

Training Begeleiding Persoonlijke ontwikkeling

Leren en reflecteren



Huidige producten gericht op reflectie



De producten leveren een bijdrage aan:

✓ Vitaliteit

- Duurzame inzetbaarheid
- Blijvend leren en ontwikkelen
- Regie op eigen ontwikkeling (doorstroom)
- Verlaging (instroom) ziekteverzuim
- Reflectievermogen van de teams
- Werktevredenheid
- Open en veilig leerklimaat in de organisatie
- Autonome professionals

✓ Binding met de organisatie

- Aantrekkingskracht van de organisatie
- Talentontwikkeling
- Verminderde uitstroom

Kwaliteit van hulp: jezelf als instrument

Positie begeleider PO

- Inhoudelijke begeleiding bij team.
- Gespreksbegeleider richt zich op methode getrouw handelen
- Begeleider PO op persoonlijk leerproces

Overige begeleidingsproducten:

- Intervisie coaching
- Interne coaching
- Arbeidspsycholoog

Invulling inwerktraject

- **Basisleerlijn en beroepsethiek (basis + verdieping)**
- **Pluspoort overige scholing**
- **Fases inwerktraject**
- **Evaluatie momenten en formulieren (eventueel in team)**

Fase 1

Fase 1 (op)starten	8-12 weken	1x per week 1 uur Eventueel aangevuld met extra “coaching on the job”	Deze fase staat in het teken van het leren kennen van de nieuwe medewerker, contact te krijgen, vertrouwen te creëren en inzicht te krijgen in de krachten van de nieuwe medewerker, maar ook zijn of haar uitdagingen. <ul style="list-style-type: none">- Welkom/ ontvangst- Introductie in de organisatie, afdeling/ team.- Uitleg procedures, regels, etc.- Kennis van de sociale kaart en processen in de jeugdzorg- Vakinhoudelijke kennis (tevens ook Functiescholing)- SKJ, richtlijnen, beroepscode en professioneel statuut.- Leerstijltest- Assessment doornemen en leerdoelen formuleren.- Startformulier begeleiding inwerktraject invullen
-----------------------	---------------	---	--

Fase 2

<p>Fase 2 Ontwikkelen / oefenen / reflecteren.</p>	<p>6 mnd</p>	<p>1x per 2 weken 1 uur</p> <p>Eventueel aangevuld met extra “coaching on the job”</p>	<p>In deze fase gaat de nieuwe medewerker meer zelfstandig te werk en staat het werken aan de leerdoelen die in de vorige fase zijn vastgesteld centraal.</p> <p>De begeleider persoonlijke ontwikkeling stelt kritische verdiepende reflectievragen, ook als dit soms confronterend is.</p> <p>Dit met als doel om de nieuwe medewerker inzicht te laten krijgen in zijn/ haar eigen referentie kader, bewust te laten worden van eigen triggers, maar ook bijvoorbeeld eigen thema's, zodat de nieuwe medewerker leert hoe hiermee om te gaan als jeugdbeschermer.</p> <p>Om de 3 maanden zal de begeleider persoonlijke ontwikkeling een evaluatiegesprek organiseren met de nieuwe medewerker, TM, GW en eventueel een teamlid of de FFP gespreksbegeleider om de ontwikkeling te volgen. Het formulier tussenevaluatie begeleiding inwerktraject zal hierbij gebruikt worden</p>
--	--------------	--	---

Fase 3

Fase 3 Borging en verdieping	3 mnd	1x per 4 weken 1 uur	<p>In deze fase zal de nieuwe medewerker in staat zijn eigen werk te kunnen organiseren en uitvoeren.</p> <p>De nieuwe medewerker heeft een duidelijke focus op de veiligheid van het kind, is in staat vanuit een helicopterview te kunnen handelen, durft zich kwetsbaar op te stellen en werkt fasegericht. De begeleider persoonlijke ontwikkeling zal vooral monitoren, de zelfreflectie van de medewerker stimuleren en zich richten op borging van de leerlijn in het eigen team.</p> <p>Ter afsluiting en borging zal het formulier Eindevaluatie begeleiding inwerktraject worden ingevuld en door de TM worden overgenomen, zodat de TM hier in de HR cyclus op voort kan borduren.</p>
------------------------------	-------	----------------------	---

