

ENERGIE en PLEZIER!



STERKscan training

Ik word ik in het aangezicht van de Ander

Emanuel Levinas (1906 – 1995)



Robinet Bargeman

Bureau STERK

November 2022

WELKOM!

uniciteit



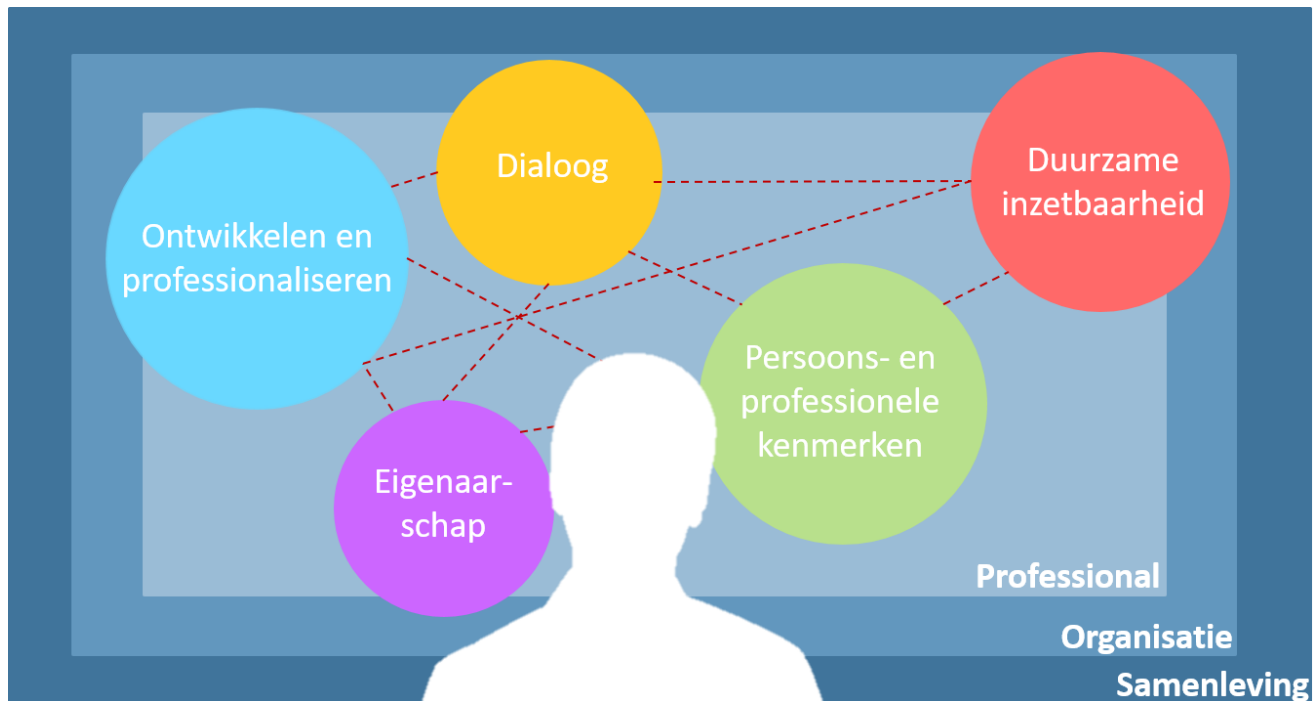
- Naam + functie/rol/taak

Tevreden en verwachtingen?! Doelen

1. Je kunt een dialoog opbouwen vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek;
2. Je verdiept het waardevolle vragen stellen als gesprekstechniek;
3. Je kunt vanuit ervaring en theorie jouw keuzes onderbouwen bij het gebruik van de STERKscan;
4. Je hebt met collega's gesproken over hoe nu verder in de organisatie en kennis gedeeld



Wat is de bedoeling?



Dus praktisch?!

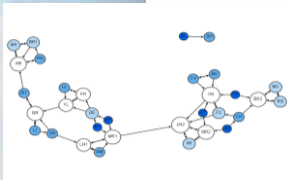
- veel oefenen met de dialoog;
- handvatten voor het goede gesprek;
- uitwisselen van ervaringen, gedachten en hoe verder in de organisatie;



Missie & visie Bureau STERK

Expert in ontwikkelen en professionaliseren
Expert in leerwegonafhankelijk valideren

Waardevolle bijdrage aan de samenleving





Missie & visie Inholland

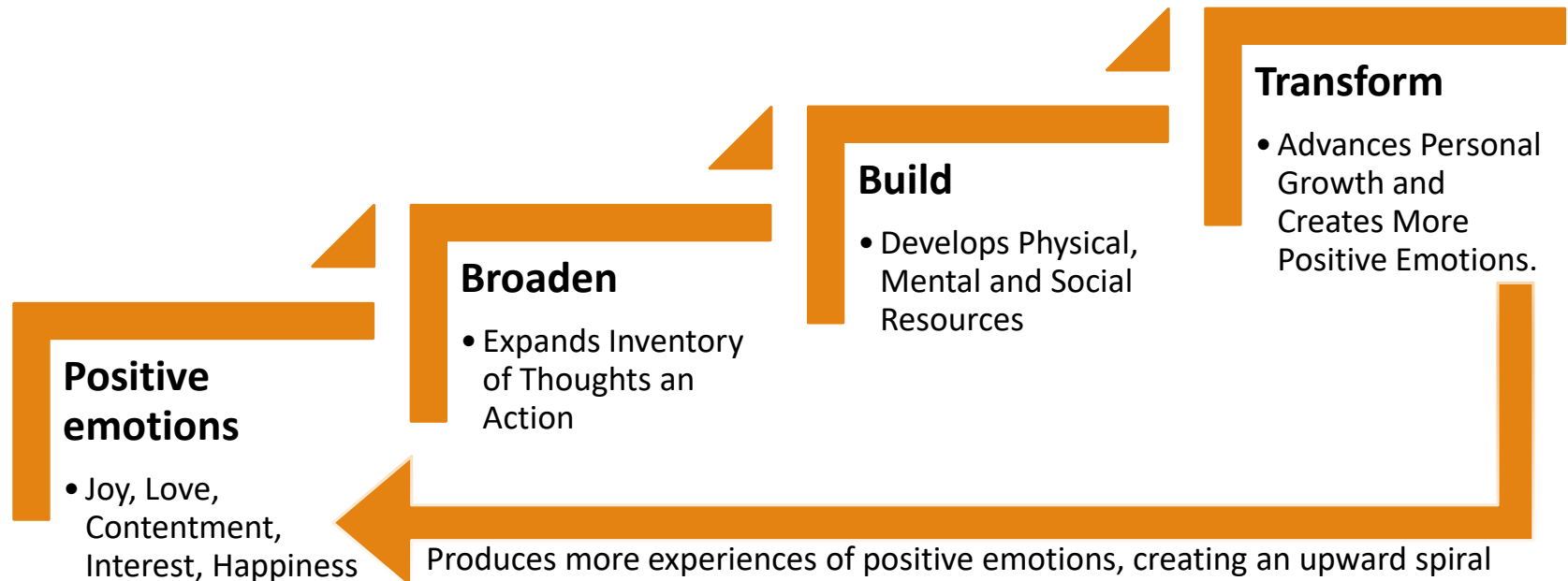
Inholland draagt bij aan de uitdagingen in de Randstad

- **bijdrage aan de samenleving met onderwijs** voor studenten en professionals en praktijkgericht onderzoek voor de beroepspraktijk.
- **duurzaam, gezond en creatief** zijn leidende thema's
- **samenwerking** met het beroepenveld, overheden en maatschappelijke partners.
- **persoonlijk en dichtbij**
- **ruimte voor ontwikkeling als professional en als mens** door zowel succes als tegenslag
- **diversiteit** is daarbij een kracht.

