

## STERKscan en teamvorming

Ik word ik in het aangezicht van de ander

Emanuel Levinas (1906 – 1995)



**Corina Lingbeek**  
**Robinet Bargeman**  
**Bureau STERK**  
**februari 2023**

**WELKOM!**

---



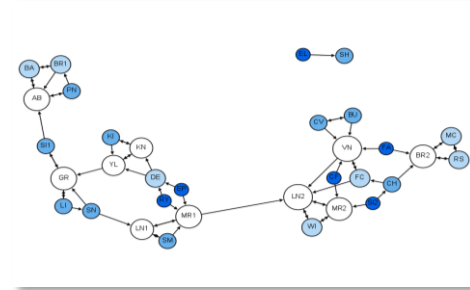
**VAN WAARDE ZIJN EN TOEVOEGEN**

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

## ENERGIE en PLEZIER!

---





## Missie & visie Bureau STERK

Waardevolle bijdrage aan de samenleving



een positief,  
kritische grondhouding  
gebaseerd op  
waarderend onderzoek

toekomstperspectief

Expert in een Leven Lang Ontwikkelen  
Expert in leerwegaafhankelijk valideren



## 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

## Verwachtingen A4 en geeltjes

---





## Tevreden en verwachtingen?!

---

**Centraal: jouw eigen professionele identiteit gekoppeld aan het waarderings- en ontwikkelgesprek met je leidinggevende en collega's.**

1. Je hebt input voor het invullen van de rest van de STERKscan;
2. Je oefent met het formuleren van waardevolle vragen;
3. Je kunt een dialoog opbouwen vanuit **een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek**;
4. Je hebt jouw collega's beter leren kennen.
5. Je kunt benoemen wat jouw toegevoegde waarde is en hoe jij bijdraagt aan het gezamenlijke verhaal/de bedoeling van jouw team.
6. Je kunt je handelen onderbouwen vanuit gezamenlijke kaders/theorie.

## Inspiratie

---



## Map en bingokaart

---



# Opdracht kennismaken: STERKscan – professionele identiteit

- (Verdere) kennismaking in 2-tallen: **start met achtergrond/verhaal en/of inspiratie**
- 10 minuten voor ieder!
- Wat heb je ervaren?
- Welke onderdelen uit de instructievideo kun je hieraan koppelen?

Leidende vraag training:

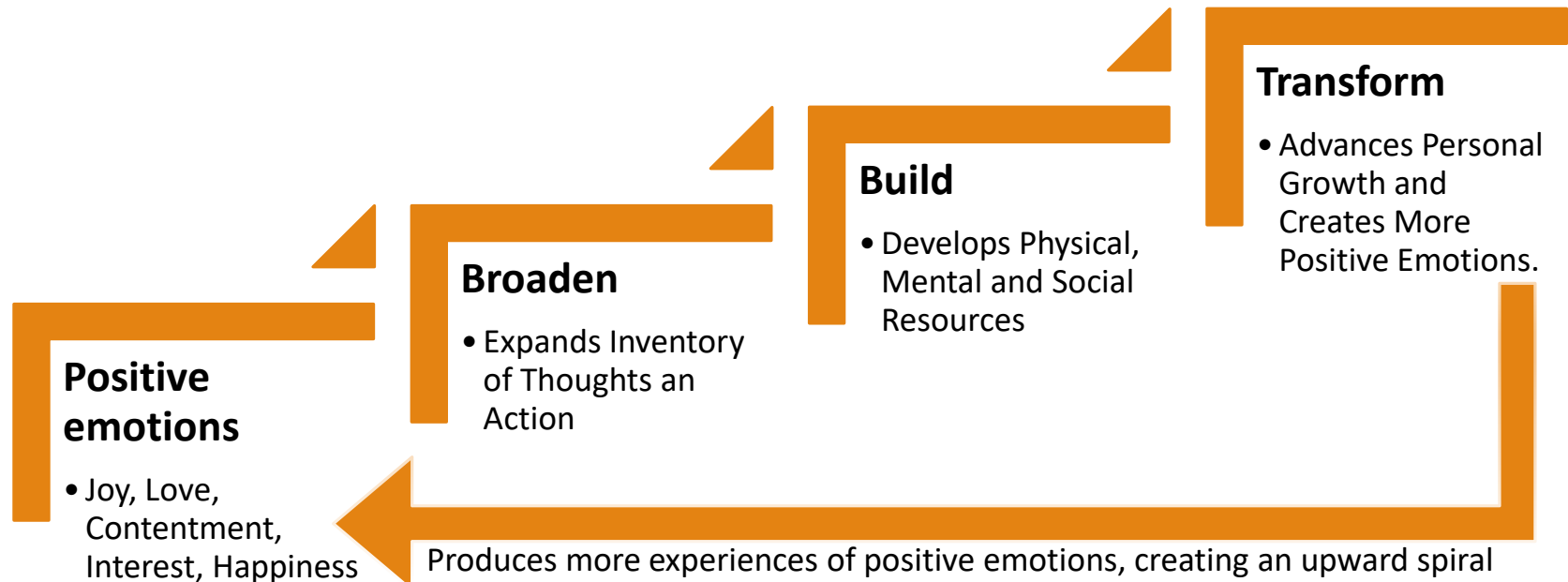
**Welke kwaliteiten, inzichten e.d. kun je verbinden aan jouw werk en gesprekspartner?**



