

STERKscantraining

Ik word ik in het aangezicht van de ander

Emanuel Levinas (1906 – 1995)



Corina Lingbeek
Robinet Bargeman
Bureau STERK
Januari 2023

ENERGIE en PLEZIER!



WELKOM!

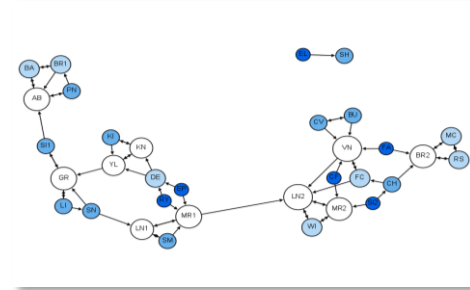
uniciteit



VAN WAARDE ZIJN EN TOEVOEGEN

appel doen – bekrachtigt uniciteit

<https://bureausterk.nl/sig-sterkscan-teamvorming>



Missie & visie Bureau STERK

Expert in ontwikkelen en professionaliseren
Expert in leerwegaafhankelijk valideren

Waardevolle bijdrage aan de samenleving



een positief,
kritische grondhouding
gebaseerd op
waarderend onderzoek

toekomstperspectief



De bedoeling, missie en visie

De bedoeling

- bijdragen aan toekomstbestendige en goede zorg
- de continuïteit van zorg en wendbaar zijn in de veranderende zorgwereld

Missie

- ondersteuning bieden aan mensen met een beperking en hen het gewone leven laten ervaren

Visie

- zorg leveren vanuit ‘ontwikkeling in verbinding’
- samen met onze bewoners, hun netwerk, vrijwilligers en ketenpartners
- de basis van ons handelen is vertrouwen in de intenties en de bereidheid tot zelfreflectie en verbetertrajecten

Complimenten

**WAY
TO
GO!**

**GOOD
JOB**

**WELL
DONE**

**YOU'RE
THE MAN**

**THUMBS
UP**

**YOU
ROCK**

Tevreden en verwachtingen?! Doelen



1. Je hebt ervaren en geoefend hoe de dialoog voelt vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek ahv de STERKscan;
2. Je kunt vanuit ervaring en theorie jouw keuzes onderbouwen in het gebruik van de STERKscan;
3. Je kunt gesprekstechnieken inzetten en oefende om dmv waardevolle vragen de ander te versterken in de eigen professionele identiteit en zo het bewustzijn tbv ontwikkelen;
4. Je kunt ontwikkeling van en samen met jouw collega's monitoren.
5. Gedurende de training nadenken over de rol en plek van de STERKscan in het team en bij teamvorming.

Wanneer verlaat je tevreden deze ruimte?



Start met iemand (beter) leren kennen STERKscan – professionele identiteit

- (Verdere) kennismaking in 2-tallen: **start met achtergrond/verhaal en/of inspiratie**
- 5 – 8 minuten voor ieder!
- Welke kwaliteit, competentie, persoonlijkheid zag je bij de an

Leidende vraag training:

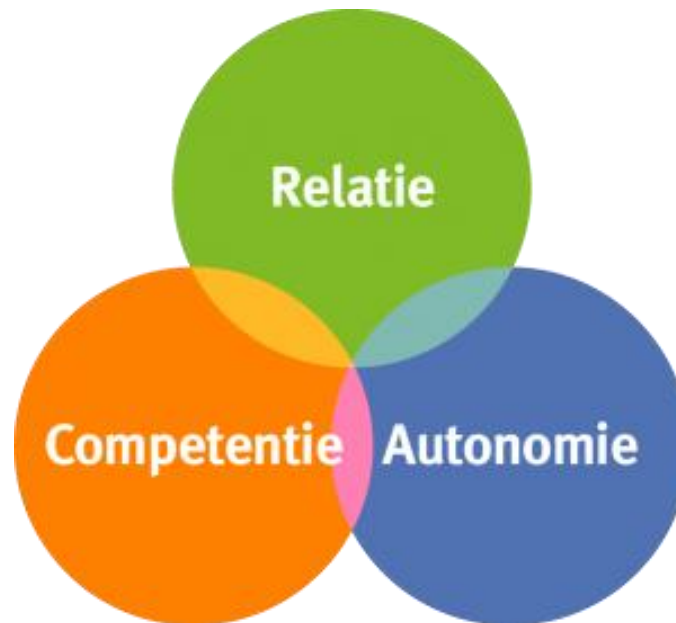
Welke kwaliteiten, inzichten e.d. kun je verbinden aan jouw werk en gesprekspartner?



- Wat heb je ervaren?
- Welke onderdelen uit de instructievideo kun je hieraan koppelen?

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!



Waardevolle vragen en de waarde van taal

Maak je persoonlijke gespreksleidraad!

Wat zijn voorbeelden van waardevolle vragen?



