



## ENERGIE en PLEZIER!

---





## STERKscan-training FastSwitch

Ik word ik in het aangezicht van de ander

Emanuel Levinas (1906 – 1995)



Robinet Bargeman

Bureau STERK

april 2023

[www.bureausterk.nl/fastswitch-training-sterkscan](http://www.bureausterk.nl/fastswitch-training-sterkscan)

## WELKOM!

---

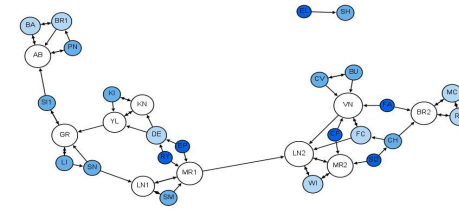


Robinet Bargeman



naam + functie + rol bij FastSwitch

Uniciteit - appel doen – bekrachtigt uniciteit



## 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



## Programma – 4 uur

---

- iemand (beter) leren kennen
- de bedoeling
- theoretisch kader
- STERKscan en methodiek
- Afstemming inzet in procedure
- Vragen

[www.bureausterk.nl/fastswitch-training-sterkscan](http://www.bureausterk.nl/fastswitch-training-sterkscan)

## Tevreden en verwachtingen?! Doelen

---



### VERWACHTINGEN?



1. Je hebt een gezamenlijke beeld over de inzet van de STERKscan in FastSwitch.
2. Je hebt ervaren en geoefend hoe de dialoog te voeren vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek ahv de STERKscan;
3. Je kunt vanuit de bedoeling een koppeling maken naar het gezamenlijke theoretisch kader;
4. Je faciliteert eigenaarschap en regie bij de student door een holistische benadering dmv bewustzijn, bekrachtiging en versterking van de professionele identiteit tbv ontwikkelen;
5. Je monitort samen de ontwikkeling van de student.

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

(Verdere) kennismaking in 2-tallen:

Oprechte interesse in de ander

- **start met achtergrond/verhaal en/of inspiratie**
- 5 – 8 minuten voor ieder!
- Welke kwaliteit, competentie, persoonlijkheid zag je bij de ander?
- Wat heb je ervaren?
- Welke onderdelen uit de instructievideo kun je hieraan koppelen?



## De bedoeling - inspiratiebox

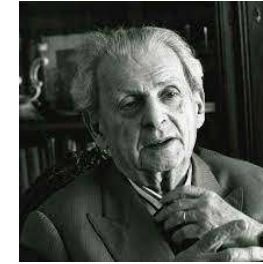
---

- Wat is de bedoeling van FastSwitch?
- Kies een beeld dat voor jou past bij de bedoeling?

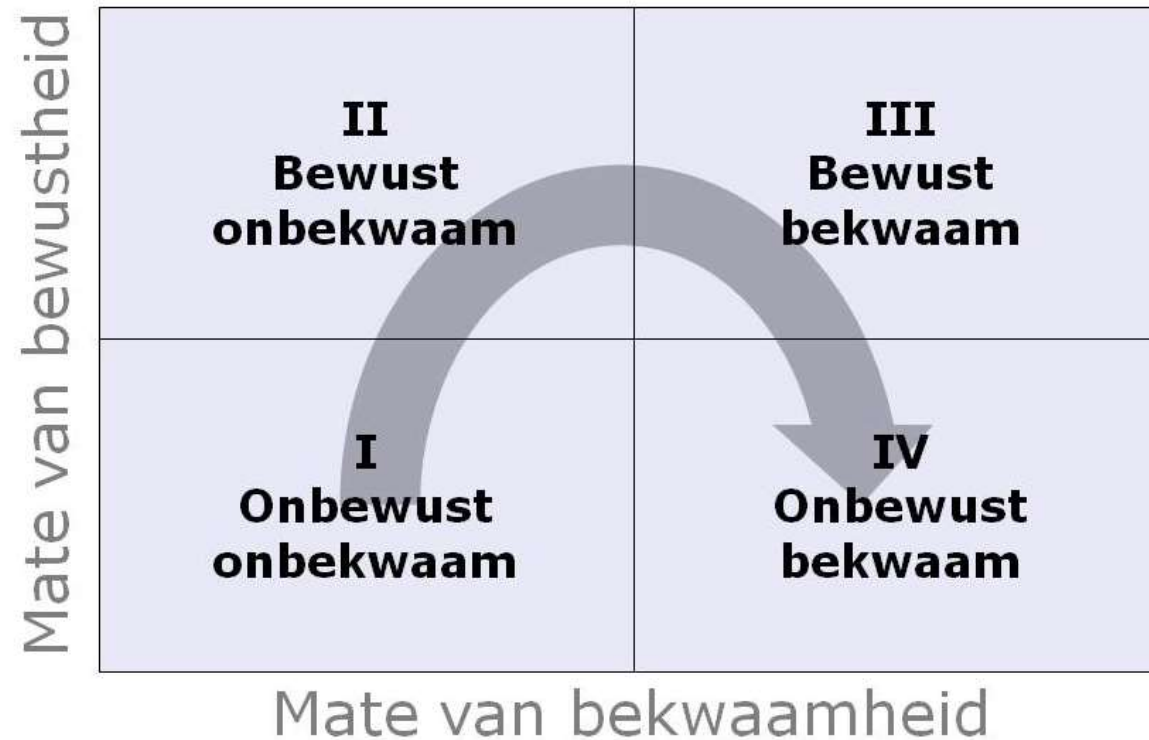
Terug naar de bedoeling...