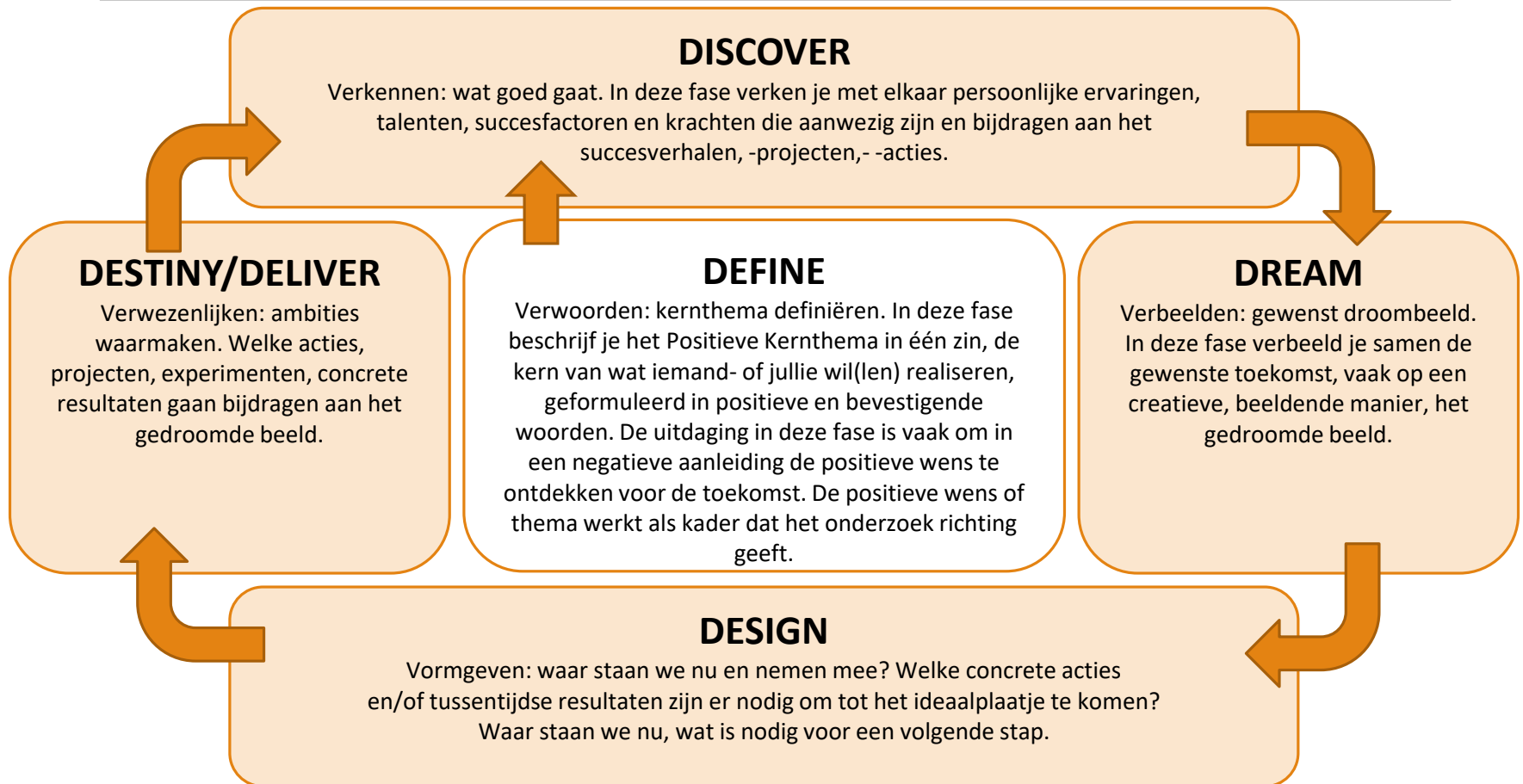
"Positiviteit verandert niet alleen de inhoud van je geest.  
Het vergroot de reikwijdte van de mogelijkheden die je ziet"  
*B. Fredrickson*

## Broaden and Build Theory of Positive Emotions

(Cohn & Fredrickson, 2010)



## 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.

## Positieve psychologie – Seligman – positief taalgebruik

---



## Ontwikkelingsgericht taalgebruik

---

Maak een keus:

**A**

1. ik kan het nog niet
2. ik weet al het nodige
3. dat is te moeilijk
4. wat is jouw beste voorbeeld?

**B**

- dit kan ik niet
- ik ben hier heel goed in.
- ik heb even de tijd nodig
- vertel me een goed voorbeeld?

over ambitie

5. wat is jouw volgende ontwikkelstap?

- wat ga je verbeteren?