"Positiviteit verandert niet alleen de inhoud van je geest.
Het vergroot de reikwijdte van de mogelijkheden die je ziet"
B. Fredrickson

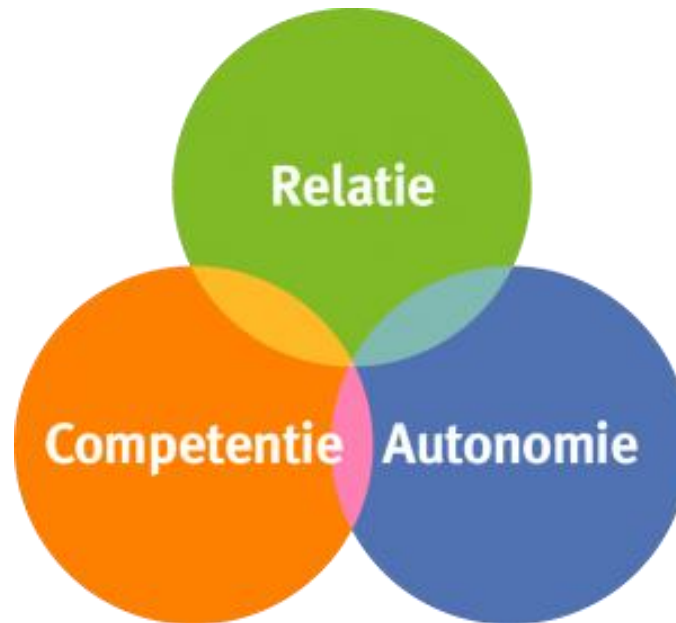
Broaden and Build Theory of Positive Emotions

(Cohn & Fredrickson, 2010)



Psychologische Basisbehoeften - Ryan & Deci

Gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd worden om verder te kunnen ontwikkelen! Dat wil een mens ten diepste!



En serieus genomen worden als professional!

Teamsucces! Plezier en resultaat!



Positieve psychologie – Seligman – positief taalgebruik



Dit kan je niet.

Je bent hier heel goed in.

Je verwijst niet naar de juiste
vakliteratuur.

Je hebt nog niet de kans gehad om je hier in te
bekwamen.

Je weet al het nodige. Een mooie start om het
handelingsrepertoire verder uit te breiden.

Je verbindt voor jouw bekende literatuur aan jouw
handelen, je kunt uitleggen hoe je dat met nieuwe
vakliteratuur gaat aanpakken.

Wat zijn waardevolle vragen? En wat heb je daarvoor nodig en **WAAROM?**



Het gesprek – de dialoog

Schrijf in tweetallen zoveel mogelijk aspecten op die volgens jullie randvoorwaardelijk zijn voor een goed gesprek.

Hier krijgen jullie 5 minuten voor!



Het gesprek – de dialoog

- veilige opstelling
 - goede voorbereiding
 - geef ook een ‘stukje van jezelf’
 - gespreksleidraad binnen handbereik
 - help waar nodig het verhaal woorden/vorm te geven
- metacommunicatie



Veiligheid en vertrouwen als basis

Waarderend onderzoek – Appreciative Inquiry

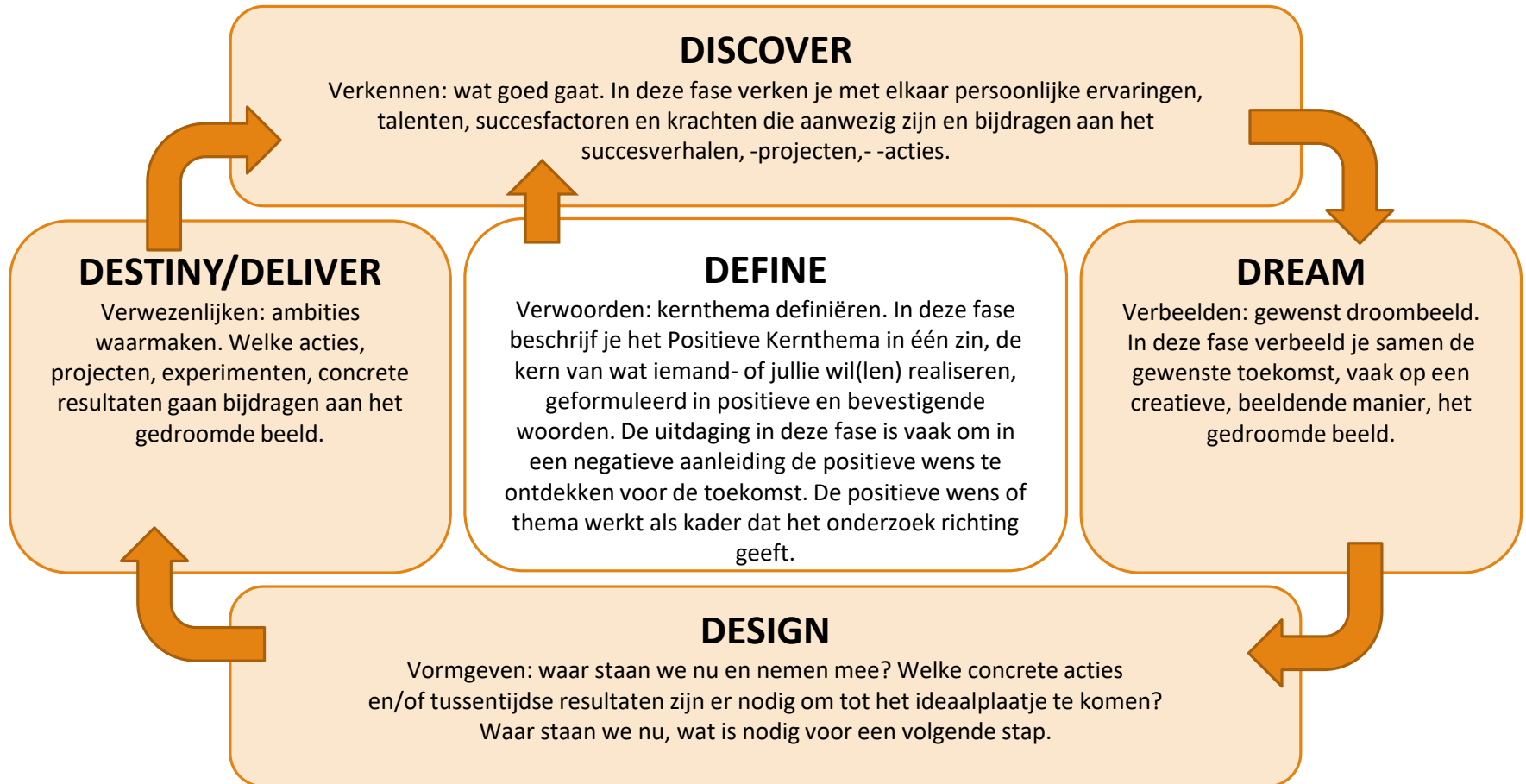


Appreciative Inquiry (Cooperrider en Whitney, 2006)

Er zijn vijf principes waar Appreciative Inquiry zich op baseert

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

Appreciative Inquiry (5D-cyclus)



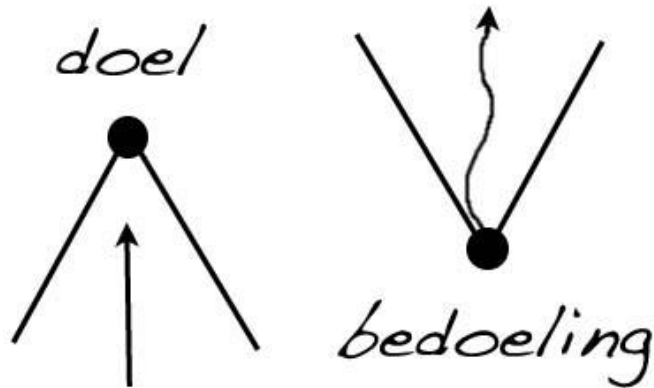
Afstemmingscyclus Ontwikkelingsgerichte organisatie



De bedoeling

STERKscan: wat is de bedoeling? Hoe past dit bij het InGesprek-cyclus?