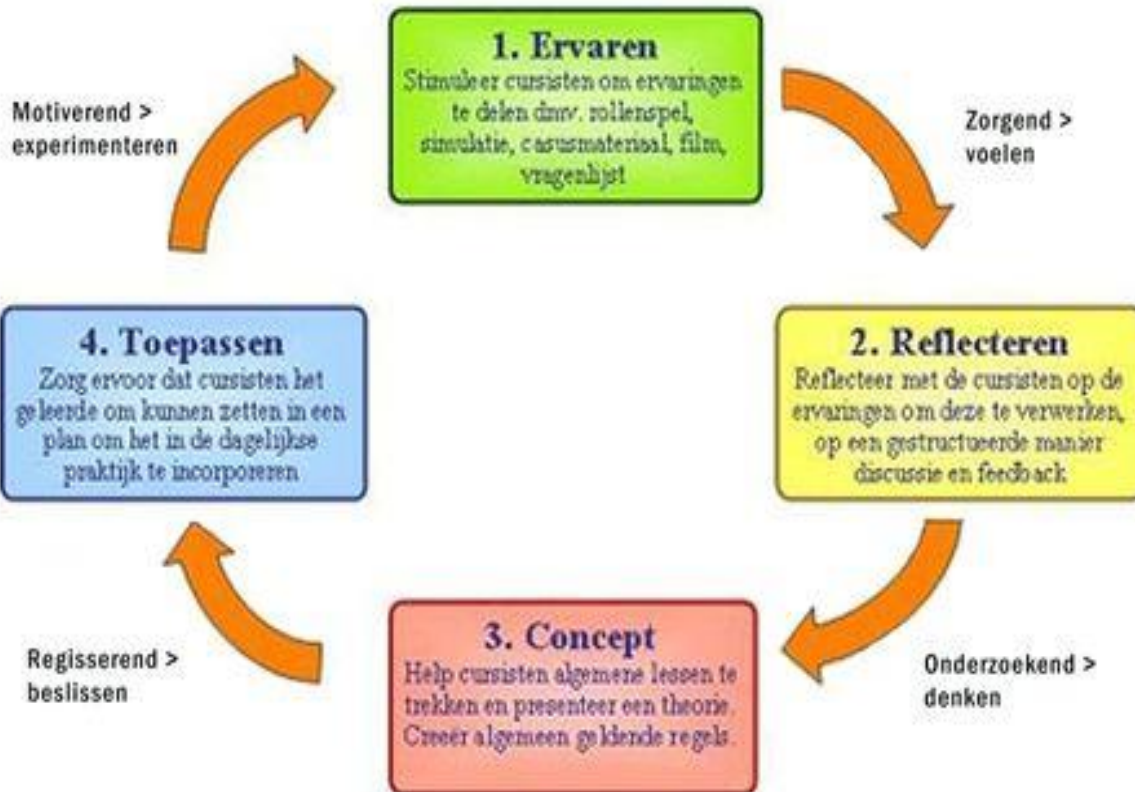
Tools

Luisteropdracht

Luisteren en de invloed van je eigen referentiekader

Kolb leerstijl

Doener



Besliser

Dromer

Denker

Dramadriehoek

De Karpman Dramadriehoek

Aanklager

- agressief
- boos, klaagt aan
- oordeelt



*Onderschat
andermans kunde
en integriteit*

Redder

- extreem behulpzaam
- opofferend
- wil graag nodig zijn



*Onderschat andermans
capaciteit om voor zichzelf
te denken*



*Haalt zichzelf naar
beneden*

Slachtoffer

- voelt zich onderdrukt
- hulpeloos
- klaagt over niet voldane behoeften

Winnersdriehoek

de Winnersdriehoek

Assertief

- kent zijn eigen gevoelens, behoeften en wensen
- niet oordelend
- gebruikt 'I' boodschappen