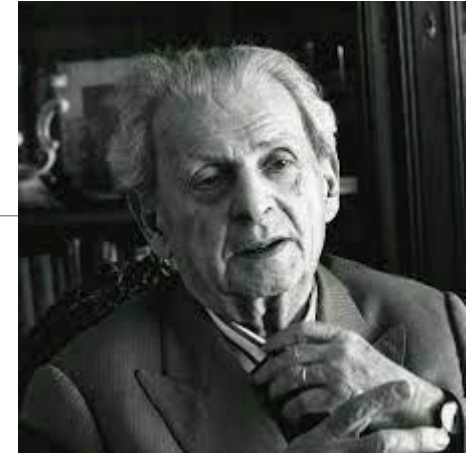
Inspiratiekaarten

- Wat is de bedoeling van de SIG? Waartoe is zij op aard?
- Wat is jouw rol en taak als teamleider hierin?
- Hoe is de transfer naar de omgang met cliënten te maken?
- 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!

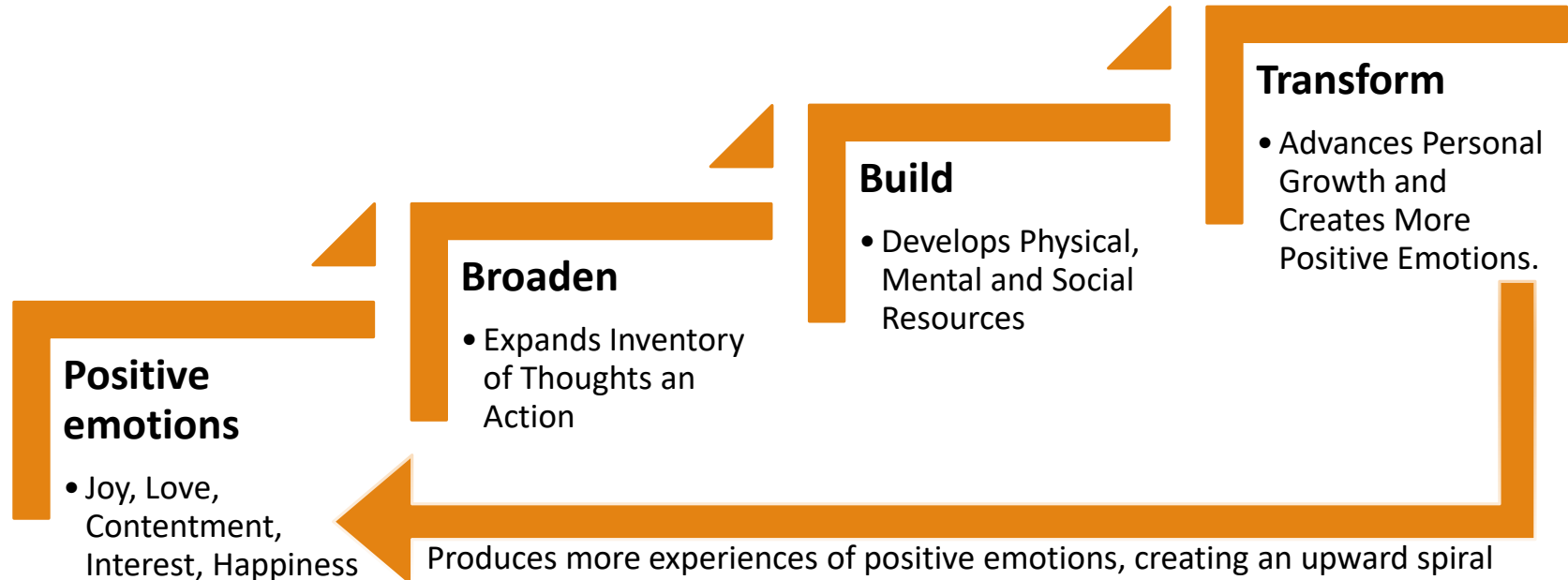
Bewustwording -> (helpen) ontwikkelen -> jij kunt het verschil maken!

- Zien wie iemand is, zien wat er al is en helpen koersen naar de volgende ontwikkelstap -> zone van de naaste ontwikkeling.
- Boven tafel krijgen wat het individuele verhaal bijdraagt aan het gezamenlijke verhaal van jouw team, van de SIG -> uiteindelijke koersen op een team STERKscan?!

"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)



Positieve psychologie – Seligman – positief taalgebruik



Dit kan je niet.

Je bent hier heel goed in.

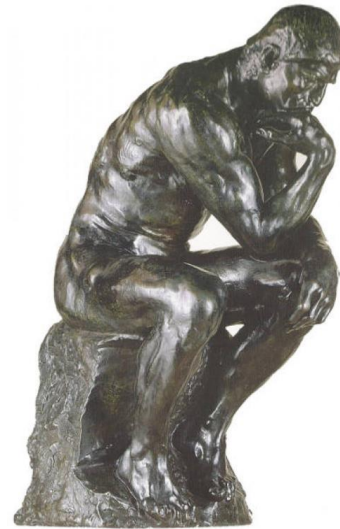
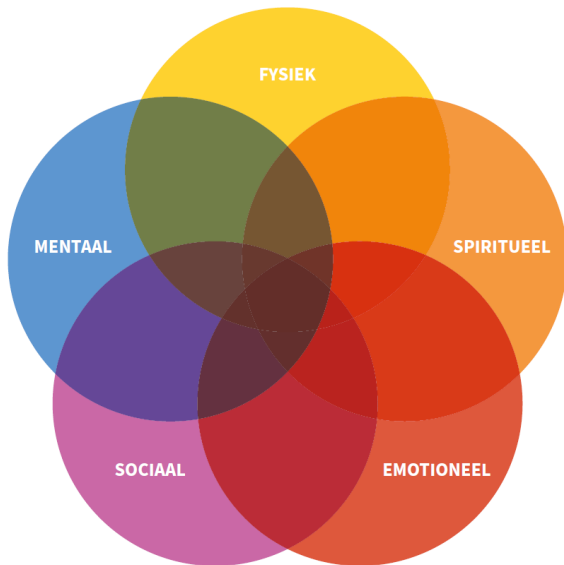
Je verwijst niet naar de juiste
vakliteratuur.