Welk gevoel roept het op?

## De kracht van positief taalgebruik

---

**A**

1. **ik kan het nog niet**
2. **ik weet al het nodige**
3. dat is te moeilijk
4. **wat is jouw beste voorbeeld?**
5. **wat is jouw volgende ontwikkelstap?**

**B**

- dit kan ik niet
- ik ben hier heel goed in.
- ik heb even de tijd nodig**
- vertel me een goed voorbeeld?
- wat ga je verbeteren?

Gevoel: **uitnodiging en ruimte in het hoofd**

**C'est le ton qui fait la musique!**  
**Vetrouwen en veiligheid als basis**

Growth mindset  
Dweck (2011)

in de context van beste werkgever 😊



Successen

Sterkten

Kwaliteiten

"Failure is an opportunity to grow"

**GROWTH MINDSET**

"I can learn to do anything I want"

"Challenges help me to grow"

"My effort and attitude determine my abilities"

"Feedback is constructive"

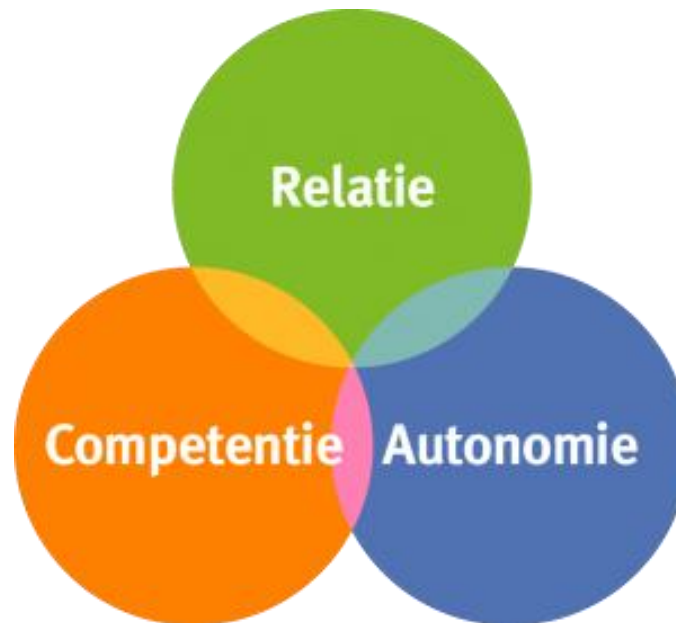
"I am inspired by the success of others"

"I like to try new things"

## Psychologische Basisbehoeften - Ryan & Deci

---

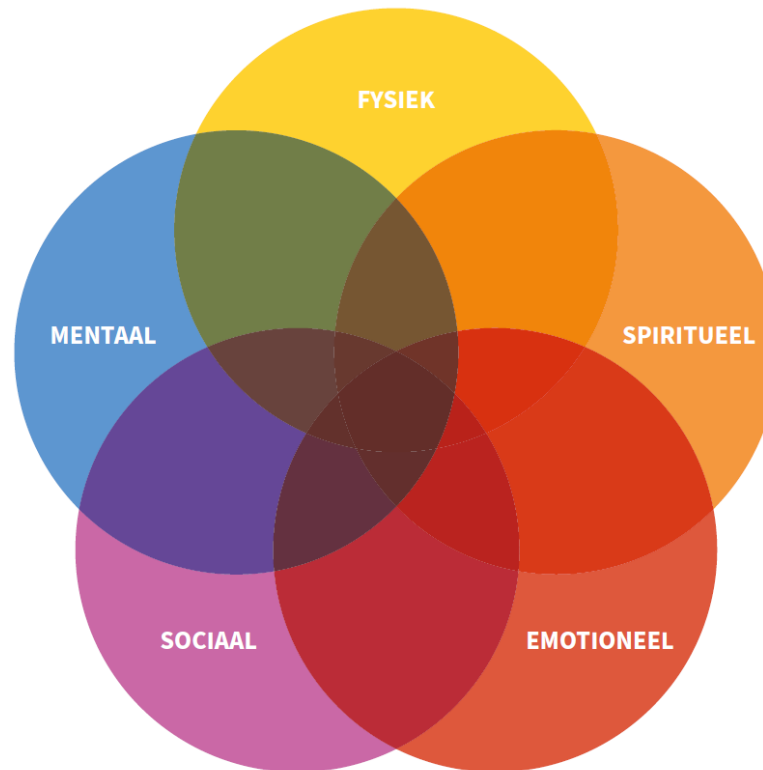
Gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd worden om verder te kunnen ontwikkelen! Dat wil een mens ten diepste!