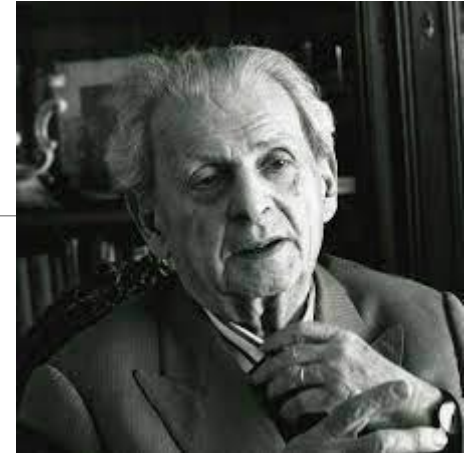
Kies een beeld dat voor jou past bij de bedoeling?



Terug naar de bedoeling...



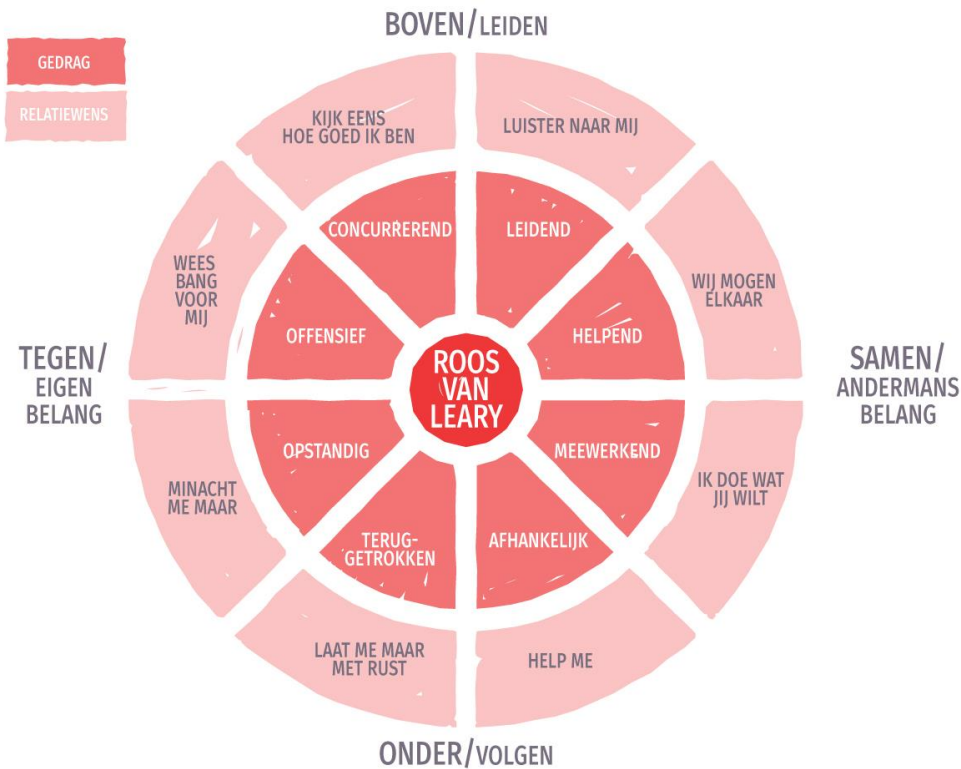
Ik word ik in het aangezicht van de Ander (Emmanuel Levinas, 10906 – 1995)



Een positief, kritische grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek!

- Bewustwording -> (helpen) ontwikkelen -> jij kunt het verschil maken!
- Zien wie iemand is, zien wat er al is en helpen koersen naar de volgende ontwikkelstap -> zone van de naaste ontwikkeling.
- Ondersteunen in groeien: door vragen te stellen, mee te laten kijken/nemen, voor te doen,

Roos van Leary – het ene gedrag roept het andere gedrag op



Positief, **kritische?! grondhouding**

Zijn kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?

Wat leren deze beelden ons nog meer?



Oprechte interesse

Nieuwsgierig zijn, luisteren, waardevolle vragen stellen.

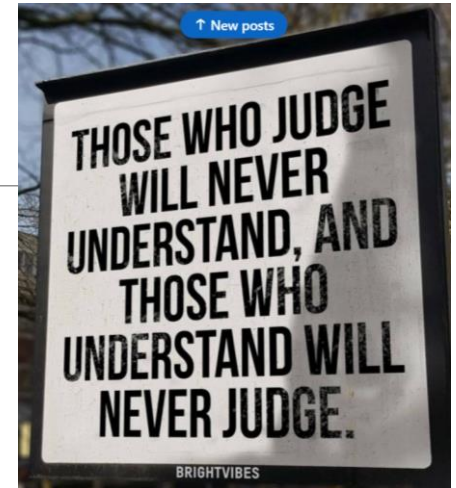


Onderzoekende houding



Kies het 'midden'

Ik ben oordeelvrij
– voor zover een mens dat kan zijn –
of stel mijn oordeel uit.



Polarisatie
Brandsma, 2016

Open waardevolle vragen stellen

Open	Gesloten						
Vragend voornaamwoord (wie, wat, waar, wanneer, welke, waarom, hoe)	Werkwoord (wil, heb, doe, kunnen)						
Open antwoord	Gesloten antwoord ja/ nee of/ of						
waarheidsgetrouw	Sturend						
Moeilijker te verwerken	Gemakkelijk te verwerken						
<table border="0"><tr><td>kwantitatief</td><td>kwantitatief</td></tr><tr><td>Waarom</td><td>hoeveel</td></tr><tr><td>welke reden</td><td></td></tr></table>	kwantitatief	kwantitatief	Waarom	hoeveel	welke reden		
kwantitatief	kwantitatief						
Waarom	hoeveel						
welke reden							

LUISTEREN volgens Scharmer



**Ik luister je
sterk!**

4 verschillende niveaus:

- downloaden (waarbij je vooral op zoek bent naar bevestiging)
- feitelijk luisteren (waarbij bestaande ideeën worden aangevuld)
- empathisch luisteren (waarbij je voor de ander openstaat)
- generatief luisteren, waarbij je luistert vanuit je intuïtie