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.

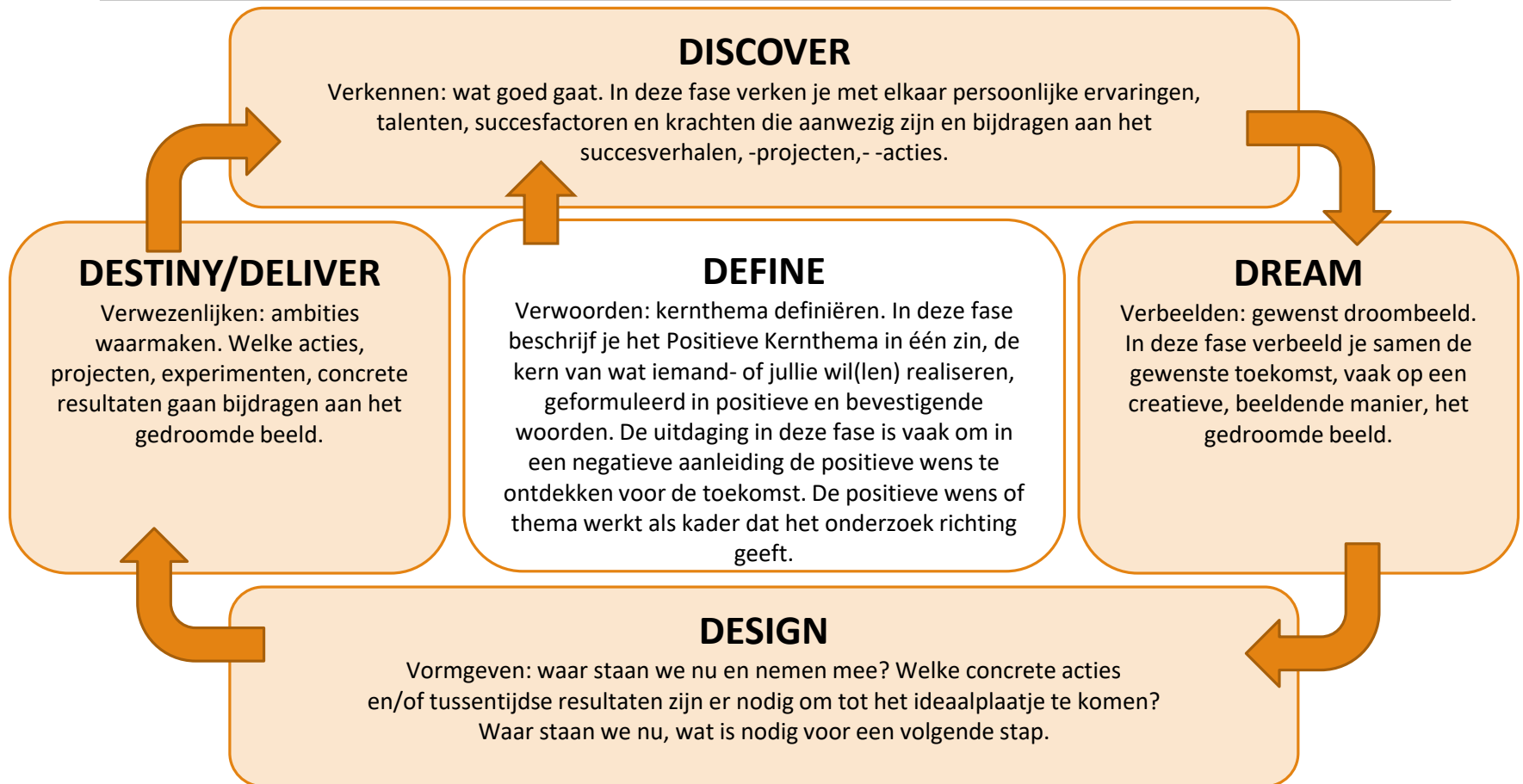
Je verbindt voor jouw bekende literatuur aan jouw
handelen, je kunt uitleggen hoe je dat met nieuwe
vakliteratuur gaat aanpakken.