- Hoe past de STERKscan hierin?
- Wat is jouw rol en taak als begeleider/ondersteuner hierin?



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



Leerfasen van Maslow

## Waarderend onderzoek

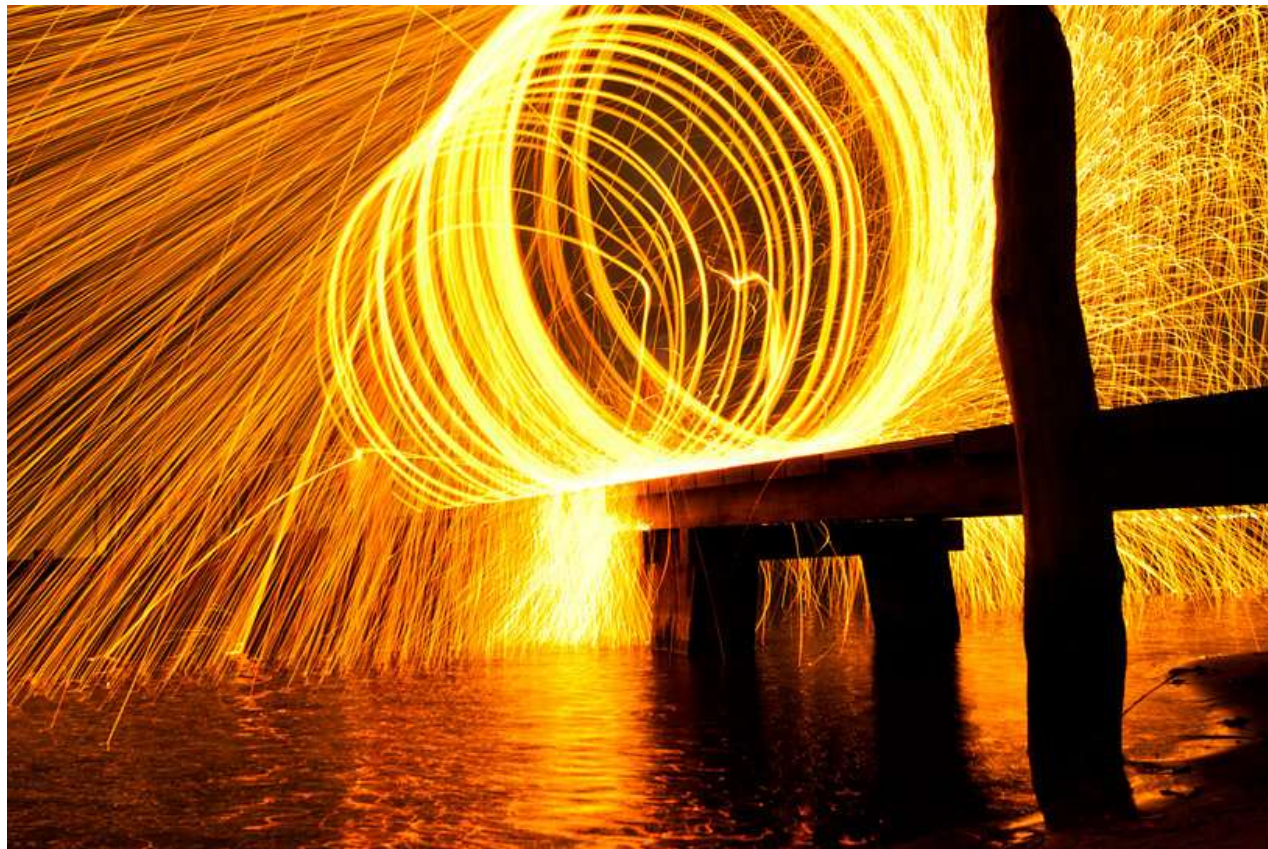
- Bij waarderend onderzoek draait het om het positieve verhaal, het versterken en verder doen groeien van wat (al) goed gaat.
- Wat is er al en waar wil je meer van zien?
- Positieve inspirerende en uitnodigende leeromgeving
- Vanuit een positief kritische grondhouding