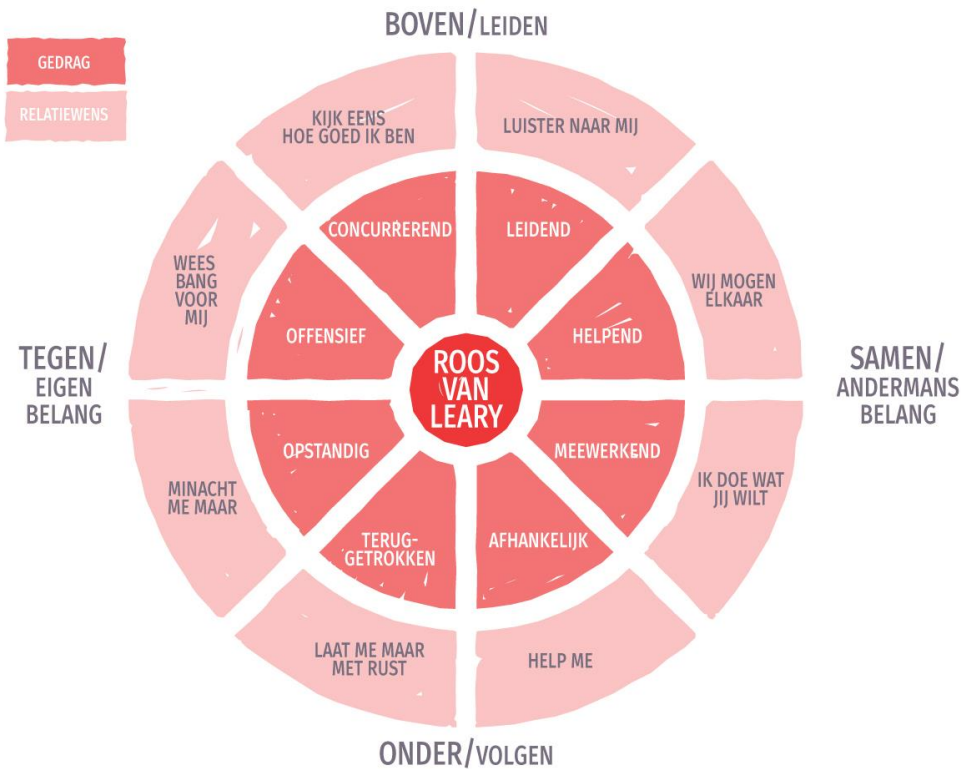
En serieus genomen worden als professional!

## Holistische benadering

---



## 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?





## 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**



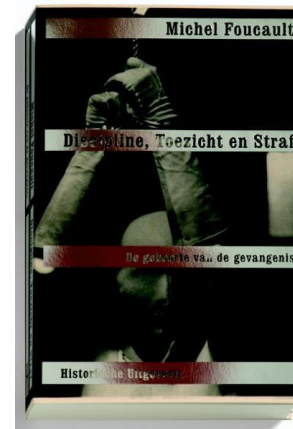
LUISTEREN  
SAMENVATTEN  
DOORVRAGEN  
AFSTEMMEN

## Opdracht: suggesties STERKscan

- Doel:
  - 1. input voor je eigen STERKscan
  - 2. bewustzijn wbt waardevolle vragen
  - 3. ervaren hoe het gesprek zich ontwikkelt
  
- Binnen- en buitenkring
- Start met kernkwaliteiten
- Elke ronde een nieuwe categorie bespreken
- Sein voor door wisselen
- **Op notatieblad direct na elke ronde aantekeningen verwerken!**
- Later input in STERKscan verwerken
- Poster wordt geprint



## Inspiratie .... Lees-, luister- en kijktips



## Gegevens verwerkt?!

---



## Posters printen!

---

Gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd.



Serius genomen worden als professional!

“Teamwork begint met het opbouwen van vertrouwen.  
En de enige manier om dat te doen is onze behoefte aan  
onkwetsbaarheid te overwinnen” *P. Lencioni*

## Piramide van Lencioni volgens Bureau STERK



*Piramide van Lencioni volgens Bureau STERK.*

*We hebben ervoor gekozen om de ‘angst voor conflicten’ en ‘aan te spreken op schadelijk gedrag en matige prestaties’ te hernoemen in lijn met de methodiek Waarderend Onderzoek en het daarbij horende taalgebruik. We blijven qua inhoud recht doen aan de inhoud van dit niveau zoals Lencioni het bedoeld heeft.*

## De bedoeling ahv inspiratiekaarten

---

- Wat is de bedoeling van de SIG? Waartoe is zij op aard?
- Wat is jouw rol en taak hierin?
- Wat is de bedoeling voor de cliënten?
- Kies max 3 beelden die voor jou passen bij de bedoeling?

Terug naar de bedoeling...