*Accepteert
andermans kunde
en integriteit*



Kwetsbaar

- deelt echte gevoelens

Accepteert zichzelf

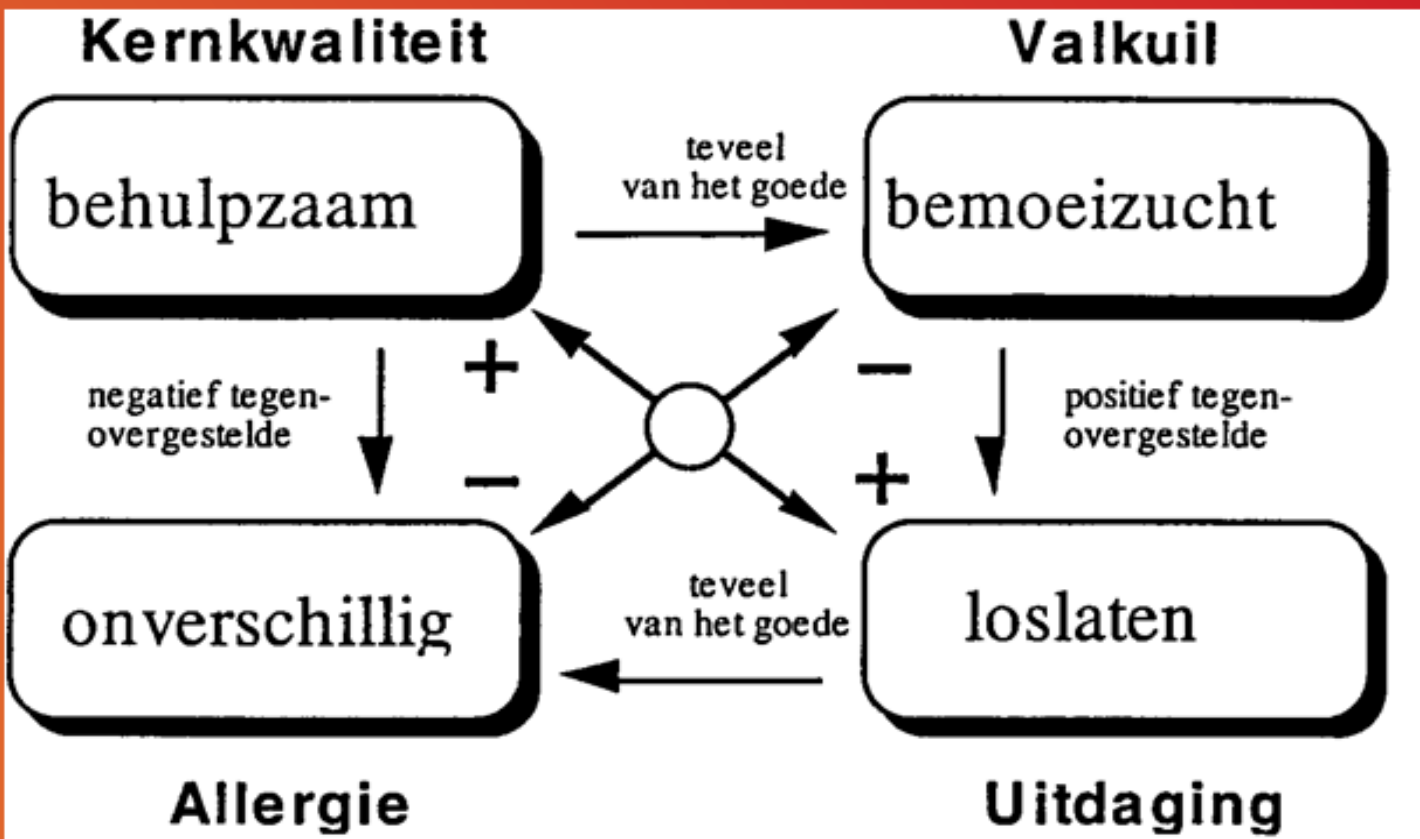
Opvoedend

- helpt indien gevraagd
- zorgt en begrijpt
- hoeft niet nodig gevonden worden door anderen



*Accepteert andermans
capaciteit om voor
zichzelf te denken*

Kernkwadrant



Opdracht

Maak je eigen kernkwadrant

VONK competenties

An illustration featuring several documents, a gold star in a circle, a blue checkmark in a circle, and a blue funnel. The funnel is positioned above a square box containing a blue checkmark.