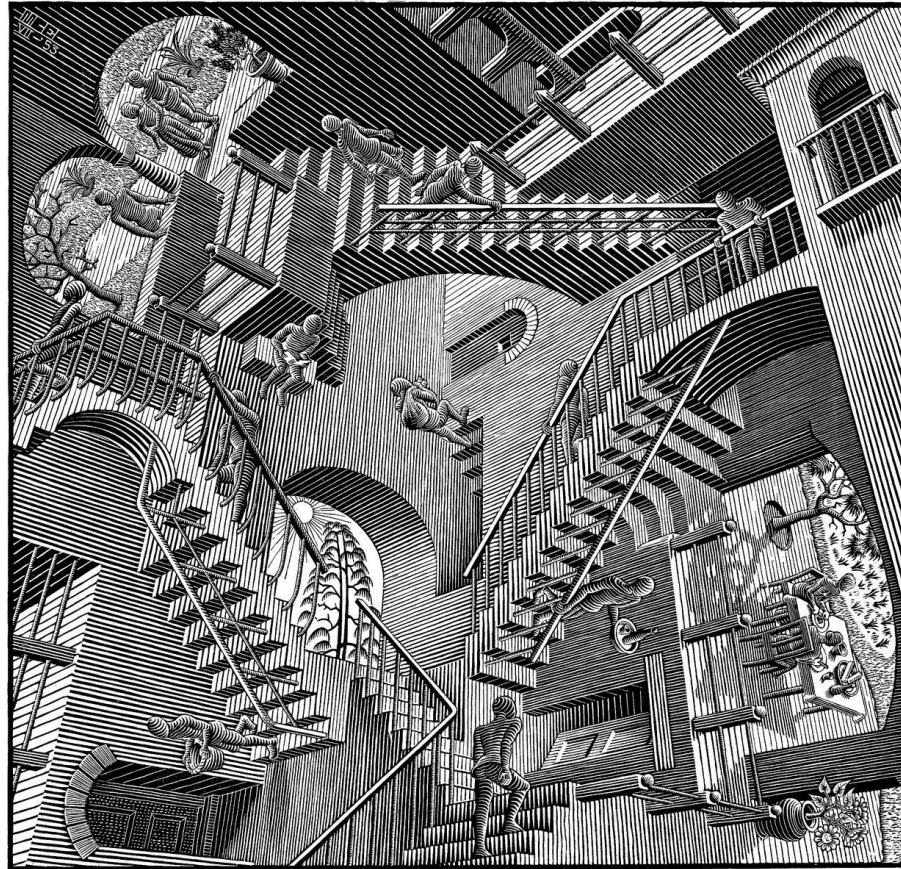
Reflectief luisteren en gespreksleidraad 'bewaken'

L(A)SD

A is van **AFSTEMMEN**

Patroon detecteren Ijsberg van McClelland

in- en uitzoomen



VERBIND en BEVESTIG = BEKRACHTIGEN



AANMOEDIGEN, UITNODIGEN

Expliciteren, het hardop benoemen



Concrete voorbeelden - EVC

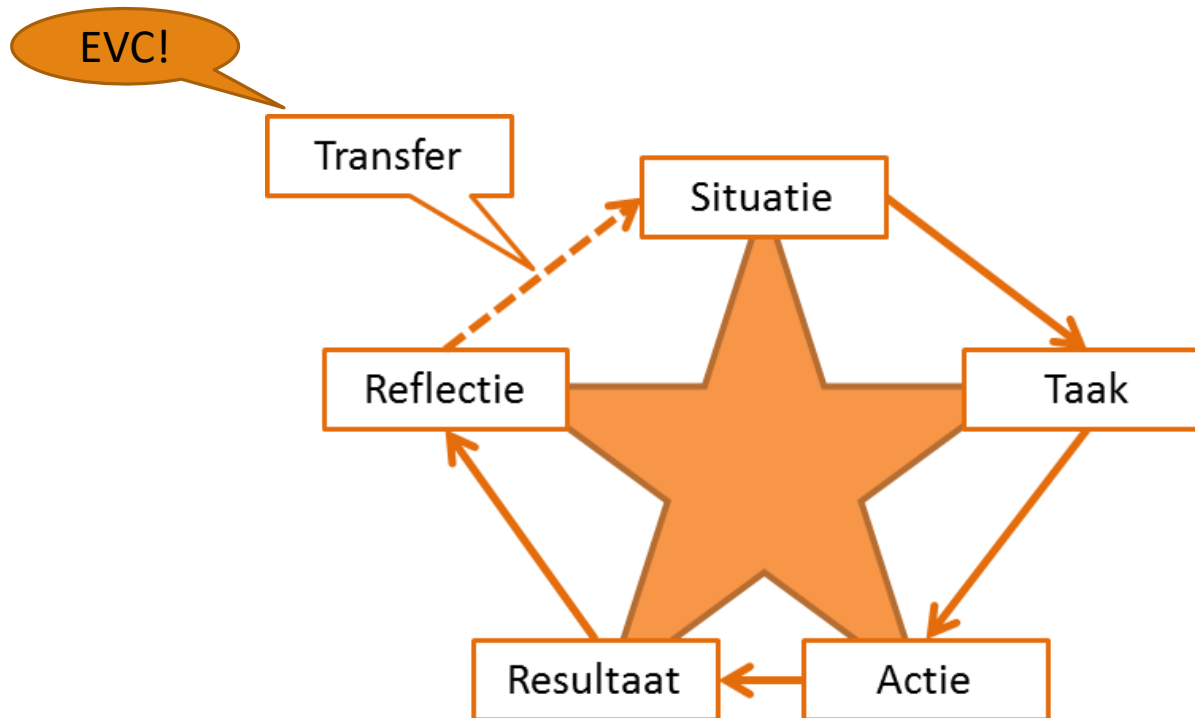
- draagt bij aan bewustwording en –zijn
- vraag voorbeelden uit ‘privé-’ en werksituatie -> professionele identiteit



- nodig uit tot het verbinden van
- in- en uitzoomen -> helicopterview

STARRT(T) - methodiek

- mag ook SRAT RT zijn.



Gun en geef iemand de tijd - nadenktijd



Ssssstille

Waardevolle vragen en de waarde van taal

Maak je persoonlijke gespreksleidraad!

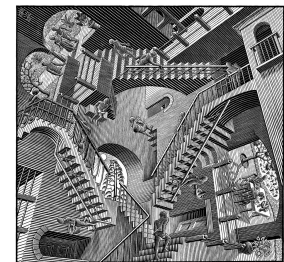
Wat zijn voorbeelden van waardevolle vragen?





Gesprekstechniek op een rij

1. Kies het midden -> ben 'oordeelvrij' -> open-minded en nieuwsgierig
2. Open vragen stellen -> waardevolle vragen
3. Reflectief luisteren -> L(A)SD -> expliciteer
4. Verbinden, bevestigen = bekrachtigen -> aanmoedigen, uitnodigen
5. Concrete voorbeelden -> persoonlijk en professioneel
6. Kracht van taal en beelden -> STERKscan



Concrete voorbeelden – verbind, bevestig = bekrachtig

Vind als eerste positieve patronen!