## PLEZIER – samen groeien naar - gezamenlijk RESULTAAT!

---



## Laag 1: Vertrouwen

---

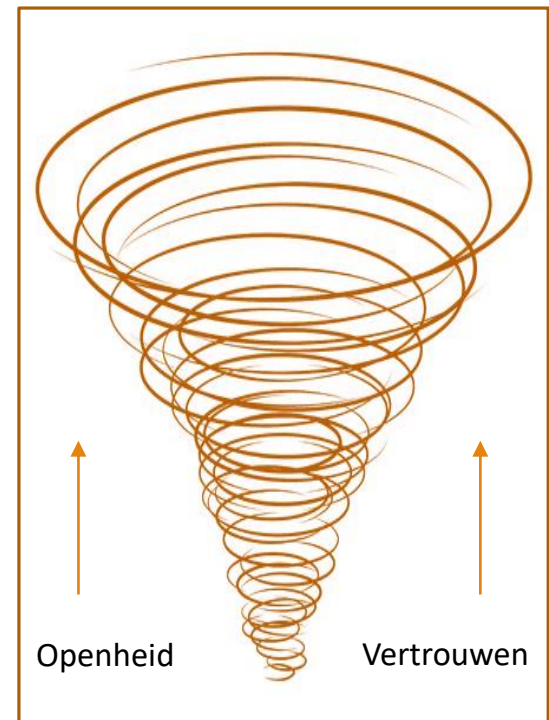
- Vorm een 2 of 3-tal met je collega's naast je.
- **Bedenk (in stilte 1 min)**
  - Een voorbeeld en/of gebeurtenis waarbij je teamvertrouwen ervaren hebt en/of waarbij het teamvertrouwen is toegenomen?
  - Pak je 'trots op' - categorie erbij. Hoe verhoudt zich dit tot elkaar?
  - Wat was jouw bijdrage aan het teamvertrouwen? Welke kernkwaliteiten, competenties, inzichten heb jij hierbij ingezet?
- **Bespreek** dit voorbeeld met elkaar in een 3-tal.
- **Benoem** de waarde die je bij de ander ziet!
- **Noteer** van elkaar welke kwaliteit, competentie e.d. de ander aan het team(vertrouwen) toevoegt!



