

DE STERKSCAN ZET AAN, HET GESPREK ZORGT VOOR BEWEGING

‘Ik gun iedereen elk jaar een dergelijk instrument’, zei Bas (45 jaar) nadat hij voor de tweede keer de STERKscan had ingevuld. Hij gebruikte woord en beeld om onder andere zijn zelfbeeld, visie en ambities overzichtelijk neer te zetten. Deze STERKscan vormde de basis voor zijn ontwikkelgesprekken.

Bureau STERK en De Nationale Zorgklas sloegen voor een half jaar de handen ineen om een leven lang ontwikkelen te stimuleren onder deelnemers van De Nationale Zorgklas. Met de STERKscan hoopten beide partijen de deelnemers bewuster te maken van hun persoons- en professionele kenmerken en hen daarmee in beweging te zetten. Nieuwsgierig naar onze bevindingen en de persoonlijke verhalen? We vertellen je er graag over.

DE STERKSCAN

De STERKscan is een beproefd digitaal instrument dat uitnodigt tot nadenken over wie jij bent, als mens én als professional. Wat is jouw lijfspreuk, jouw gouden zin? Zo is de lijfspreuk van Annique ‘Elke dag is een nieuwe start’ en heeft Charlene (28 jaar) ‘Behandel de ander zoals je zelf ook behandeld wilt worden’ op haar STERKscan staan. Verder wordt antwoord gegeven op vragen als: Wat zijn jouw kernkwaliteiten? Wat voor een cultuur vind jij – binnen jouw organisatie – belangrijk? De antwoorden op deze vragen – en meer – komen op een

poster te staan en zo wordt in woord én beeld zichtbaar wie jij bent en wat jouw persoons- en professionele kenmerken zijn, ook wel je professionele identiteit.

HET STERKSCAN-TRAJECT

Bureau STERK en De Nationale Zorgklas werkten in de periode februari tot en met juli 2021 samen om deelnemers van De Nationale Zorgklas aan te moedigen ontwikkelstappen te blijven zetten. Bij de Nationale zorgklas volgden de deelnemers eerst een vierdaagse training, waarin ze klaargestoomd werden voor ondersteunende werkzaamheden in de zorg. Aansluitend op de vierdaagse training hebben acht deelnemers de poster gemaakt. Vervolgens hebben zij – met de poster als onderlegger – twee keer aan een ontwikkelgesprek deelgenomen. De STERKscan en de daarbij behorende ontwikkelgesprekken zorgen dat deelnemers passende ontwikkelstappen blijven zetten, met een beter beeld van zichzelf als mens én professional. We hebben de bewustwording en beweging gemonitord. Wat heeft het STERKscan-traject opgeleverd?



Annique (42 jaar) heeft, net zoals Bas, het STERKscan-traject doorlopen. De achtergrondfoto van haar STERKscan is een kleurrijke, grootse leeuw. 'Ik sta als een leeuw voor mijn gezin, mijn kinderen', aldus Annique. Ze gaat – eindelijk – doen wat ze echt wil: de zorg in en verpleegkundige worden. Maar waar begin je met deze ambitie, als je jarenlang thuis voor de kinderen hebt gezorgd? Tijdens het ontwikkelgesprek staan we stil bij vragen als: Welke kwaliteiten heb je in huis om de stap te gaan zetten? Hoe kunnen je drie inspiratiebeelden je verder helpen?

Even later hebben we het over een concrete vervolgstap. Ze geeft aan een duwtje in de goede richting nodig te hebben. 'M'n kwaliteiten weet ik, nu nog van start.' Het maken van de STERKscan en het voeren van het ontwikkelgesprek hebben Annique ertoe aangezet om haar kwaliteit 'doorzettingsvermogen' te gebruiken, opleidingsinstellingen te bellen en actief te netwerken. Dit heeft haar een baan én opleiding in de zorg opgeleverd!.

BEWUSTWORDING EN ACTIE

De deelnemers geven aan dat ze zich (nog) bewuster zijn van onder andere hun kwaliteiten, patronen en ambities. Gerdien (34 jaar) had bij het eerste ontwikkelgesprek net een nieuwe (tijdelijke) baan. De vraag die ze zichzelf stelde was: is dit de baan die ik zoek? Het stapsgewijs doorlopen van de STERKscan tijdens het ontwikkelgesprek zorgde bij Gerdien voor een eyeopener.

sollicitaties. Ellen (30 jaar) vertelde dat zij de STERKscan continu meegestuurd heeft, '... om mensen nieuwsgierig te maken. Aan de hand van zo'n poster kun je zoveel duidelijker maken wie je bent, wat je kan, waar je krachten liggen...'