**“Iedereen is
ongeschikt, in ieder
geval een beetje!”**

De 7 onmisbare vermogens & talenten

- **Luisteren**

Functioneel versus Empathisch

- **Positie innemen**

Tolerantie versus Ik-sterkte

- **Sturen**

Gelijkwaardigheid versus Sturend

- **Bijstaan zonder overnemen**

Dienend versus Adviserend

- **Planmatig werken**

Non-conformist versus Conformist

- **Samenwerken**

Zelfstandig (ik) versus Samen (wij)

- **Reflecteren**

Optimistisch versus Zelfkritisch

Verskil Competenties en Talenten

- | | |
|--|---|
| • Aangeleerd | Aangeboren |
| • Omgeving / organisatiegericht | Persoonlijk (geen onderscheid tussen werk en privé) |
| • Normen, waarden en afspraken zingeving | Intrinsieke motivatie, hart, ziel en |
| • Onderhoudsgevoelig | Blijvende kwaliteit |
| • Kennis, vaardigheden | Waarde toevoegen |
| • Prestatie leveren | Energie, visie, Intuïtie |

Ontstaan van de 7 onmisbare vermogens voor de Jeugdzorgprofessional

Het competentie profiel is ontwikkelt door de competenties te kiezen vanuit een omgekeerde redenatie, namelijk: “Als je als organisatie scherp in beeld hebt wat voor een bepaalde functie de belangrijkste oorzaken zijn van falen en disfunctioneren, weet je omgekeerd evenredig wat kennelijk ontzettend belangrijk is” .

Waar gaat het mis?	Welk talent ontbreekt?	Welk gedrag wil je zien?	Welk vermogen/ competentie hoort daarbij?
Als je niet luistert	Empathie	Stel een vraag	Luisteren
Als je stelselmatig conflicten en confrontaties uit de weg gaat	Ik-sterkte	Spreek je uit	Positie innemen
Als je het stuur niet in handen neemt waar dat wel nodig is	Autoriteit	Geef richting aan	Sturen
Als je te dienend bent en daardoor te snel verantwoordelijkheden overneemt	Adviseren	Steun en neem niet over	Bijstaan zonder overnemen
Als je te gemakkelijk onttrekt aan gezamenlijke afspraken en plannen	Ordering	Blijf bij het plan	Planmatig werken
Als je denkt dat je het wel alleen kan	Samenwerken	Doe het samen	Samenwerking/ Teamgeest
Als je niet kritisch in de spiegel kunt kijken	Zelfkritiek	Kijk in de spiegel	Reflecteren

Wat zeggen de scores van het assessment nu?

- Inschatting van het vermogen (meest bepalende karakterologische onderliggend talent) voor succesvol gedrag binnen een bepaald vermogen.
- Gedrag bestaat uit meerdere componenten, te weten; AA x S x KE x K= gedrag.
- *NB: Aard en Aanleg is het uitgangspunt en in de zorg is AA belangrijk, jij bent het instrument.*

Assessment profiel van de Jeugdzorgprofessional

Oefening:

- Maak groepjes van 3 tot maximaal 5 personen.
- Scoor het competentieprofiel op basis waarvan jullie denken dat dit het meest wenselijke competentieprofiel is.
- Plenair een korte toelichting geven wat de reden is waarom jullie voor juist dit profiel hebben gekozen.



GESCHIKT



ONGESCHIKT

• Luisteren

Talent: Functioneel versus Empathisch

- Inhoud (functioneel) versus betrekkningsniveau (empathie)
- Goed luisteren (vragen stellen/ je gedrag afstemmen) van belang om :
 - 1) Achter het concrete gedrag heen te kunnen kijken (verbinding op daadwerkelijke intenties)
 - 2) $K \times A = E$ (**K**racht = ik sterkte) maal **A**ceptatie (houding aanpassen op basis luistervaardigheden) is **E**ffectiviteit.
 - 3) In situaties waarin je kracht te kort komt of zelfs fysieke dreiging (vragen, maakt ander te nuanceren)
- Misvatting! Wel of niet sociaal zijn hangt af van je hulpvaardigheid niet van je empathie.
- Ontwikkeltips
- Empathie kan je niet aanleren (zit op je DNA), maar je kan wel slim omgaan met jezelf, door:
 - Werk aan je Luistervaardigheden
 - Stel vragen!
- Hoogegemiddeld Empathisch is optimaal

• **Positie innemen**

Talent: Tolerantie versus Ik-sterkte

- Stap je in of uit bij een conflict (Fight, Flight and Freeze / instinct)
- Krachtig neerzetten (waar je staat en waarvoor je staat)
- Gebrek leidt tot onveiligheid in de hoofden van anderen!
- Zet “het hek” , neem deel aan het speelveld en bewaak de grens.