## Laag 1: Vertrouwen

---

*De bereidheid en het vermogen om je kwetsbaar op te stellen naar elkaar.*



Openheid & vertrouwen spiraal

## Voorbereidend filmpje?!

---



## 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



**Vertrouwen en veiligheid als basis**  
**Dialogo vanuit diversiteit**  
**Betrokkenheid**

## 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**

## 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
- onderbuikgevoel? -> minimaal 2 voorbeelden

## VERBIND en BEVESTIG = BEKRACHTIGEN

---



**AANMOEDIGEN, UITNODIGEN**

## 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 koppeling van/aan kwaliteiten
- nodig uit tot reflectie



**positief, waardierend taalgebruik**

## Gun en geef iemand de tijd - nadenktijd

---

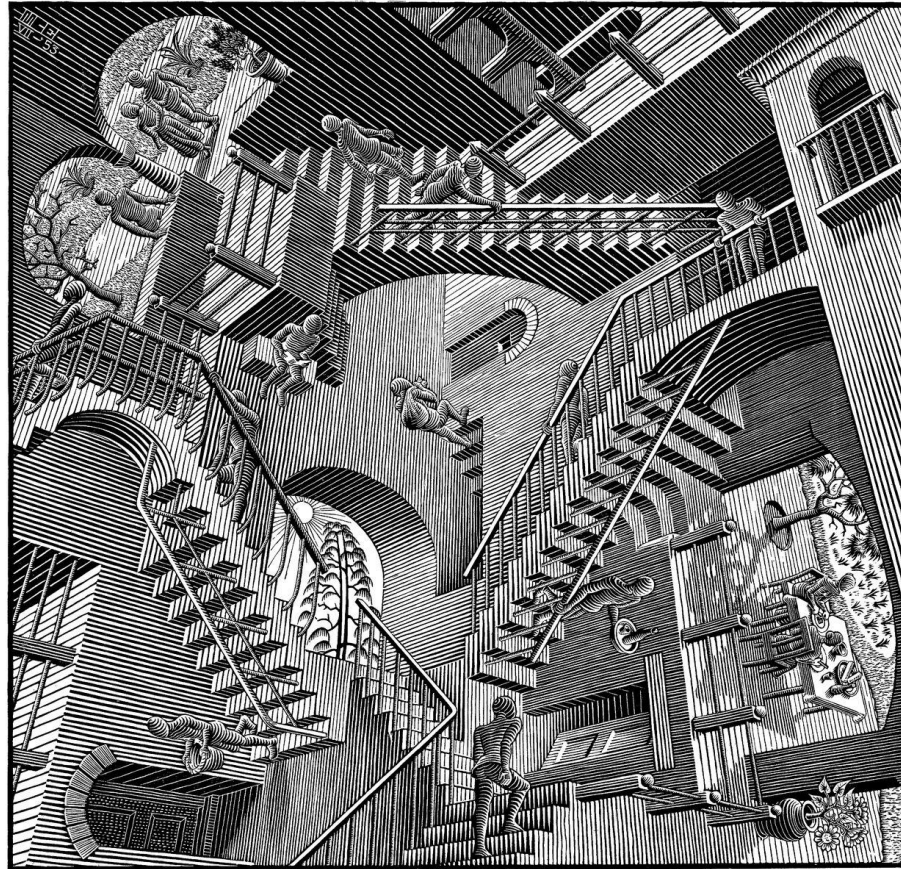


Ssssstille



## Patroon detecteren

## in- en uitzoomen



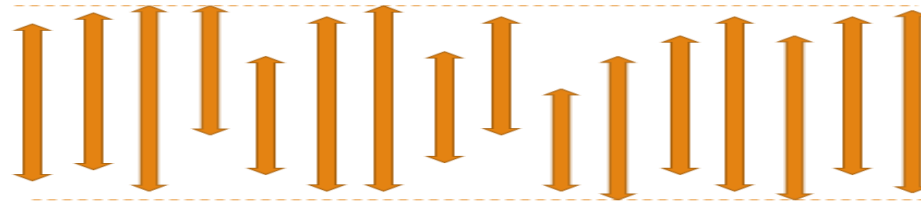
## Laag 2: Dialoog vanuit diversiteit

---

- Ga in tweetallen tegenover elkaar staan -> 2 gelijke parallelle rijen.



- Je krijgt een teken om te gaan bewegen -> tot aan 'stop'.



- Hoe heb je dit ervaren? Kun je er uitleg aangeven?
- We draaien de rollen om.

## Laag 2: Dialoog vanuit diversiteit

---

Iedere medaille heeft een 'ja' en 'nee' zijde. Het is de keuze tussen afstand en betrokkenheid, tussen zelf doen en delegeren. De kunst is om een evenwicht te vinden tussen ja en nee.

Binnen deze oefening zei je mogelijk:

- 'Ja' tegen een veilige eigen ruimte;
- 'Nee' tegen een ongemakkelijke situatie.

Of

- 'Ja' tegen een ongemakkelijke situatie;
- 'Nee' tegen een veilige eigen ruimte.

Dit heeft te maken met 'persoonlijke' behoeftes, belangen en/of grenzen en de moed om dit bespreekbaar te maken.

- Noteer voor jezelf een situatie of persoon waar je 'nee' tegen wil leren zeggen.
- Noteer waar je dan 'ja' tegen (wil) zegt.
- Noteer wat is er nodig om (eventueel) wel 'ja' te zeggen?

## Laag 2: Dialoog vanuit diversiteit

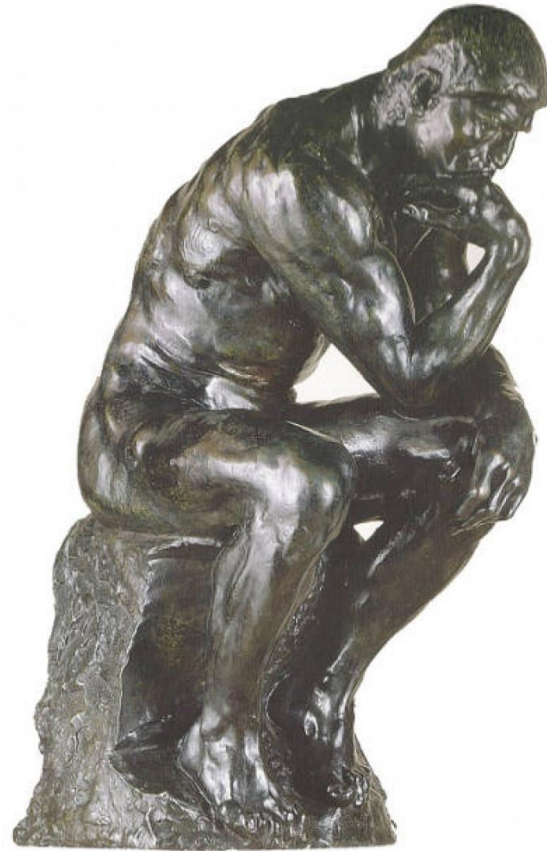
*De bereidheid en het vermogen om je uit te spreken en verschillende perspectieven te onderzoeken.*



## Positief **KRITISCHE** grondhouding

---

In de  
'nadenkmodus'



## Opdracht placemat: waardevolle vragen en dialoog?

Welke waardevolle vragen kun je stellen?

Wat is nodig voor de beste dialoog?



- 4-tal -> aan één tafel
- VOORBEREIDING: waardevolle vragen noteren n.a.v. elkaars poster -> 10 min
  - Tip: verbind aan wat er op de poster staat -> noteer elk min 3 waardevolle vragen
- in 2-tallen -> bespreek vragen met elkaar -> maak een top 3 -> 5 min
- loop om de tafel -> welke mooie vragen neem je van de ander over? -> 5 min
- samen -> wat is er nodig voor de beste dialoog -> 5 min

Plenair kort enkele waardevolle vragen en belangrijke punten voor dialoog delen -> **WAAROM?!**

