency

**Met dank aan de mensen op de foto's:**

Fred Ratzhebor, Ferdi Batenburg, Rinus Visser,  
Volkert van den Keelen, Deler Abdulkarim, Johanna  
ten Have, Ella Prins, Caroline van der Staaij - Muller.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd  
en openbaar gemaakt worden zonder voorafgaande  
toestemming van Bureau STERK.



Dit boekje gaat over de STERKscan, een digitaal instrument waarmee mensen op eenvoudige wijze verschillende eigenschappen in beeld kunnen brengen, die hen kenmerken als mens en als professional. Een eenvoudige en krachtige tool die je kunt inzetten in elke situatie waarin reflectie op iemands kwaliteiten en drijfveren aan de orde is.

De STERKscan is gebaseerd op onder andere de principes van de positieve psychologie, namelijk op het idee dat het aandacht besteden aan positieve ervaringen en kwaliteiten van mensen een heel effectieve manier is om persoonlijke groei te stimuleren.

De STERKscan is ontwikkeld vanuit de gedachte dat er voor iedereen een plek is in onze samenleving. Dat iedereen zich verder mag en kan ontwikkelen, omdat iedereen een bijdrage te leveren heeft. Het is onze gemeenschappelijke uitdaging om dát vuurtje brandende te houden.

### **Wij vinden dat ... een STERK verhaal.**

Wil je meer informatie over de STERKscan, of over leren en ontwikkelen binnen professionele kaders? Neem dan contact op met:



#### **Bureau STERK**

Godfried Bomansstraat 7, 4103 WR Culemborg

E-mailadres: [info@bureausterk.nl](mailto:info@bureausterk.nl) ■ Telefoon: 0345 47 13 70

Website: [bureausterk.nl](http://bureausterk.nl) 