De 5-D cyclus van Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry)

Geheugensteun

Laat **OMA** thuis



OPINIES
MENINGEN
ADVIEZEN

Wees een **OEN**



OPEN
EERLIJK
NIEUWSGIERIG

Smeer **NIVEA**



NIET
INVULLEN
VOOR
EEN
ANDER

Maak je **DIK**



DENK
IN
KWALITEITEN

Denk aan **ANNA**



ALLES
NAVRAGEN
NIETS
AANNEMEN

Gebruik **LSD L(A)SD**



LUISTEREN
SAMENVATTEN
DOORVRAGEN
AFSTEMMEN

Growth mindset - Groeimindset

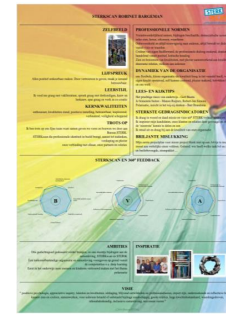
Successen

Sterkten

Kwaliteiten



Growth Mindset
Dweck (2011)



Opdracht: patronen detecteren

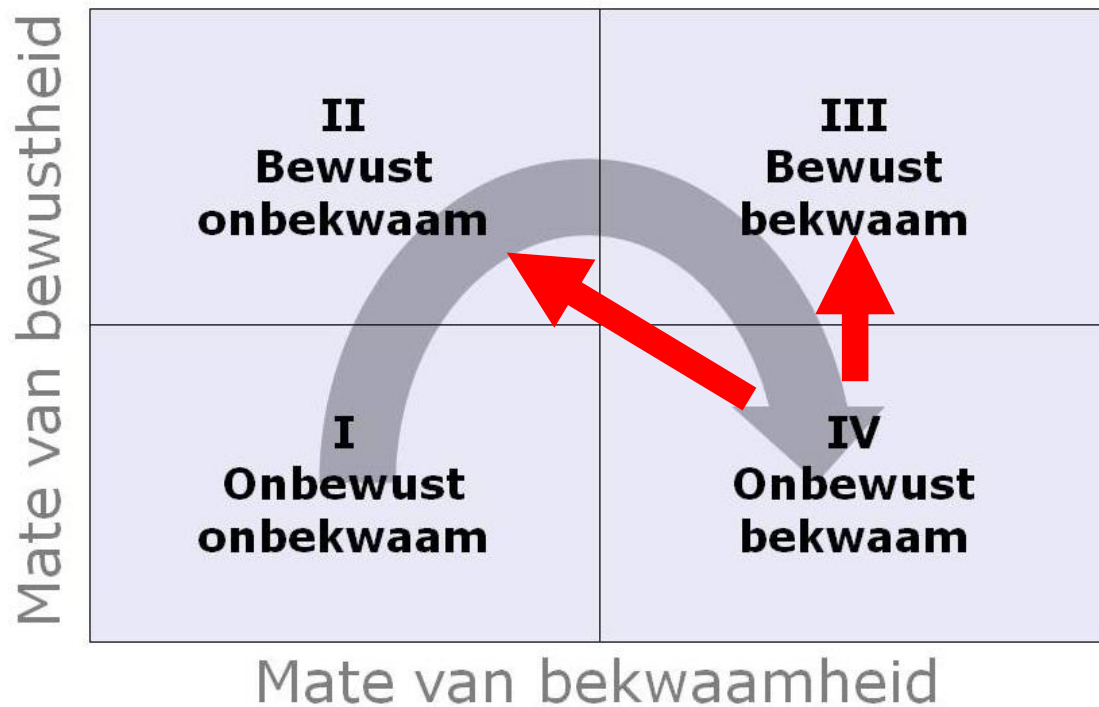
Doel: oefenen waardevolle vragen formuleren -> concrete voorbeelden uitvragen – verbinden, bevestigen = bekrachtigen -> (positieve) PATRONEN detecteren

- gezamenlijk bevragen verbinding naar ambities
- noteer vragen die je (eventueel) kunt gebruiken voor je persoonlijke gesprekleidraad

Leidende vraag training:

Welke kwaliteiten, skills, persoonlijkheid, inzichten (professionele identiteit) e.d. kun je verbinden aan jouw handelen als gesprekspartner?

Bewust(er) bekwaam



Leerfasen van Maslow

Expliciteren is bewust maken

- voor 'negatieve' punten geen ruimte bieden (Baumeister en Kahneman)
- hardop benoemen positieve punten
- hardop benoemen van non-verbale uitingen: *'Ik zie het, je glimt'*
- nodig uit tot reflectie
- nodig uit tot koppeling van/aan kwaliteiten

positief, waardierend taalgebruik

Positief, KRITISCHE grondhouding en communicatie

Metacommunicatie:

Is het communiceren over communicatie als zodanig, dat wil zeggen communiceren over **de toon van de boodschap** en de **bedoelde onderliggende betekenis** en verschillende betrekkingaspecten hiervan. Het Griekse voorvoegsel "meta-" betekent "betreffende het onderwerp zelf".

Gevoel voor het juiste moment

KRITISCH? Zeker!

Serius nemen vanuit groeimogelijkheden

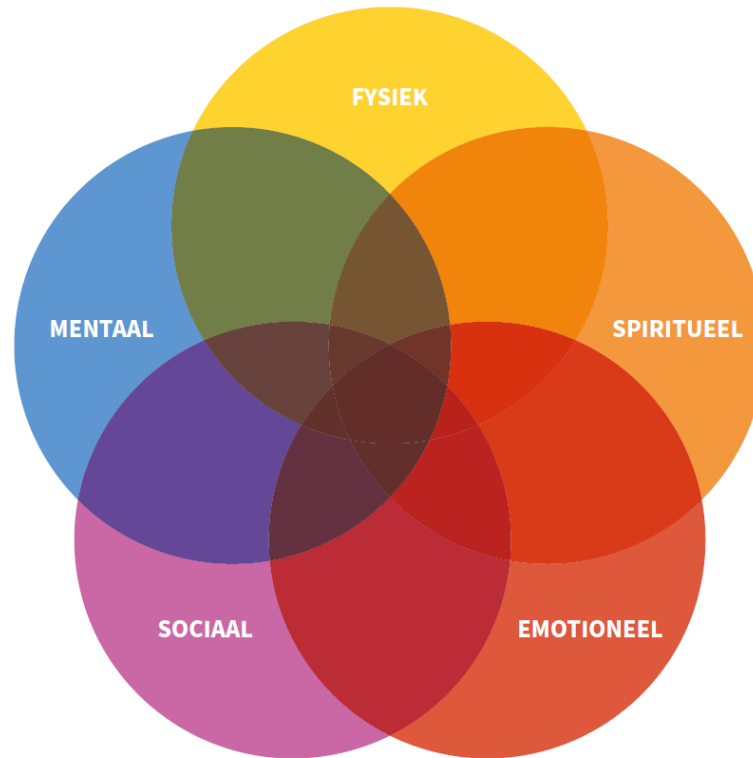
Duidelijkheid en compassie gaan hand in hand