- Ontwikkeltips
 - Belang om bewust van te zijn, zodat je je andere talenten goed weet in te zetten.
 - Neem positie in (letterlijk en figuurlijk), vraag even stilte en aandacht , wijs altijd je tuinker aan voor het speelveld en bewaak deze grens en benoem daarbij wat je wel wilt zien i.p.v. niet.
 - Niet doen: wordt zelf niet boos, blijf uit competentie, geen geleende macht met sancties (blijf jezelf)
 - Onderzoek je eigen effect en impact op mensen (betrekkingsniveau)

- **Gemiddelde Ik-sterkte is optimaal**

• Sturen

Talent: Gelijkwaardigheid versus Sturend

- Doelen, koers en route te bepalen en dit hardop uit te spreken (zichtbare autoriteit)
- Hangt nauw samen met je eventuele natuurlijke behoefte aan invloed op je omgeving (intrinsieke dominantie).
- In het assessment vooral de focus op het zichtbare gedeelte namelijk je autoriteit, je kan immers wel een heleboel willen (intrinsieke dominantie), maar als je dit niet hardop uitspreekt en mensen niet naar je willen luisteren is het effect niet zo groot.
- Is niet hetzelfde als positie (Ik-sterkte) innemen!
- Ontwikkeltips:
- Laat zich redelijk makkelijk compenseren, je hoeft het niet continu te doen.
- Ga gezag niet faken, maar haal compensatie, door bewust de doelen regelmatig hardop uit te spreken
- **Gemiddeld tot hoog gemiddeld optimaal**

• **Bijstaan zonder overnemen**

Talent: Dienend versus Adviserend

- De balans taken en vaardigheden zo objectief mogelijk in beeld brengen.
- **Én** dat je je eigen gedragskeuze (wel of niet iets voor een ander doen) op basis van dat beeld maakt.
- Waarom belangrijk?: Balans tussen taken en uitdagingen versus de talenten, vaardigheden en energie die nodig zijn om die taken uit te kunnen. De prikkel tot leren en ontwikkelen als het net niet in balans is
- Ontwikkeltips:
 - Bij hoog dienend goed naar eigenaarschap kijken, vaak de tijd leidend om iets wel of niet te doen i.p.v. eigenaarschap
 - Bij zeer hoog adviserend. Wat is je drijfveer om hier te werken en maak jezelf eigenaar van taken
- **hoog gemiddeld op adviserend scoren meest optimaal**

• Planmatig werken

Talent: Non- conformist versus Conformist

- Verbinden aan doelen, plannen en methodieken die in gezamenlijkheid zijn ontwikkeld en afgesproken, antwoord als iemand uit “het speelveld” stapt (basale ordening)
- Praktische ordening (plannen en agenda) is makkelijk aan te leren, wordt hiermee niet gemeten!!!
- Verschil “in de geest van de wet of volgens de regels van de wet”.
- Ontwikkeltips:
- Conformisten kunnen gauw uit het contact raken (verbinding blijven zoeken!)
- Non- conformisten houd je aan het plan!
- Goede gewoonten helpen in een team voor de non-conformisten.
- **Midden score het meest optimaal.**

• Samenwerken

Talent: Zelfstandig (ik) versus Samen (wij)

- Vanuit 1g1p kan je nooit een eenmansactie zijn
- Remedie tegen incompetentie is om te zorgen voor complementariteit (team)
- Bereid zijn om in een groep de doelen en keuzes van de groep leidend te laten zijn, ook al stroken die soms niet helemaal met je eigen inzichten, meningen en belangen.
- Bij hoge onafhankelijkheidsbehoefte, “eigen boontjes te doppen” en dit ook verwachten van de anderen.
- Bij zeer lage onafhankelijkheidsbehoefte, risico op gebrek aan zelfstandigheid en autonomie
- Ontwikkeltips:
 - Helderheid over eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheden
 - Succesvol samenwerken vraagt om alle andere vermogens en zou je dus ook letterlijk de samenvatting van deze 7 onmisbare vermogens kunnen noemen.
- **Gemiddelde onafhankelijkheidsbehoefte meest optimaal.**
- *NB: Alleen de zeer extreme scores kunnen een afbreuk doen aan het vermogen tot samenwerken.*

• Reflecteren

Talent: Optimistisch versus Zelfkritisch

“Het allerbelangrijkste instrument dat je als jeugdzorgprofessional ter beschikking hebt ben je zelf!”