## Van vinken naar VONKEN!

---



## Appreciative Inquiry – Cooperrider en Whitney (2006)

---

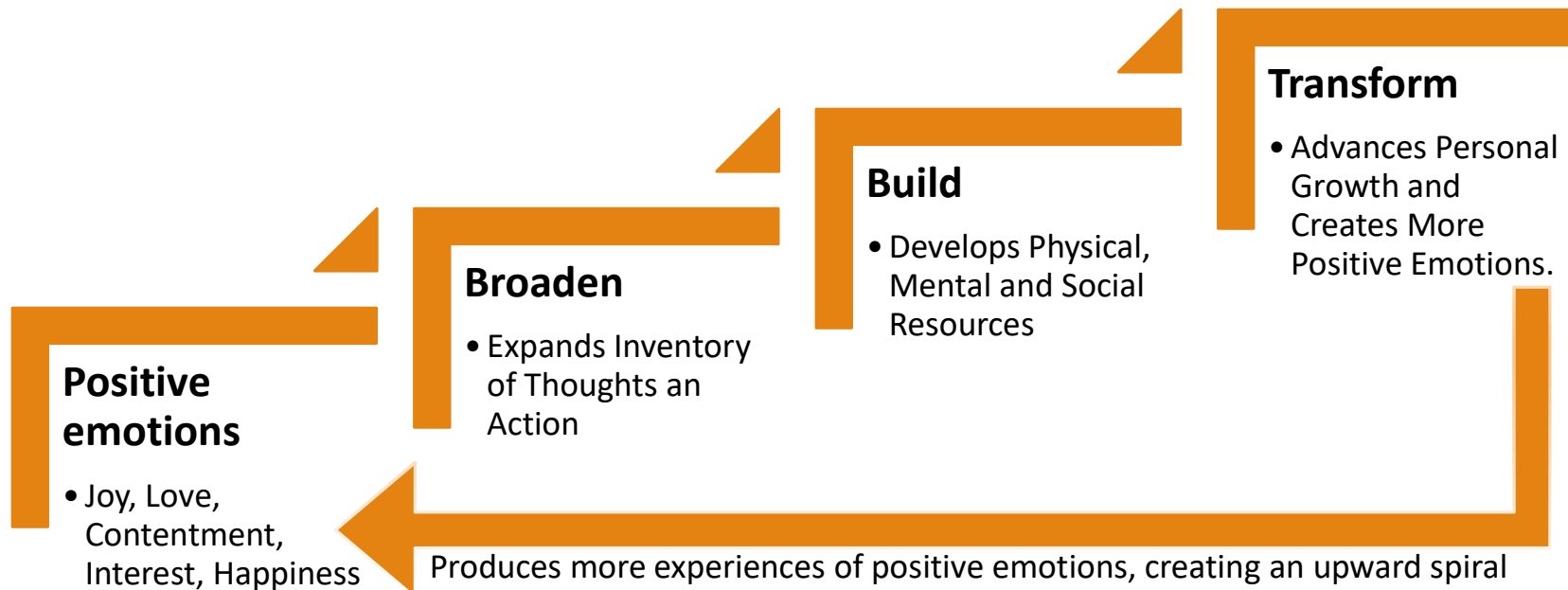
Er zijn vijf principes waar Appreciative Inquiry zich op baseert

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.

"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)



## Growth mindset Dweck (2011)

---

Successen

Sterkten

Kwaliteiten



## De kracht van je gedachten

- Welke betekenis geven we aan gedachten, situaties en ervaringen
- Helpende vs niet-helpende gedachtes
- Beperkende overtuigingen
- Het belang van bewustwording

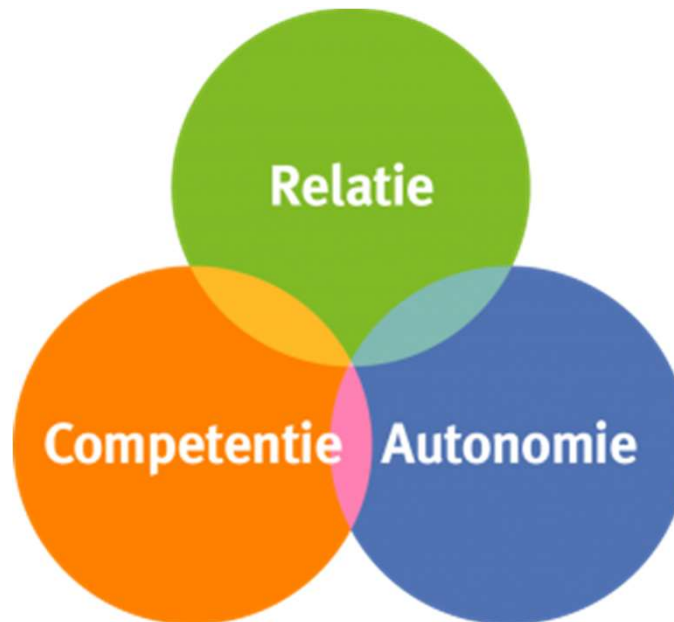




## Psychologische Basisbehoeften - Ryan & Deci

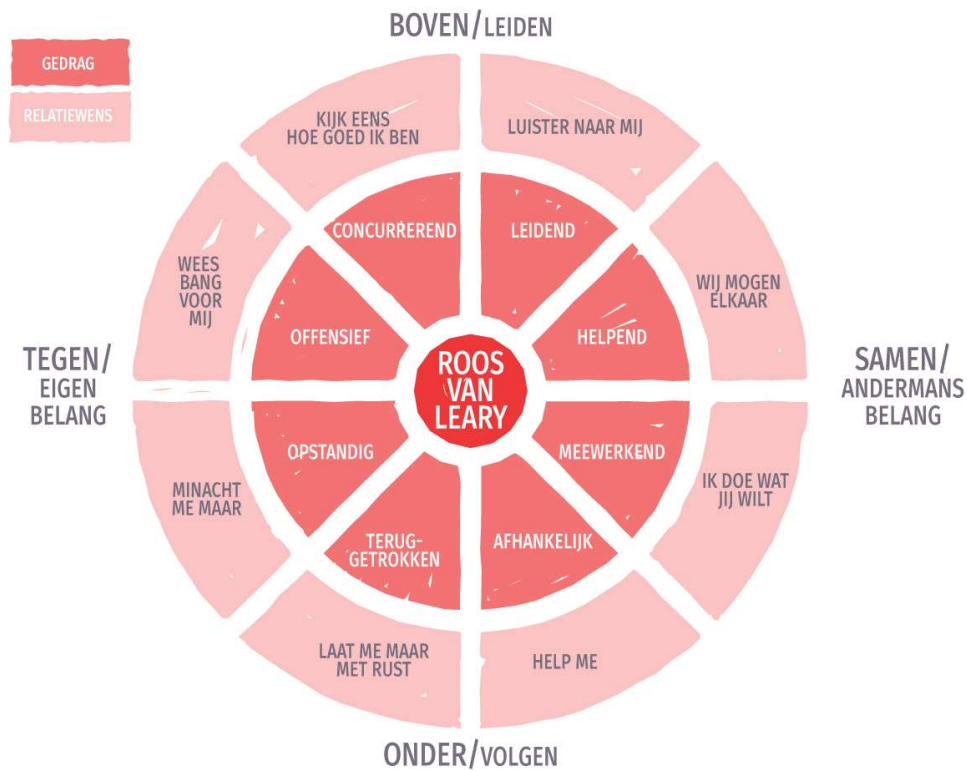
---

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



En serieus genomen worden als professional!