Holistische benadering



Persoonskenmerken en waarderend taalgebruik

Appreciative Inquiry (5D-cyclus)

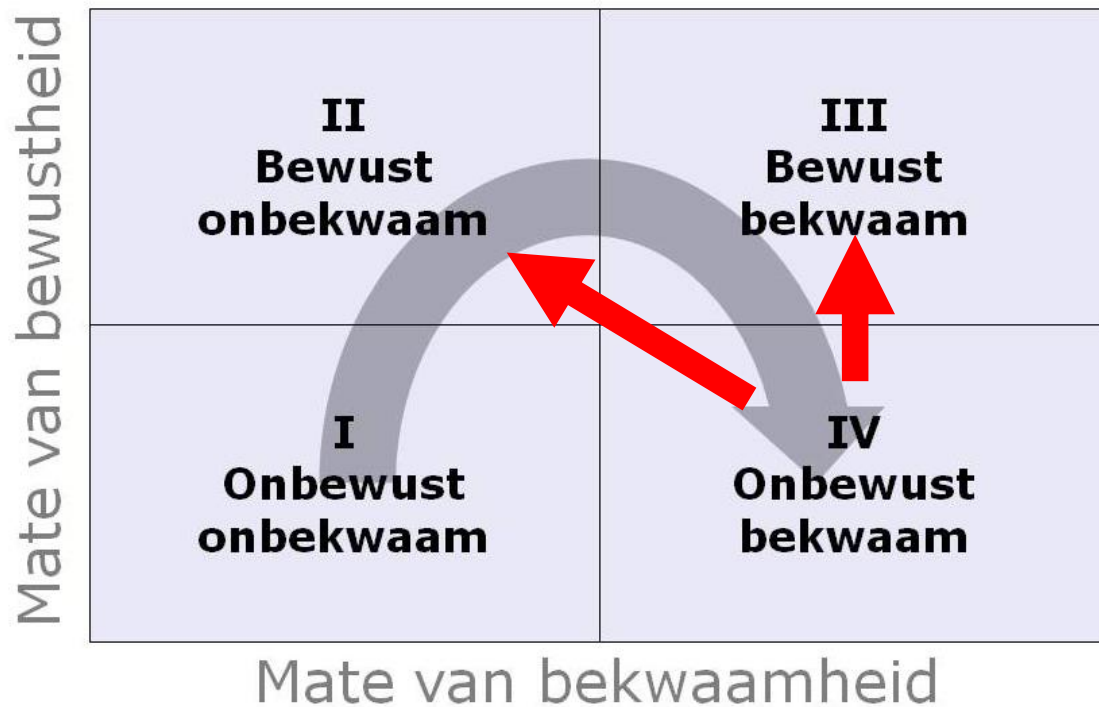


Appreciative Inquiry – Cooperrider en Whitney (2006)

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.

Bewust(er) bekwaam



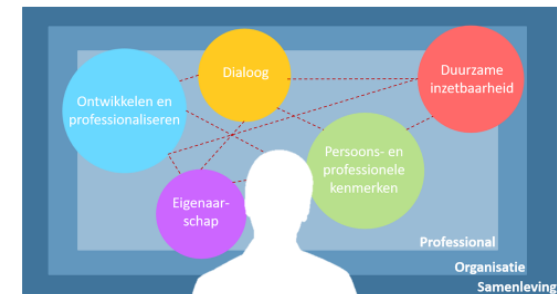
Leerfasen van Maslow

Context (proeftuin) - ecosysteem



professionele identiteit: persoonlijk leiderschap
duurzame inzetbaarheid: toekomst en werkplezier
eigenaarschap en verantwoordelijkheid:
doorlopende ontwikkeling en verdiepend bewustzijn

Wat is de bedoeling?



Positief, kritische grondhouding

Zijn kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?

Wat leren deze beelden ons nog meer?



Het gesprek – de dialoog

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

Hier krijgen jullie 3 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

C'est le ton qui fait la musique!
Veiligheid en vertrouwen als basis

Oprechte interesse

Nieuwsgierig zijn, luisteren, waardevolle vragen stellen.

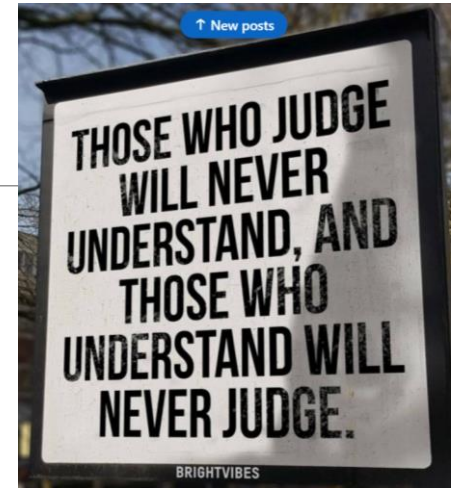


Onderzoekende houding



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							

Groei- en ontwikkelingsgerichte taal

- nog
- nog niet
- wat is jouw beste voorbeeld?
- kun je een voorbeeld geven waarin jij optimaal tot je recht komt/kwam? Waarin je floreert?
- welke kernkwaliteit(en) van jou zet je hierbij in?
- wat of welke (wetenschappelijke) inzichten, ervaringen etc. inspireren jou?
- de volgende ontwikkelstap