# Gespreksleidraad – handvat. Ook voor cliënten?!



## 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:*

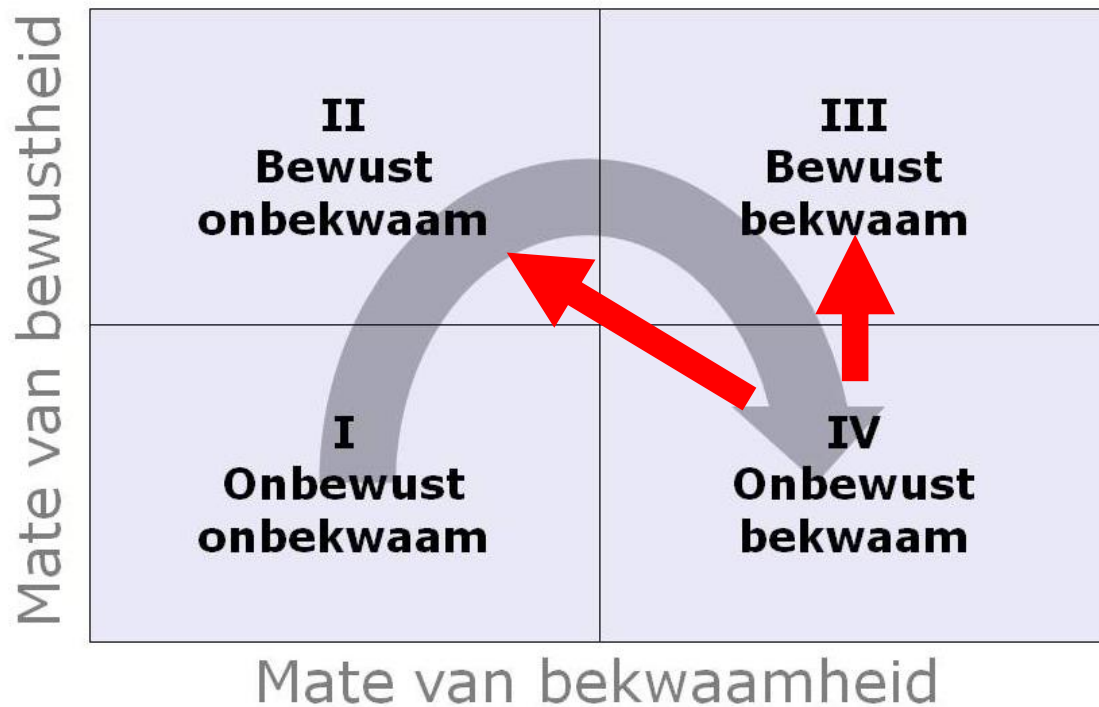
De ander te leren kennen. Bijvoorbeeld: wat drijft en inspireert je? Wie ben je in je werk en wat maakt dat je de dingen doet zoals je ze doet? Het verhaal van de ander zo concreet en levendig mogelijk naar boven te halen door:

- 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?

## Bewust(er) bekwaam



Leerfasen van Maslow

## Opdracht: gespreksleidraad, patronen en ambities

Doel: oefenen waardevolle vragen formuleren concrete voorbeelden uitvragen tot aan ambities

verbind, bevestig = bekrachtig -> positieve patronen detecteren

- nieuwe 2-tallen
- Gesprek voeren – xxx min
- Eindig met ambities

### BEWUSTZIJN:

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



# 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% Leervoorkleur
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 archief](#)

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 'etappen', 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 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](#)

## STERKscan 'Ontwikkelpunten' maken? Samen!

- 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?

**STERK**  
**SCAN**  
professionele Identiteit in beeld

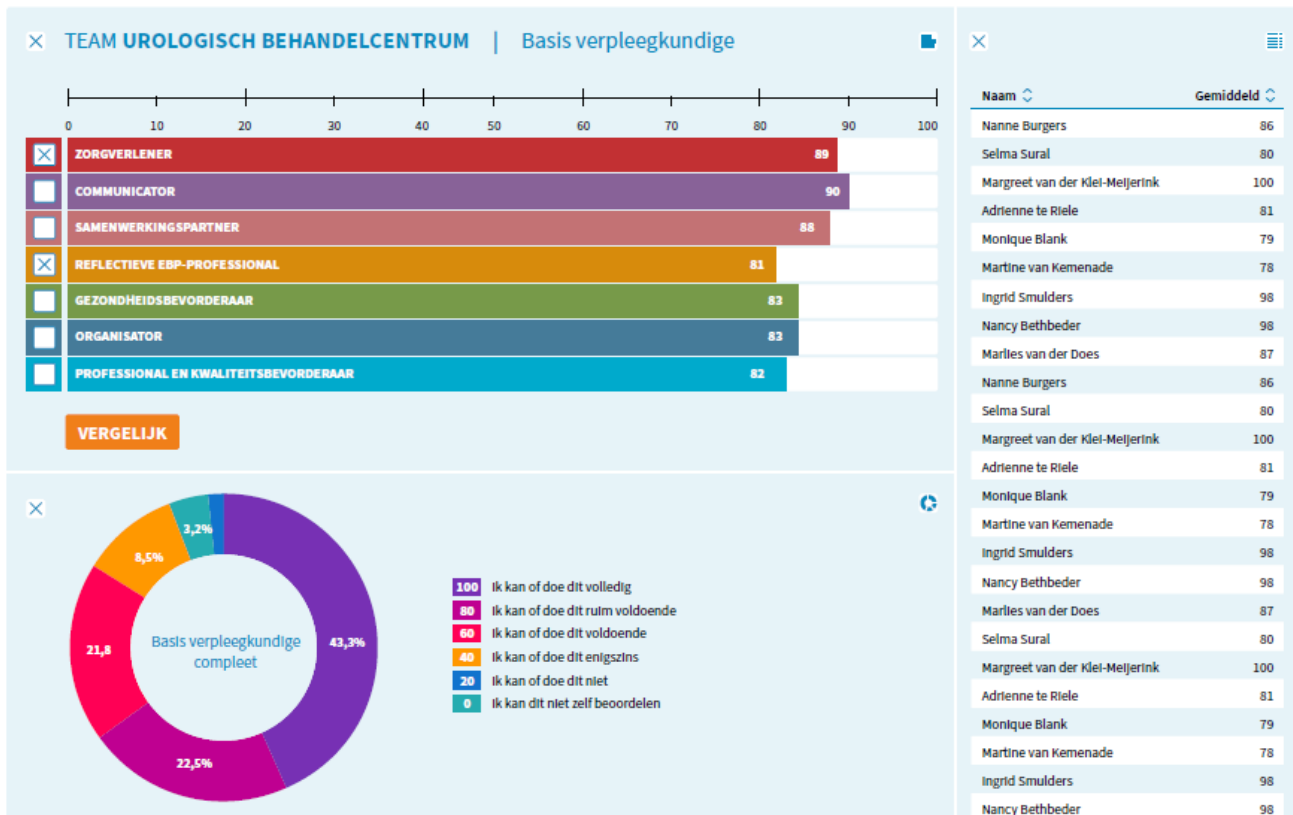
**Robinet Bargeman**  
aug 2019  
Mijn leeruitkomsten 31-05-2021