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



## De STERKscan en de Ijsberg van McClelland

### Professionele identiteit in woord en beeld

STERKSCAN THYS LIEVELD

**ZELFBEELD**  
  
 PROFESSIONELE NORMEN  
 Het belang is niet het zegen professionele waarden van 10000000  
 te bereiken...  
 DYNAMIEK VAN DE ORGANISATIE  
 LEES-, KIJK- EN LUISTERTIPS  
 KERNKWAALITEITEN  
 LEIDERSCHAPSTIJL  
 LUIFSPREUK  
 TROTS OP  
 STERKSCAN EN 360° FEEDBACK  
  
 AMBITIES  
 INSPIRATIE  
 VISIE

**Gedrag**  
**Kennis**  
**Vaardigheden**

**Wat doe je?**

**Opvattingen**  
**Overtuigingen**  
**Normen**

**Wat vind je?**

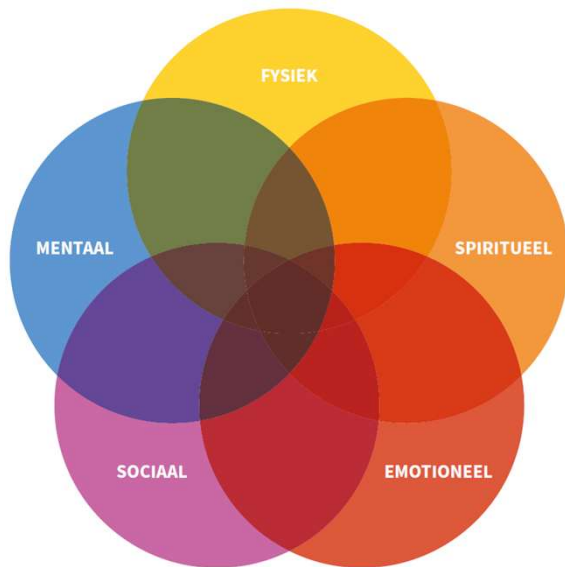
**Drijfveren**  
**Waarden**  
**Karakter**

**Wat wil je?**

*Ijsberg van McClelland*

## Hoe doe je dat? Holistische benadering

---



## Persoonskenmerken en waarderend taalgebruik



## Opdracht: benoem jouw kernkwaliteit(en) en lijfspreuk

---

We gaan aan de slag met een klein onderdeel van de STERKscan: kernkwaliteiten en lijfspreuk.

- Bespreek in een duo welke kernkwaliteit(en) jij bezit binnen jouw functie (zie jouw eigen STERKscan of voorbeelden volgende dia);
- Benoem een voorbeeld, een beste moment, waaruit blijkt dat deze kernkwaliteit goed van pas komt;
- De ander luistert, observeert (non-verbale houding) en stelt vragen, vraagt door en nodigt uit tot verbinden met andere bouwstenen uit de STERKscan;
- Wissel om na 10 minuten;
- Bespreek met elkaar hoe het was om dit te doen. Wat viel op?
- Plenaire terugkoppeling.

## Kernkwaliteiten – Ofman

Optimistisch	Gehoorzaam	Flexibel	Efficiënt	Beheerst
Wederkerig	Toegewijd	Empathisch	Bescheiden	Gedisciplineerd
Autonoom	Rationeel	Ordenend	Betrouwbaar	Profilerend
Loyaal	Daadkrachtig	Zelfverzekerd	Volgzaam	Daadkrachtig
Stabiel	Servicegericht	Bedachtzaam	Accuraat	Rustig
Besluitvaardig	Beschouwend	Meegaand	Kritisch	Moedig
Harmonisch	Gestructureerd	Ingetogen	Spontaan	...
Relativerend	Consensusgericht	Betrokken	Gezagsgetrouw	...
Behulpzaam	Innovatief	Idealistisch	Realistisch	...

# Handvatten: gespreksleidraad met waardevolle open vragen



## 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/...

## 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



(motiverende) Gesprekstechnieken

## Reflectief luisteren en gespreksleidraad 'bewaken'

---

**L(A)SD**

A is van AFSTEMMEN

## Kies het 'midden'

Ben oordeelvrij  
– voor zover een mens dat kan zijn –  
of stel je oordeel uit.