LUISTEREN volgens Scharmer



**Ik luister je
sterk!**

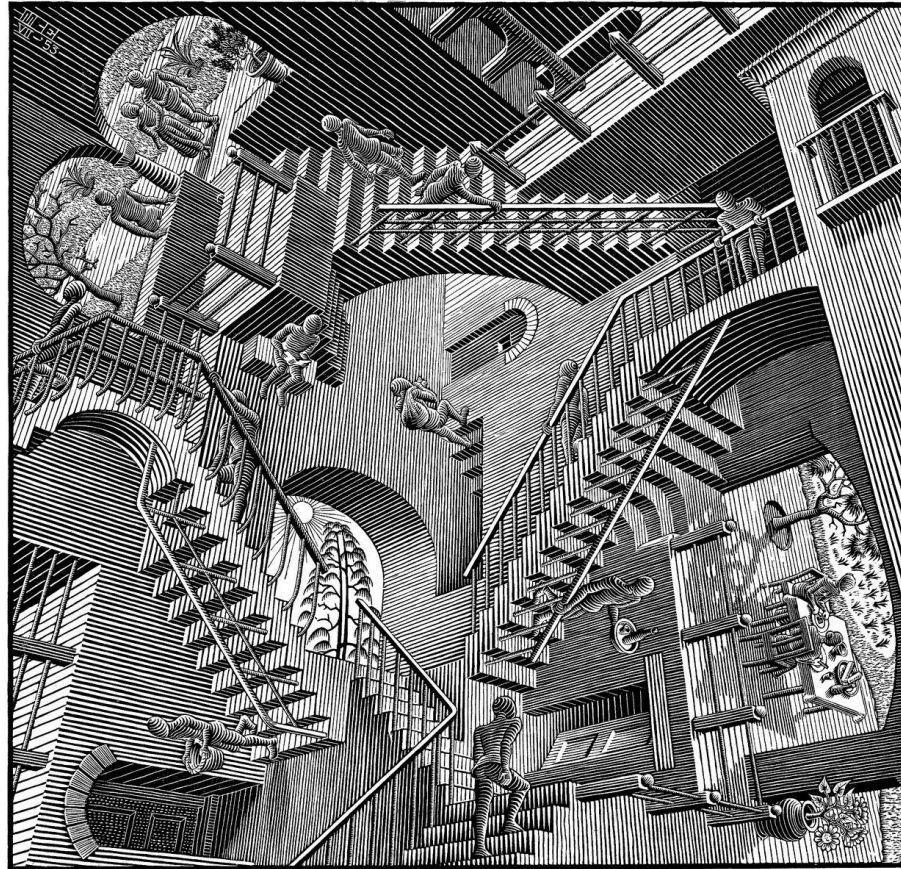
4 verschillende niveaus:

- 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**



VERBIND en BEVESTIG = BEKRACHTIGEN



AANMOEDIGEN, UITNODIGEN

Expliciteren, het hardop benoemen



Gesprekstechnieken

Concrete voorbeelden

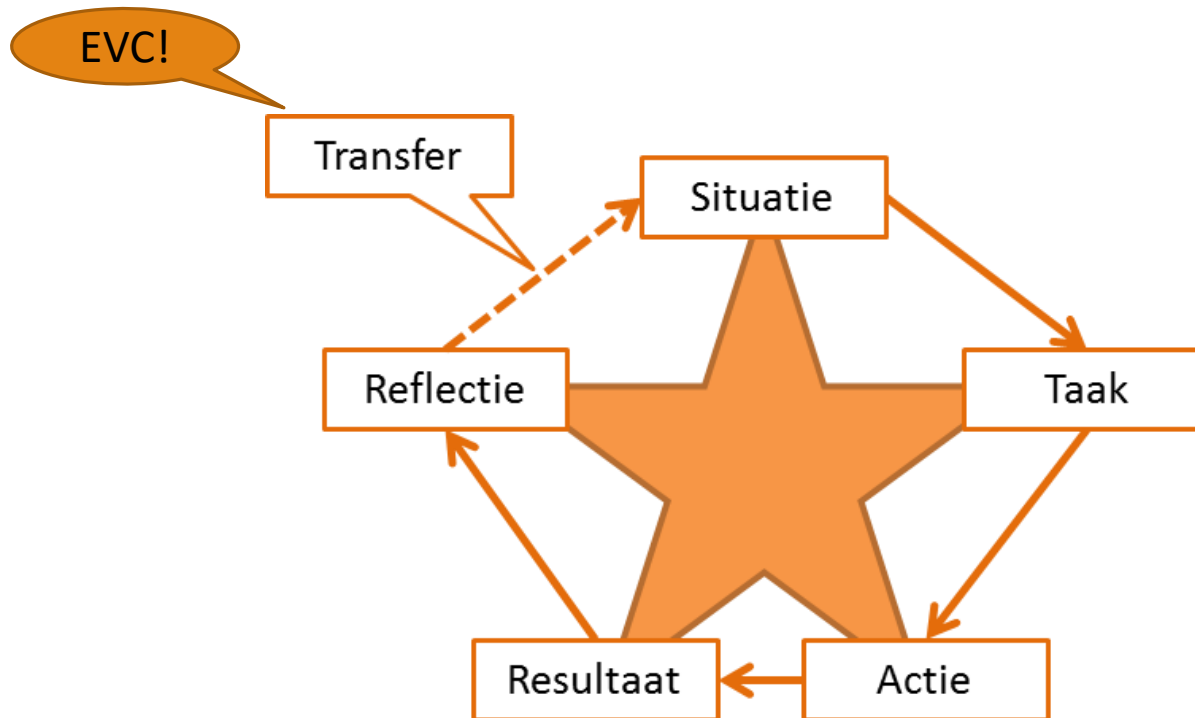
- draagt bij aan bewustwording en –zijn
- vraag voorbeelden uit ‘privé-’ en werksituatie -> **professionele identiteit**