1. Omschrijf je ontwikkeldoel in je eigen woorden. Ik ga de competentie reflectief EBP-professional doorontwikkelen.	2. Werkwoord onderzoeken en doorontwikkelen en formulieren
3. Actie onderzoeksvaardigheden en een goede onderzoeksvraag en subvragen	4. Thema/onderwerp reflectief EBP-professional
5. Leerweg onderzoeksgroep participeren	6. Context eigen afdeling
<b>7. Mijn ontwikkelpunt herformuleren</b> Ik wil mij <b>doorontwikkelen</b> als reflectief EBP-professional door op mijn eigen afdeling te gaan <b>participeren</b> in een <b>onderzoeksgroep</b> en mij verder te verdiepen in het formulieren van een goede onderzoeksvraag en subvragen en mijn onderzoeksvaardigheden te versterken.	<b>8. Afronding</b> 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. Tijdsplan 6 maanden - juni 2021

# Ontwikkeling in beeld

## Statistieken

Download statistieken



## De bedoeling en de organisatie

---

- **Bieden van toekomstbestendige goede zorg:** de continuïteit van zorg en wendbaar zijn in de veranderende zorgwereld door ondersteuning te bieden aan mensen met een beperking en hen het gewone leven te laten ervaren



- **Professionele identiteit:** persoonlijk leiderschap
- **Duurzame inzetbaarheid:** toekomst en werkplezier
- **Eigenaarschap en verantwoordelijkheid:** doorlopende ontwikkeling en verdiepend bewustzijn

## VONKEN en VIERN!



## Cultuur van de organisatie

---

**Creëer  
ambassadeurs**

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

## 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.’**

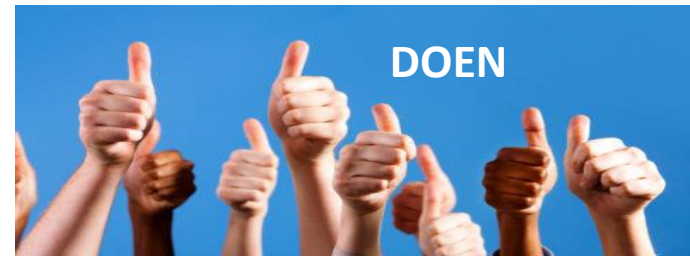


## Vertrouwen en toekomstperspectief

---



Formatief evalueren (Baartman & Gulikers, 2017)



## Tevreden en verwachtingen?!

---

**Centraal: jouw eigen professionele identiteit gekoppeld aan het waarderings- en ontwikkelgesprek met je leidinggevende en collega's.**

1. Je hebt input voor het invullen van de rest van de STERKscan;
2. Je oefent met het formuleren van waardevolle vragen;
3. Je kunt een dialoog opbouwen vanuit **een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek**;
4. Je hebt jouw collega's beter leren kennen.
5. Je kunt benoemen wat jouw toegevoegde waarde is en hoe jij bijdraagt aan het gezamenlijke verhaal/de bedoeling van jouw team.
5. Je kunt je handelen onderbouwen vanuit gezamenlijke kaders/theorie.



**WAT GA JE MORGEN  
IN DE PRAKTIJK DOEN?**

**BUREAU**  
**STERK**

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

## Vragen en evaluatie

---



**We dansen de zon op!**

---