Polarisatie  
Brandsma, 2016

## 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**



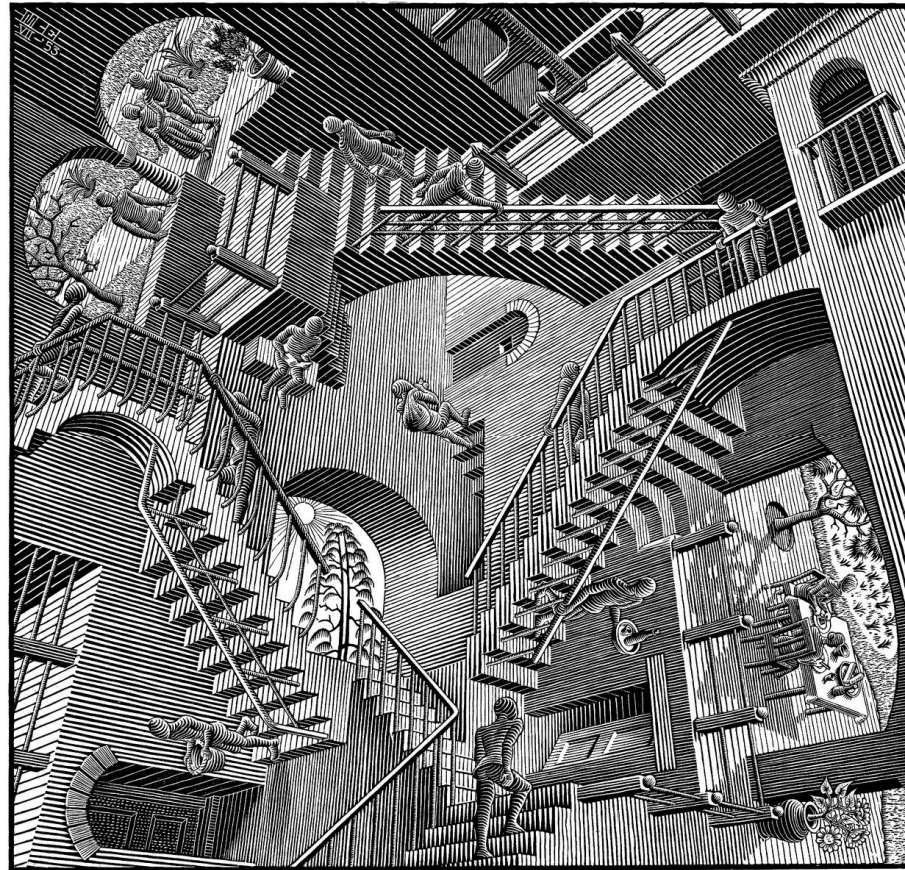
LUISTEREN  
SAMENVATTEN  
DOORVRAGEN  
AFSTEMMEN



## Gun en geef iemand de tijd - nadenktijd

---





## 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

## VERBIND en BEVESTIG = BEKRACHTIGEN

---



**AANMOEDIGEN, UITNODIGEN**

## Expliciteren, het hardop benoemen

---





## 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 -> STARRTmethodiek
6. Kracht van taal en beelden -> STERKscan
7. Ambities -> 'Mijn ontwikkelplan' -> toekomstperspectief
8. Na inleiding, kern, afronding -> terugvragen en -geven -> feedforward