- Het talent zelfkritiek is het meest bepalend of je bereid bent in de spiegel te kijken.
- Ken jezelf goed, als compensatie op alle andere competenties.
- In staat zijn om te kijken naar je handelen in het hier en nu (afstand nemen/ aanpassen)
- In staat zijn om bij te dragen aan een collectief geheel (eigen aandeel/ versus anderen ten opzichte van het resultaat)
- Zelfkritisch of optimistisch en faalangst

- Ontwikkeltips:
 - samen blijven reflecteren
 - Experimenteer en evalueer
- **Gemiddeld of hoger dan gemiddeld als optimaal**

- Oefening:
- www.kahoot.it



• Voorbeelden wisselwerking op de talenten

- Lage zelfreflectie altijd een risico, andersom compenserend op alle competenties!
- Lage ik-sterkte kan je met Sturing, Ordening en Empathie wat compenseren
- Hoge Ik-sterkte wordt negatief versterkt door hoge Sturing, Conformisme en lage Empathie
- Goede Ik-sterkte met Empathie wordt gezag
- Lage score Empathie en hoge score Ik-sterkte wordt vaak bedreigend
- Lage empathie dan zelfreflectie erg van belang! (beetje te laag= risico faken)
- Dienend en Empathisch hoog wordt gauw te hulpvaardig
- Hoog dienend, compensatie op conformisme.
- Hoge Dienend met Empathie bij Samenwerking= wat kan ik voor het team betekenen, maar wat gaat degene zelf uit het team halen?.
- Goed samenwerken bevat alle 7 talenten.

- **Oefening:**

- Bedenk waar het misging?
- Denk aan een professional die disfunctioneerde. Stel jezelf vervolgens de vraag aan welke van deze zeven beschreven vermogens lag of ligt dit.

“Magische drietal”

Spreek
je uit!

- Ik sta hier?
- Waar sta jij?
- Sta ik wel op de juiste plek?
- En draai weer door

Kijk in
de
spiegel!

Stel
een
vraag!

Positie innemen, luisteren & reflecteren

Tips

- Bij ontwikkelgesprekken, kies 1 punt om de focus de komende tijd op te leggen
- Blijf de medewerker uitdagen om naar zichzelf en anderen te kijken met afstand en verzand niet in oplossingen m.b.t. inhoud
- Durf te onderbreken/ confronteren
- Wees nieuwsgierig
- Zet de ander aan het denken en stel vragen (geef zo min mogelijk advies!)

Nieuwe medewerker en nu?

- Mail van opleidingen voor basisleerlijn, uitleg begeleiding PO en intervisie coaching, cc aan mij
- Ik nodig uit voor intervisie coaching
- Ik neem ter check contact op met de begeleiders PO van de locatie wie de begeleiding gaat doe.
- Begeleider PO start traject.
- Inhoudelijk aansturing/ begeleiding vanuit mij.
- Evaluatiemomenten voor begeleiders PO over de rol die zij uitvoeren.
- Intervisie voor begeleiders PO???

Tot slot

Het allerbelangrijkste voor wel of niet effectief zijn in je werk is of je in staat bent om heel bewust passend gedrag te kiezen ook al staat dat karakterologisch wat verder van je af.



Vragen?

Afsluiting

- ✓ Powerpoint
- ✓ Beleid Inwerktraject
- ✓ Rolbeschrijving
- ✓ Start en evaluatie formulieren
- ✓ Kob leerstijl link
- ✓ Toolblad Kolb leerstijl
- ✓ Toolblad Drama/ winnersdriehoek
- ✓ Digitaal Vonk competentieboek
- ✓ Memo begeleidings-producten