6 : 1 of 10 : 1

Complimenten : aandachtspunt

Vertrouwen en veiligheid

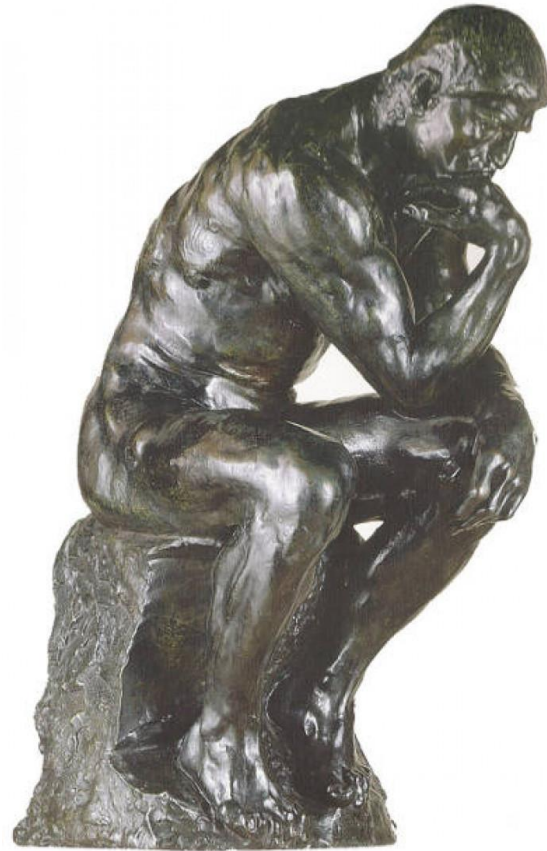
Hoe doe je dat? Holistische benadering



Persoonskenmerken en waarderend taalgebruik

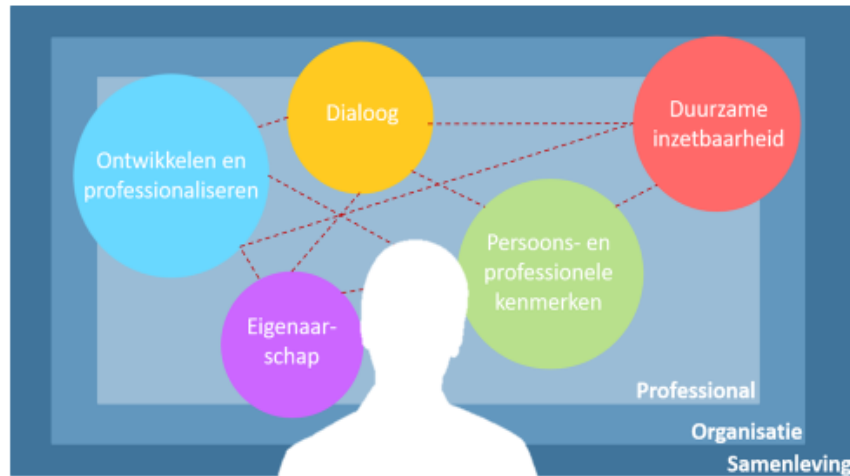
Positief KRITISCHE grondhouding

In de 'nadenkmodus'



De organisatie

Wat is de bedoeling?



professionele identiteit: persoonlijk leiderschap

duurzame inzetbaarheid: toekomst en werkplezier

Eigenaarschap en verantwoordelijkheid: doorlopende ontwikkeling en verdiepend bewustzijn

Gespreksleidraad en waardevolle vragen



Valkuilen en neutralisatie

Met welke valkuilen ben jij bekend als je gesprekken voert in jouw functie?

Hoe kun jij met jouw kwaliteiten, competenties en procedures deze neutraliseren?



De kracht van diversiteit en kwetsbaarheid



Foto: Dale Chihuly

Gespreksleidraad – handvat



Gespreksleidraad STERKscan de professionele identiteit in beeld

De STERKscan is een online tool, ontwikkeld om als basis te dienen bij gesprekken over ontwikkeling en professionalisering van collega's. De output van de scan is een (zeer) persoonlijk document, een poster op A3 formaat, waarbij op basis van wetenschappelijke inzichten 'zichtbaar is gemaakt waar de ander op dit moment staat. De scan maakt duidelijk wat de drijfveren zijn en nodigt uit tot gesprek.

Het verhaal van de STERKscan

Door je verhalen te delen, leer je elkaar beter kennen. Je draagt zo bij aan drie basisbehoeften: relatie, autonomie en competentie. Een gesprek met de STERKscan als instrument maakt emoties en energie los. De bedoeling is dat je samen sterker wordt door gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd te worden om verder te ontwikkelen.

Hoe en wat draag jij bij aan de dialoog? Je stelt je tot doel:

De ander te leren kennen. Bijvoorbeeld: wat drijft en inspireert je? Wie ben je in je werk en wat maakt dat je de dingen doet zoals je ze doet? Het verhaal van de ander zo concreet en levendig mogelijk naar boven te halen door:

- Een nieuwsgierige grondhouding
- Open, positief geformuleerde vragen te stellen
- Kwaliteiten aan te vullen die je wel in het verhaal hoort, maar de ander niet noemt: versterk de ander.

Niet elke STERKscan is precies hetzelfde qua categorieën.

- **Achtergrond (foto) en zelfbeeld (foto)**
Wat zegt deze foto over jou, welk verhaal vertel je hiermee?
- **Inspirerende media/personen/beelden**
Wat maakt dat je juist deze foto/deze film/dit boek/deze persoon/dit beeld gekozen hebt?
Wat neem je ervan mee in je huidige werkomgeving?
- **Kernkwaliteiten**
Hoe zet je je kernkwaliteiten in, in je huidige (werk) omgeving?
Hoe heb je deze kwaliteiten ontwikkeld? Wie of wat heeft je daarbij geholpen?
- **Lijfspreuk**
Vertel eens hoe je lijfspreuk je helpt/ondersteunt/inspireert in je huidige (werk)omgeving.
- **Trots op /sterkste gedragsindicatoren/360 graden feedback scan**
Wat heb je moeten doen om te bereiken wat je beschrijft? Kun je beschrijven of en hoe je dit trotse gevoel mee kunt nemen naar je werk, waar/wanneer kan het je ondersteunen?
- **Visie**
Geef eens een voorbeeld waarin jouw visie terug is te zien in jouw huidige (werk)omgeving.
Hoe verbind je deze visie aan jouw ambities?
- **Dynamiek van de organisatie**
Hoe draagt de dynamiek van de organisatie bij aan jouw ontwikkeling? Welke kwaliteiten heb jij hieraan toegevoegd?
- **Professionele normen**
Wat maakt dat deze normen voor jou zo belangrijk? Wat zegt dat over jou?
- **Leer- of Leiderschapstijl /lees- kijk- of werktips**
Hoe zet je jouw stijl /tips in om te ontwikkelen? Hoe ga je dit verbinden aan jouw ontwikkeling/ambities?

Print gespreksleidraad

Tip: plastificeren

Waar vind je de 360 graden fbs statistieken?

Hieronder zie je de onderdelen die je moet invullen. Je kunt zelf kiezen met welk onderdeel je start, als je je poster snel af wilt hebben, adviseren we je te starten met de 360-graden feedback en meteen daarna collega's uit te nodigen om voor jou ook een 360-graden feedback in te vullen. Dat kan door in dat onderdeel te klikken op de oranje knop onder: [respondenten uitnodigen].

Alle onderdelen verschijnen straks op je poster, behalve de laatste: Mijn ontwikkelplan. Dat wordt een apart document. Je poster, de 360-graden feedback en je ontwikkelplan horen bij elkaar en kun je als zodanig op je archief bewaren. Dus ben je tevreden met je poster? Ga dan naar het menu-Item Archief en bewaar daar je poster.

Let op: je kunt de poster bewaren zonder dat die af is of zonder dat je een ontwikkelplan gemaakt hebt. Die kun je later, via menu-Item Archief, alsnog aanvullen.

Kenniskwaliteiten 100%	100% 360° Bureau STERK
visie 100%	100% inspiratie
trots op 100%	100% Leervoorkuur
lijfspreuk 100%	100% lees- en kijkspis
zelfbeeld 100%	100% professionele normen
dynamiek van de organisatie 100%	100% sterkste gedragsindicatoren
Verhaalachtergrond 100%	100% Ambities
Brijante mislukking 100%	100% Mijn ontwikkelplan

Alles staand? [Open van achter!](#)

STERKscan Welkom Dashboard Poster Tabbladen Archief Terug naar jouw Poster Rolnet

aug 2014 Bureau STERK

Mijn 360-graden feedback 360-graden feedback's van anderen Statistieken Toelichtingen van respondenten

Zelfscan en 360 graden feedback

De 360-graden feedback scan is opgebouwd uit acht onderdelen die onderdeel zijn in gedragsindicatoren. Door deze STERKscan in te vullen en 10 respondenten uit te nodigen, krijg je zicht op hoe u uw functies inzicht geeft van andere betrokkenen. Door mensen uit diverse groepen uit te nodigen creëert u een beeld vanuit verschillende perspectieven. Benader alleen personen die een goed zicht hebben op uw dagelijkse functies. Denk aan collega's van gelijk niveau, mensen aan wie u leidinggeeft (indien van toepassing), een direct leidinggevende, maar ook aan andere betrokkenen, zoals klanten.