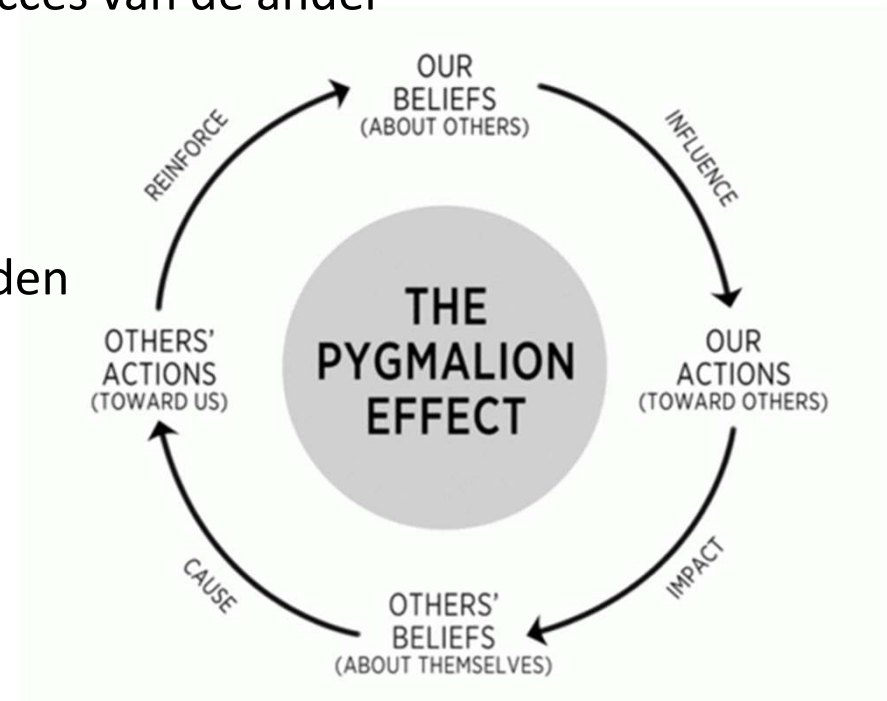
**Vind als eerste positieve patronen!**

**Concrete voorbeelden – verbind, bevestig = bekrachtig**

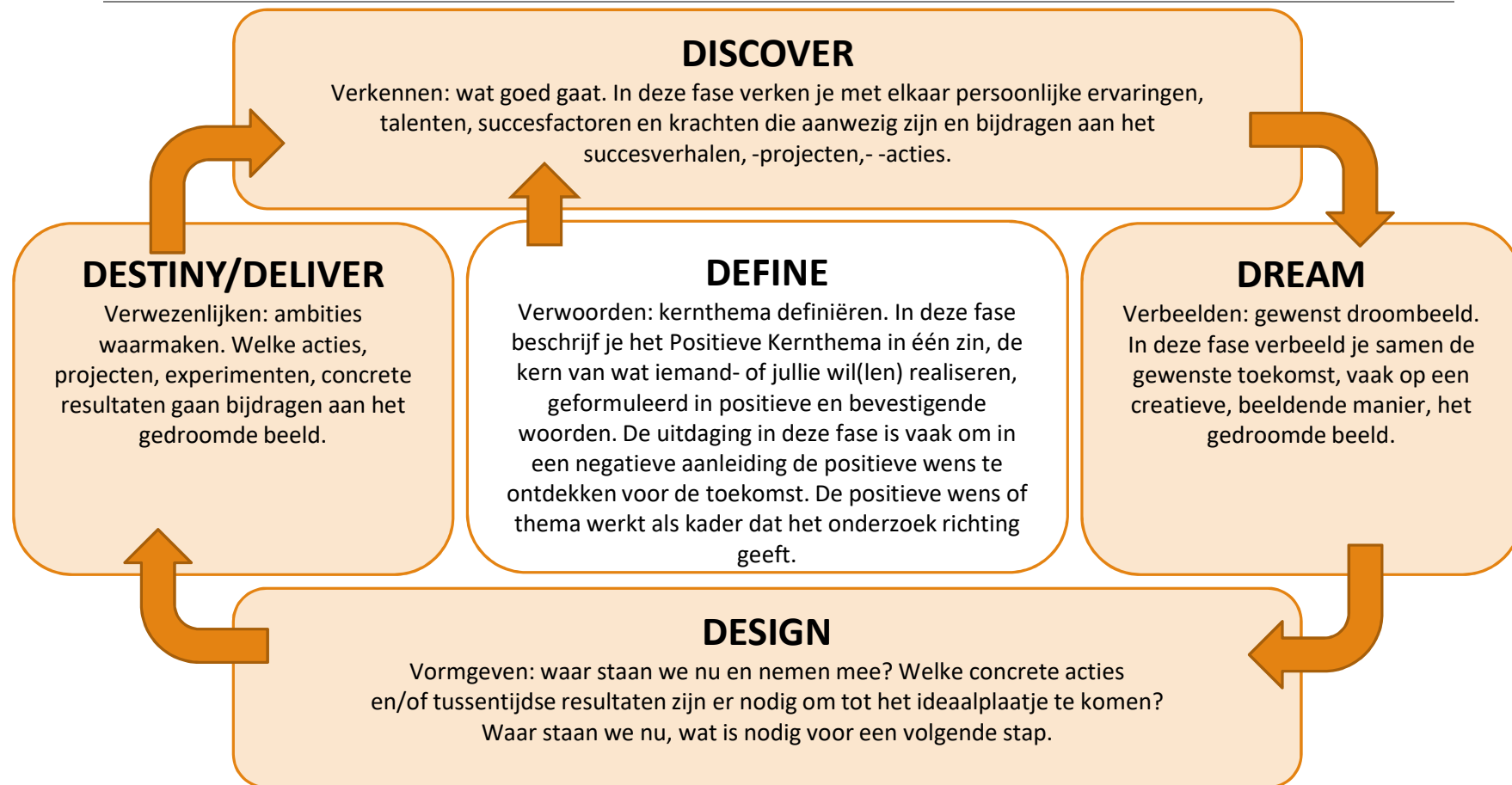
**De 5-D cyclus van Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry)**

## 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



## Appreciative Inquiry (5D-cyclus)



## Het gesprek – de dialoog

---

Schrijf in tweetallen zoveel mogelijk aspecten op die volgens jullie randvoorwaardelijk zijn voor een goed gesprek en nog niet aan bod geweest.





## gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd zit ook in kleine dingen

---

- veilige opstelling
- goede voorbereiding gespreksleidraad binnen handbereik
- poster en Ontwikkelplan geprint
- geef ook een 'stukje van jezelf'
- help waar nodig het verhaal woorden/vorm te geven
- niet vergeten terug te koppelen wat jij eruit meeneemt!

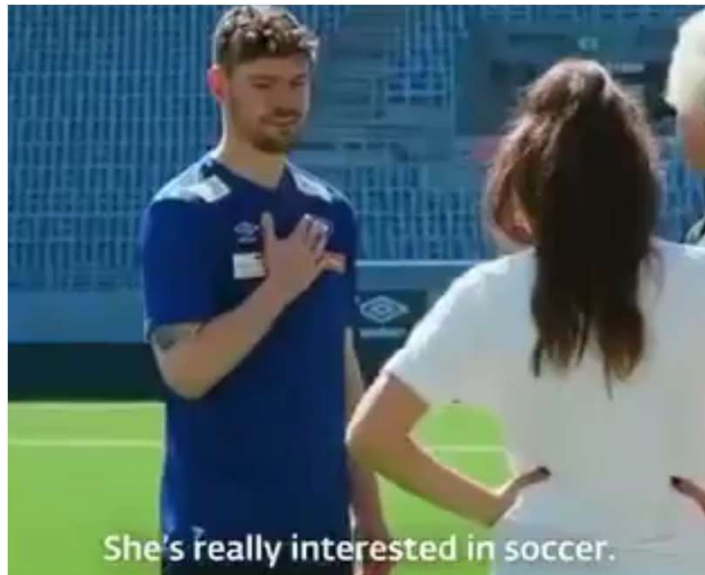
**C'est le ton qui fait la musique!  
Veiligheid en vertrouwen als basis**

## Talenten, kwaliteiten en competenties

---

Zijn kwaliteiten en competenties altijd direct zichtbaar?

Wat leren deze beelden ons nog meer?