- 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

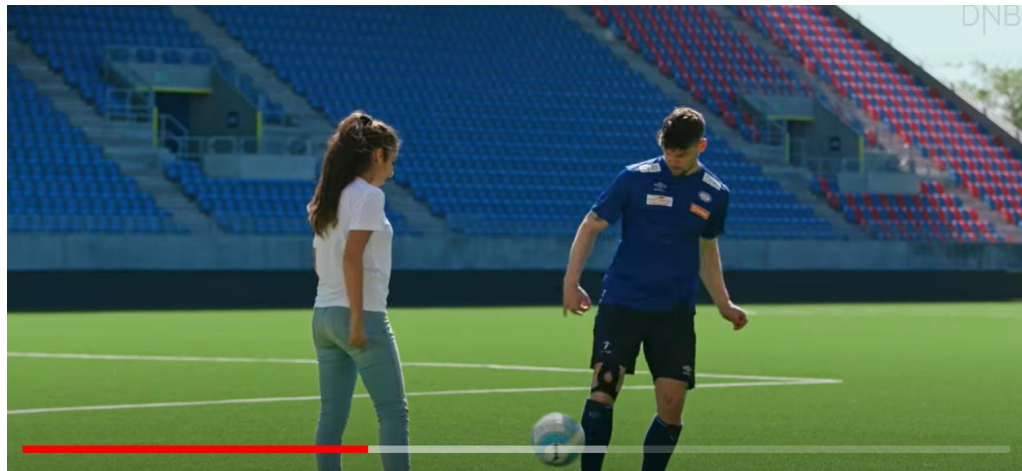
Growth mindset
Dweck (2011)

in de context van beste werkgever 😊



Talenten, kwaliteiten en competenties

- Zijn kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?



- Welke theorie uit het filmpje van de thuisopdracht kun je hieraan koppelen?

Opdracht: 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?





Gesprekstechniek op een rij

1. Kies het midden -> ‘oordeelvrij’, evenwaardig -> 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
7. Ambities -> ‘Mijn ontwikkelplan’ -> toekomstperspectief
8. Na inleiding, kern, afronding -> terugvragen en –geven -> feedforward

Vind als eerste positieve patronen!

Concrete voorbeelden – verbind, bevestig = bekrachtig

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

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 Leiderschapsstijl /lees- kijk- of werktips**
Hoe zet je jouw stijl /tips in om te ontwikkelen? Hoe ga je dit verbinden aan jouw ontwikkeling/ambities?

Opdracht samen: gespreksleidraad, statistieken en ambities PATRONEN DETECTEREN

Doel:

- gesprek voeren met waardevolle vragen
- Verbindingen maken naar 360 graden statistieken en ambities
- kort voorbereiden -> welk patroon?
- gespreksleidraad -> doorlezen
- gesprekstechniek op een rij -> erbij pakken
- samen -> 'stopmoment' -> suggesties voor vervolg waardevolle vragen



Leidende vraag training:

**Welke kwaliteiten, inzichten e.d. heb je vanuit
jouw eigen professionele identiteit verbonden
aan jouw gesprek?**

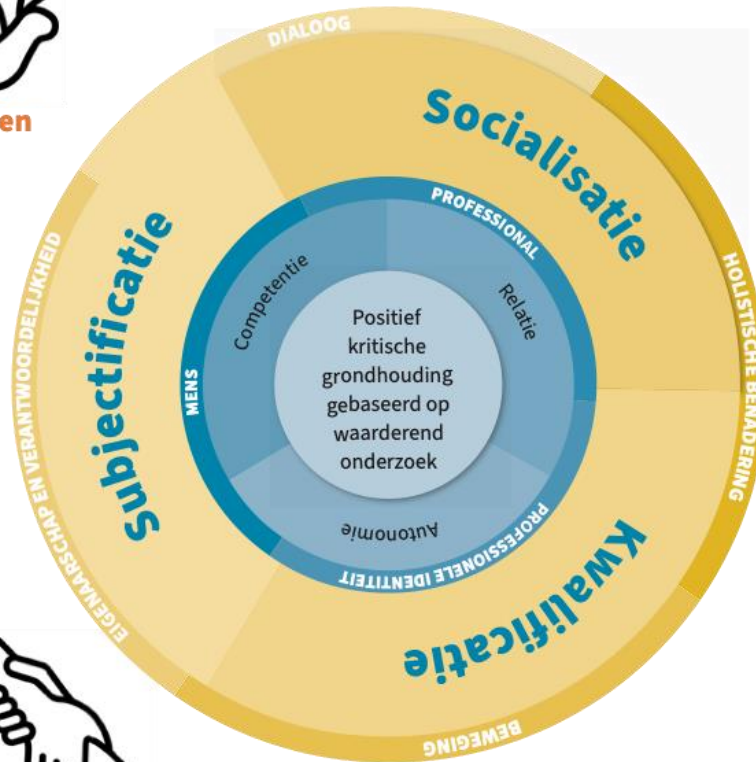
Drie pijlers van Biesta



Vertragen



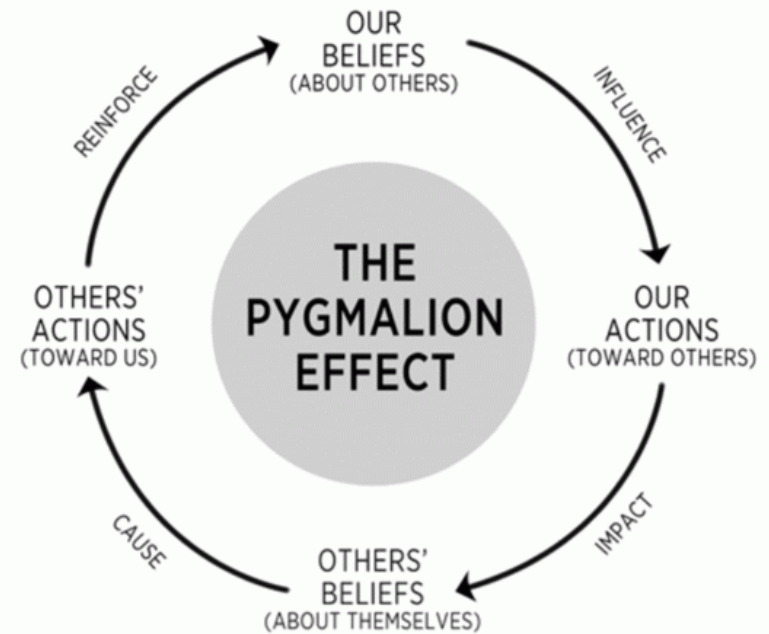
Ondersteunen



Onderbreken

Pygmalion-effect – Rosenthal en Jacobson (1968)

- Heb hoge verwachtingen
- benoem de rol/aandeel in het succes van de ander
- Verplaats je in de ander
- Denken in kansen en mogelijkheden
- Spreek vertrouwen uit
- Positieve self fulfilling prophecy



Van vinken naar VONKEN



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

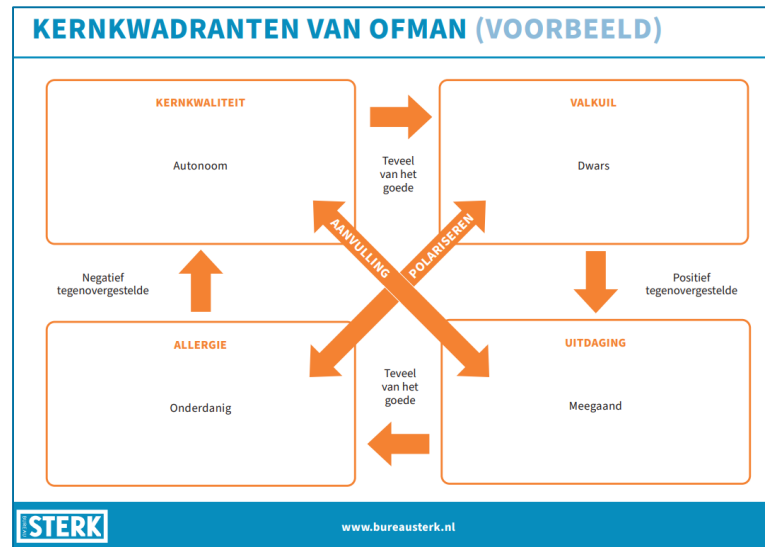
6 : 1 of 10 : 1

Complimenten : aandachtspunt

Vertrouwen en veiligheid

Stelling

Het is het beste om een valkuil te onderzoeken vanuit een positieve invalshoek.



Positief **KRITISCHE** grondhouding



In de 'nadenkmodus'
Daarmee neem je de professional serieus!

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% Leervoorkeur
lijfspreuk 100%	100% lees- en kijkgifs
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 onderverdeeld zijn in gedragsindicatoren. Door deze STERKscan in te vullen en 10 respondenten uit te nodigen, krijg je zicht op hoe u uw functies/inhoudt ten opzichte 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/inhoudt. 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. [Klik 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 gaaf 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](#)

STERKscan 'Ontwikkelpunten' maken? Samen!

STERK SCAN
professionele identiteit in beeld

Robinet Bargeman
aug 2019
Mijn leeruitkomsten 31-05-2021

1. Omschrijf je ontwikkeldoel in je eigen woorden.
2. Werkwoord onderzoeken en doorontwikkelen en formuleren doorontwikkelen.
3. Actie onderzoeksvaardigheden en een goede onderzoeksvraag en subvragen
4. Themaonderwerp 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 **onderzoeksvraag** en mij verder te verdiepen in het formuleren van een goede onderzoeksvraag en subvragen en mijn onderzoeksvaardigheden te versterken.
8. Afhandeling
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. Tijdspad 6 maanden - juni 2021

- Oefen vooral een aantal keren met je eigen ontwikkelvraag
- Neem een willekeurig vakmens/professional in gedachten
- Maak het Ontwikkelpunten
- Je kunt maar hoeft de suggesties in het uitrolmenu niet te gebruiken; het is een denkrichting. Het is een middel geen doel op zich.
- Hoe borg je dat het Ontwikkelpunten ook echt ten uitvoer gebracht wordt?