U start door hieronder de STERKscan in te vullen. Met de link 'respondenten toevoegen' kunt u tot 10 respondenten uitnodigen. Dit kan in 'etappes', u hoeft dus niet iedereen tegelijkertijd uit te nodigen. De respondenten krijgen automatisch een uitnodiging met een begeleidend schrijven.

Kijk op het tabblad 'Statistieken' om per gedragsindicator uw score(s) te kunnen zien. [Kijk hier om de mail aan de respondent te lezen](#)

Dank u wel, de 360-graden feedback is afgerond

[360° FEEDBACK AANPASSEN](#) [360° FEEDBACK HELEMAAL OPNIEUW INVULLEN](#)

Ik geef toestemming aan mijn leidinggevende om mijn 360 graden feedbackscan in te verzamelen te zien. Ik wil anoniem geregistreerd worden in de verzameling. Ik wil niet dat mijn gegevens in de verzameling worden opgenomen

[opslaan](#) [respondenten uitnodigen](#)

Opdracht: gespreksleidraad, statistieken en ambities

Doel: oefenen en verbinden aan de 360 graden statistieken en ambities

- in 2-tallen – ieder 25 min
- wissel de posters + zet statistieken klaar
- voorbereiden ahv gespreksleidraad – 10 min.
- gesprek voeren – 15 min. ieder
 - **Eindig met ambities**
- koffie / thee pakken

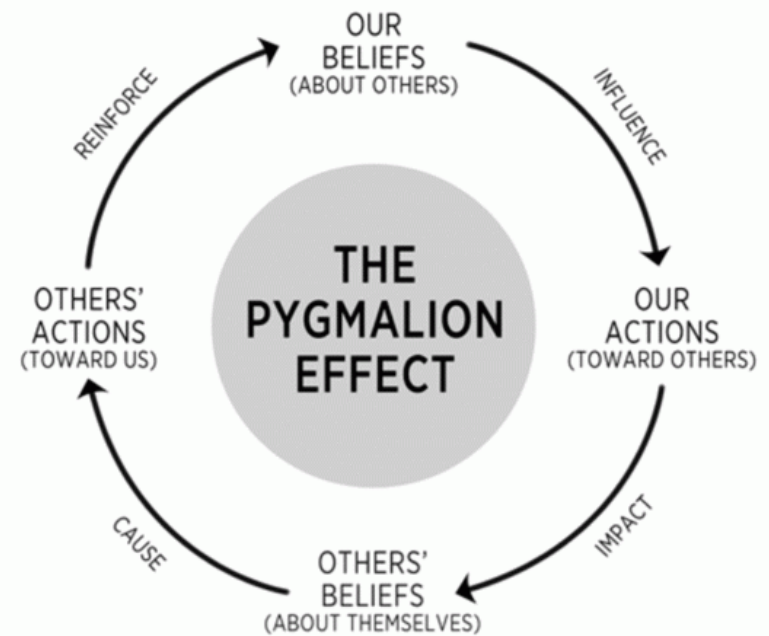
Leidende vraag training:

Welke kwaliteiten, skills, persoonlijkheid, inzichten (professionele identiteit) e.d. kun je verbinden aan jouw handelen als gesprekspartner?




Pygmalion-effect – Rosenthal en Jacobson (1968)

- heb hoge verwachtingen
- vraag naar het handelen van de ander
- denken in kansen en mogelijkheden
- positieve self fulfilling prophecy



In de STERKscan: Mijn Ontwikkelplan



professionele Identiteit in beeld

Robinet Bargeman
aug 2019
Mijn leeruitkomsten 31-05-2021

1. Omschrijf je ontwikkeldoel in je eigen woorden. Ik ga de competentie reflectief EBP-professional doorontwikkelen.	2. Werkwoord onderzoeken en doorontwikkelen en formuleren
3. Actie onderzoeksvaardigheden en een goede onderzoeksvraag en subvragen	4. Thema/onderwerp reflectief EBP-professional
5. Leerweg onderzoeksgroep participeren	6. Context eigen afdeling
7. Mijn ontwikkelpunt herformuleren Ik wil mij doorontwikkelen als reflectief EBP-professional door op mijn eigen afdeling te gaan participeren in een onderzoeksgroep en mij verder te verdiepen in het formuleren van een goede onderzoeksvraag en subvragen en mijn onderzoeksvaardigheden te versterken.	8. Afronding Na afloop laat ik het proces van ontwikkeling van hoofd- en subvragen zien en onderzoeksvaardigheden zien door of een verslag of door een presentatie aan een aantal directe collega's en andere geïnteresseerden.
9. Wie of wat? Ik heb een senior nodig die mij wil leren hoe een goede vraag tot stand komt en ik heb tijd en ruimte nodig om bij te dragen aan het onderzoek door bijvoorbeeld veel te gaan lezen, naar een conferentie te kunnen en te participeren bij de uitvoering van het onderzoek op de afdeling.	10. Tijdpad 6 maanden - juni 2021

Hoe help je het Ontwikkelplan maken? Samen!

- Oefen vooral een aantal keren met je eigen ontwikkelvraag
- Je kunt maar hoeft de suggesties in het uitrolmenu niet te gebruiken; het is een denkrichting. Het is een middel geen doel op zich.



- Bied aan samen te starten waar nodig!
- **Hoe draagt het Ontwikkelplan bij aan de bedoeling? Hoe ga je de borging samen inregelen?**

Printen = interesse

De ervaring leert:

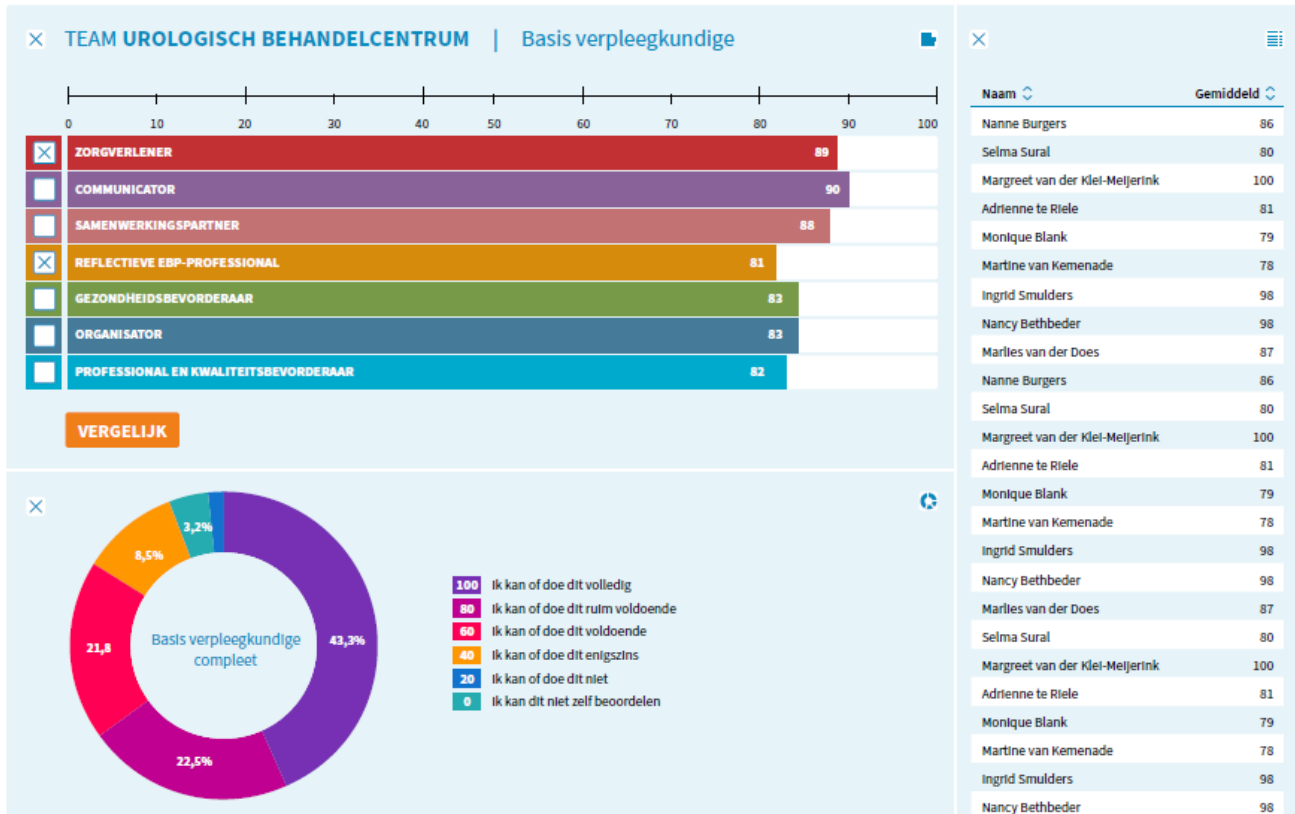
Een uitgeprinte A3-poster en Ontwikkelplan zorgt voor beweging!



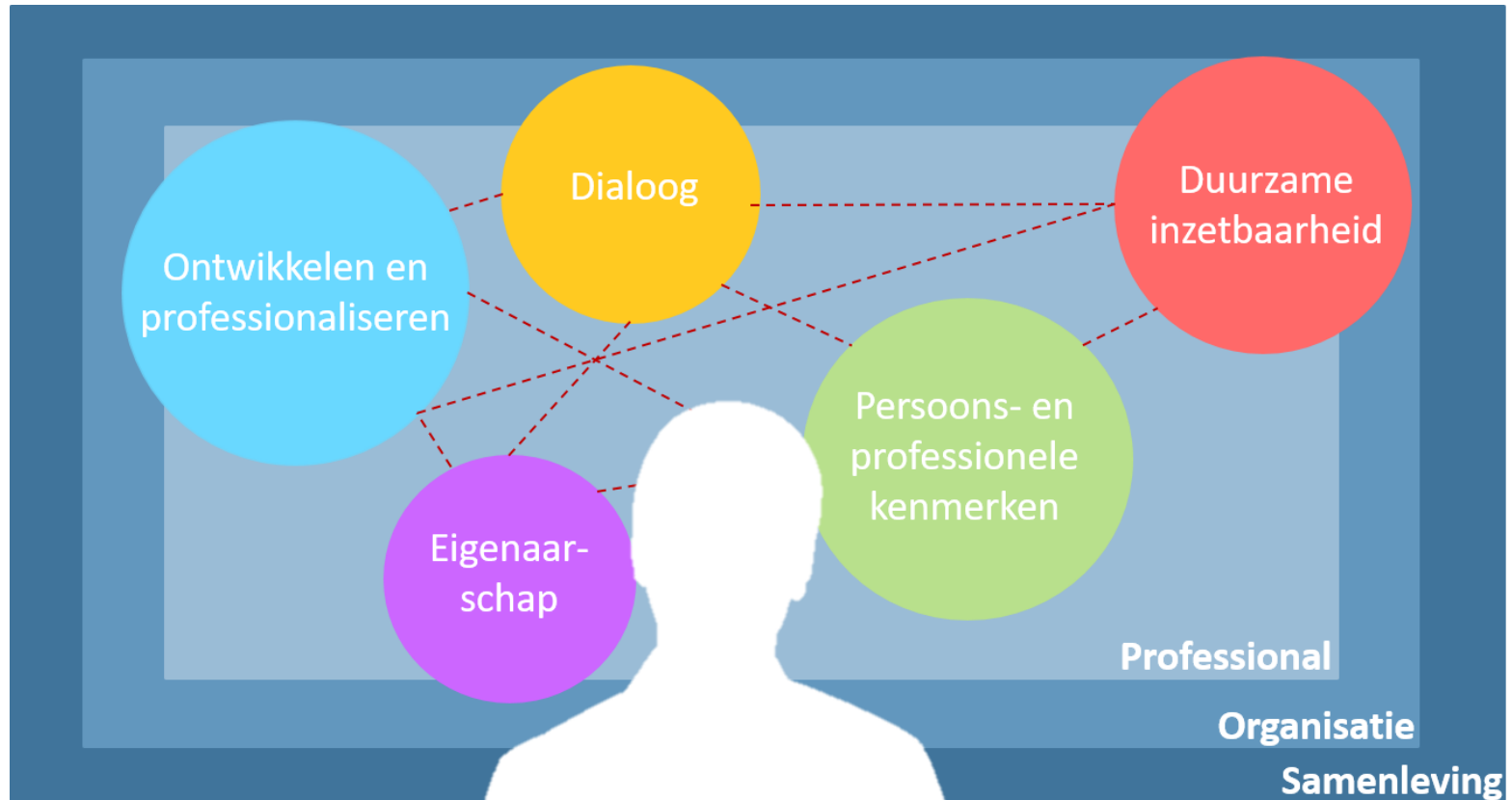
Ontwikkeling in beeld

Statistieken

Download statistieken



Wat is de bedoeling?



Cultuur van de organisatie

Creëer ambassadeurs



**Eigenaar van eigen
loopbaan,
eigenaar van eigen
ontwikkeling!
Samen bouwen!**

Ecosysteem



VONKEN ipv vinken



Positief, kritische grondhouding gebaseerd op Waarderend Onderzoek



Waardevolle bijdrage aan de samenleving



een positief,
kritische grondhouding
gebaseerd op
waarderend onderzoek

toekomstperspectief

filosoof Hannah Arendt spreekt over 'de tafel van de wereld'

Maya Angelou (1928 – 2014)

**‘People will forget what you said,
people will forget what you did,
but people will never forget how you
made them feel.’**



Tevreden en verwachtingen?! Doelen

1. Je kunt een dialoog opbouwen vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek;
2. Je verdiept het waardevolle vragen stellen als gesprekstechniek;
3. Je kunt vanuit ervaring en theorie jouw keuzes onderbouwen bij het gebruik van de STERKscan;
4. Je hebt met collega's gesproken over hoe nu verder in de organisatie

Als duidelijk wordt dat
je jouw doel niet bereikt,
verander dan niet je doel;
verander je aanpak.

Confucius

OM
DENKEN



**Aan verwachtingen voldaan?
Met één woord terugkijken?
Een memorabel moment of inzicht?**

www.bureausterk.nl/IH-training-hbov

Samen het STERK verhaal maken?



It's All Right