[https://www.linkedin.com/posts/daniellebraundr\\_oef-iewww-oe-ai-ooo-als-realiteit-activity-6938000572591554560-DJrd/?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_android](https://www.linkedin.com/posts/daniellebraundr_oef-iewww-oe-ai-ooo-als-realiteit-activity-6938000572591554560-DJrd/?utm_source=share&utm_medium=member_android)

## Drie pijlers van Biesta



Vertragen



Onderbreken



Ondersteunen

## STERKscan 'Ontwikkelpunten' maken? Samen!

360 graden feedback scan -> Ambities -> Ontwikkelpunten

### TOEKOMSTPERSPECTIEF

- Maak je eigen 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?



Robinet Bargeman

aug 2019

Mijn leeruitkomsten 31-05-2021

1. Omschrijf je ontwikkeldoel in je eigen woorden.  
Ik ga de competentie reflectief EBP-professional ontwikkelen.

3. Actie  
onderzoeksvaardigheden en een goede onderzoeksvraag en subvragen

5. Leerweg  
onderzoeksgroep participeren

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.

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.

2. Werkwoord  
onderzoeken en doorontwikkelen en formuleren

4. Thema/onderwerp  
reflectief EBP-professional

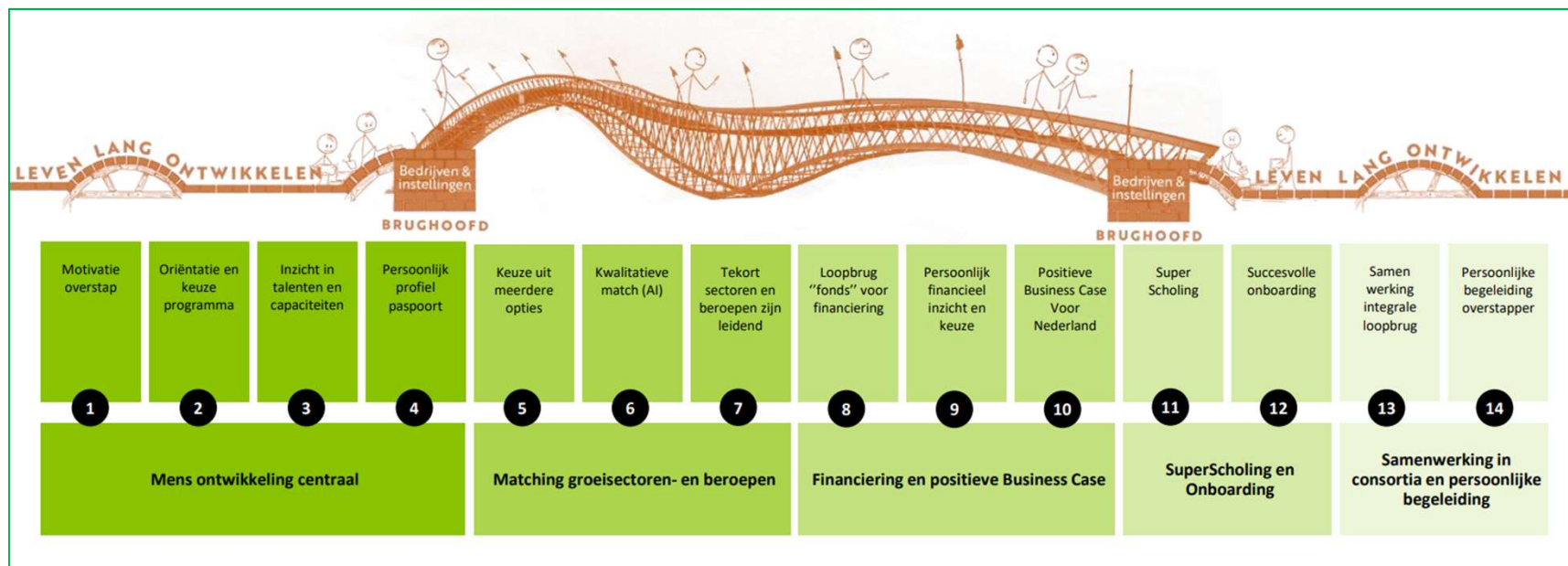
6. Context  
eigen afdeling

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.