Gezien, gehoord, erkend, gewaardeerd Vorbereiden, printen, op zoek naar patronen!

De ervaring leert:

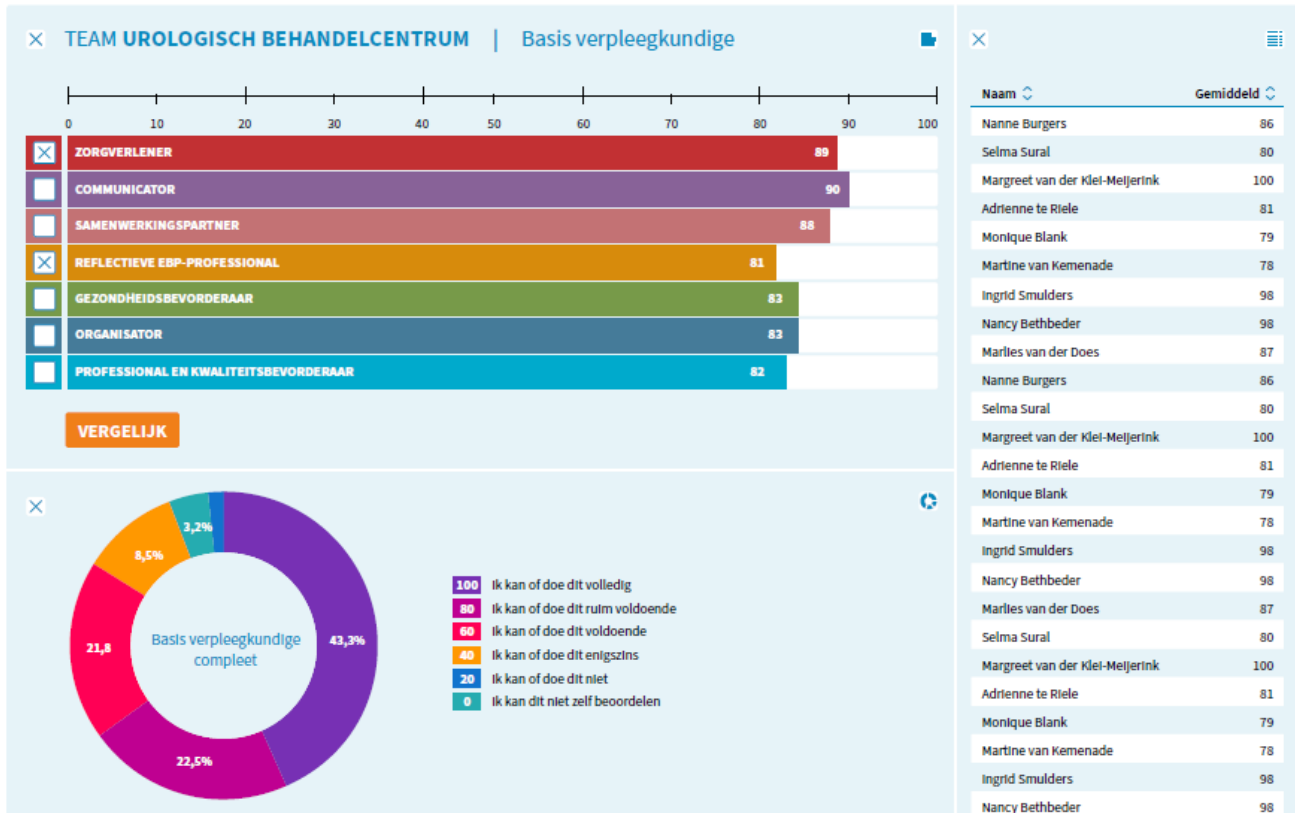
Een uitgeprinte A3-poster en Ontwikkelplan zorgt voor beweging!



Ontwikkeling in beeld

Statistieken

Download statistieken



Wat is de bedoeling? Inspiratiekaartjes?!

Terug naar de bedoeling...



Deel positieve ervaringen: plezier en resultaat!

Creëer ambassadeurs

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



Samen het STERK verhaal maken?



Waardevolle bijdrage aan de samenleving



toekomstperspectief

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 hebt ervaren en geoefend hoe de dialoog voelt vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waardierend onderzoek ahv de STERKscan;
2. Je kunt vanuit ervaring en theorie jouw keuzes onderbouwen in het gebruik van de STERKscan;
3. Je kunt gesprekstechnieken inzetten en oefende om dmv waardevolle vragen de ander te versterken in de eigen professionele identiteit en zo het bewustzijn tbv ontwikkelen;
4. Je kunt ontwikkeling van en samen met jouw collega's monitoren.
5. Gedurende de training nadenken over de rol en plek van de STERKscan in het team en bij teamvorming.

Vragen en evaluatie



Ode an die freude – alle menschen werden bruder

“Bezieling is een ervaring die voortkomt uit mijn relatie met de ander en mij daardoor in beweging zet”

Levinas (1906 – 1995)