10. Tijdpad

6 maanden - juni 2021

## Wat willen we bereiken met FastSwitch? Hoe kan de STERKscan daaraan bijdragen?

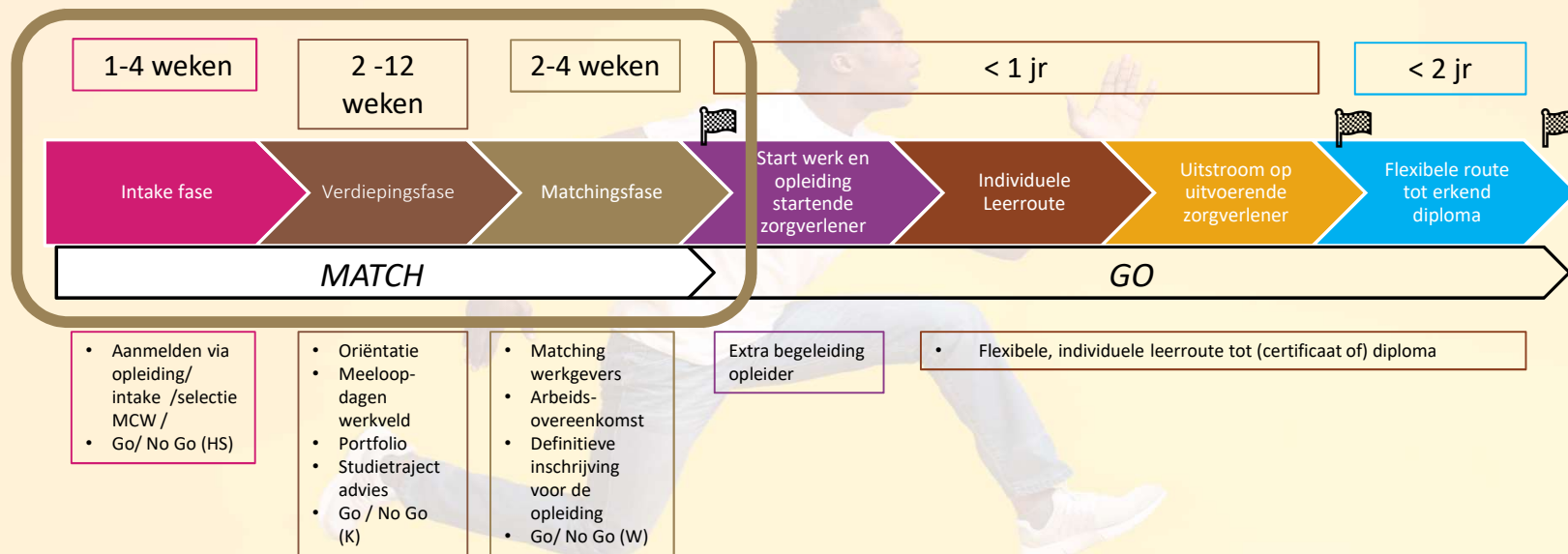


De Loopbrug (BBM)

Een integrale aanpak waarin 14 systeemdoorbraken noodzakelijk zijn o.b.v. 5 pijlers

## Welke afspraken zijn nodig voor de procedure met de STERKscan?

### 'Match & Go' binnen FastSwitch hbo-v



Tijdpad\* is afhankelijk van de snelheid van de switcher

- ✓ Voortraject gericht op succesvolle match én succesvol traject
- ✓ Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- ✓ Flexibele leerroute (maatwerk)



## 360 graden feedback scan?

---

Kan en moet het anders?

**Deel positieve ervaringen: plezier en resultaat!**

---

**Creëer ambassadeurs**

**Eigenaar van eigen  
ontwikkelpad,  
Regie op eigen  
ontwikkeling!**

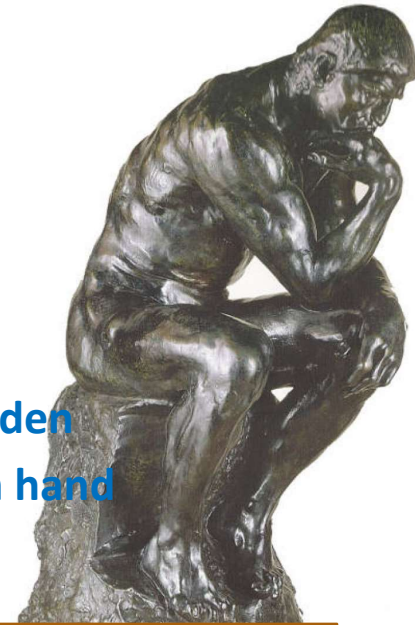


## Positief, **KRITISCHE** grondhouding en communicatie

---

**KRITISCH? Zeker!**

Serius nemen vanuit groeimogelijkheden  
Duidelijkheid en compassie gaan hand in hand

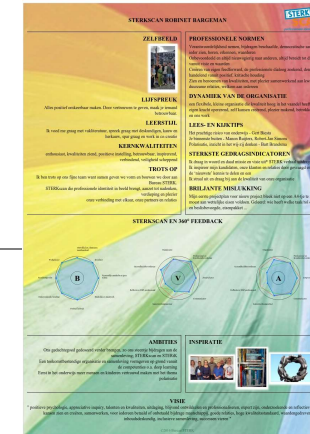


6 : 1 of 10 : 1

Complimenten : aandachtspunt

**Vertrouwen en veiligheid**

## Opdracht samen: gespreksleidraad



### Doel:

- Een '5D-cyclus' gesprek voeren met waardevolle open vragen
- gespreksleidraad -> doorlezen
- gesprekstechniek op een rij -> erbij pakken
- samen -> 'stopmoment' -> suggesties voor vervolg waardevolle vragen

## Samengevat

---

- Waarderend onderzoeken van de professionele identiteit vanuit een positief kritische grondhouding;
- Ontwikkelingsgericht en waarderend taalgebruik -> growth mindset;
- Vraag naar concrete voorbeeld (persoonlijk en professioneel);
- Nodig uit tot verbinden en verdiepend, kritisch denken;
- Bereid je steeds weer goed voor -> geplastificeerde doc gebruiken;
- Geniet van de verhalen en het feit dat je even parallel mocht lopen!

EN .....

## VONKEN en VIERN! ENERGIE en PLEZIER

---



## 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

---



### VERWACHTINGEN?



1. Je hebt een gezamenlijke beeld over de inzet van de STERKscan in FastSwitch.
2. Je hebt ervaren en geoefend hoe de dialoog te voeren vanuit een positief, kritisch grondhouding gebaseerd op waarderen onderzoek ahv de STERKscan;
3. Je kunt vanuit de bedoeling een koppeling maken naar het gezamenlijke theoretisch kader;
4. Je faciliteert eigenaarschap en regie bij de student door een holistische benadering dmv bewustzijn, bekrachtiging en versterking van de professionele identiteit tbv ontwikkelen;
5. Je monitort samen de ontwikkeling van de student.

## Vragen en evaluatie

---



## Vertrouwen en toekomstperspectief

---



Formatief evalueren (Baartman & Gulikers, 2017)

## 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)