Ook beweging is op verschillende manieren zichtbaar geworden, wijzend op van in beweging komen tot in beweging



Het ontwikkelgesprek met Odile begon als volgt: 'Mijn doel is nu om te switchen naar de zorg, om met ouderen te gaan werken, en mijn doel is om die ouderen een leuke dag te bezorgen.' Wat zegt de achtergrondfoto van haar STERKscan – met de zorgvrager en verzorgende – over haar? 'Dat dit mijn toekomstdoel op dit moment is.' Duidelijker kan niet. Maar de zorg is nieuw voor haar. Hoe kom je hierin terecht als je geen ervaring met de zorg hebt en als je simpelweg ervaring op wil doen? Daar begint het zoekproces.

De STERKscan heeft Odile geholpen om blijvend stappen te zetten richting haar ambitie. Ze heeft met zichzelf één moment in de week afgesproken, waarin ze met concrete vervolgstappen actief aan de slag gaat met haar ambitie. Dit bijvoorbeeld door het uitsluiten van een bepaald zorgberoep, het zoeken naar een passende opleiding of het aanpassen van haar LinkedIn-profiel. Het vaste moment zorgt er bij Odile voor dat de waan van de dag het niet overneemt. Ze heeft daar, dankzij het STERKscan-traject, regie over genomen.

13 juli 2021: we krijgen zojuist een belletje van zowel Bogusia als Odile. Ze hebben beiden een baan gevonden in de zorg en zijn ontzettend blij. En wij ook, voor hen!

'Door mee te doen aan het STERKscan-traject heb ik meer geleerd over mijn kwaliteiten. Die ik met behulp van de poster ook duidelijker kon toelichten tijdens een sollicitatiegesprek. Dit heeft me een nieuwe baan opgeleverd.' **Ellen**

Ze werd zich bewust van haar patroon. Ze wil gevoerd worden met nieuwe inzichten, kennis en ervaring; ze wil verrast worden en onbevooroordeeld in het leven staan. Aan het einde van het ontwikkelgesprek vroegen we haar voor welke achtergrondfoto ze nú zou gaan. Twijfelend tussen 'verdwijnende wolken' en de 'oneindige ruimte', zei ze uiteindelijk: 'Tsja, als ik maar verrast word.' Met deze bewustwording, dit patroon, in haar achterhoofd heeft ze een passende opleiding gevonden die haar opleidt tot een beroep waar ze dagelijks met klanten te maken heeft. Zo kan ze blijvend verrast worden!

Karmela (57 jaar) liet weten het lastig te vinden om uit haar woorden te komen bij sollicitaties. Bij het tweede ontwikkelgesprek had ze een baan en gaf ze aan: 'Nou, het vorige [eerste] gesprek heeft heel veel bijgedragen. Het heeft voornamelijk ook bijgedragen aan wat zijn mijn kwaliteiten? Wie ben ik en waar wil ik naartoe? Hoe kan ik de kwaliteiten naar voren brengen, en duidelijk maken?' Niet alleen Karmela ervaart de STERKscan als ondersteunend bij

blijven. Zo pakten Bas en Annique na de ontwikkelgesprekken de telefoon en belden proactief organisaties. Odile (50 jaar) en Charlene gingen met een duidelijkere ambitie geactiveerd aan de slag. Daar waar Odile op zoek ging naar een passende opleiding, ging Charlene in gesprek met – door ons aangereikte – rolmodellen.

Ook Bogusia (49 jaar) kwam door de twee ontwikkelgesprekken in beweging. Ze liet ons bij het tweede gesprek weten helaas nog geen baan in de zorg te hebben, na het versturen van ruim twintig sollicitaties. We stonden stil bij haar talenten en kwaliteiten: wat heb je in huis om de draad weer op te pakken? Ze kon en durfde hardop te zeggen dat ze daadkrachtig en aardig is en dat ze om hulp vraagt wanneer nodig. Toen we haar vroegen het ontwikkelgesprek samen te vatten, gaf ze aan niet meer af te wachten. Haar concrete vervolgactie? Ze gaat een filmpje van zichzelf maken en bij zorginstellingen naar binnen lopen. We verwachten ieder moment een telefoontje met het bericht dat ze een baan gevonden heeft.

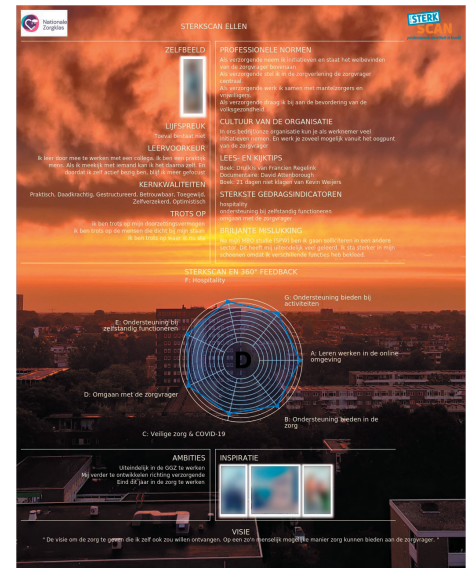
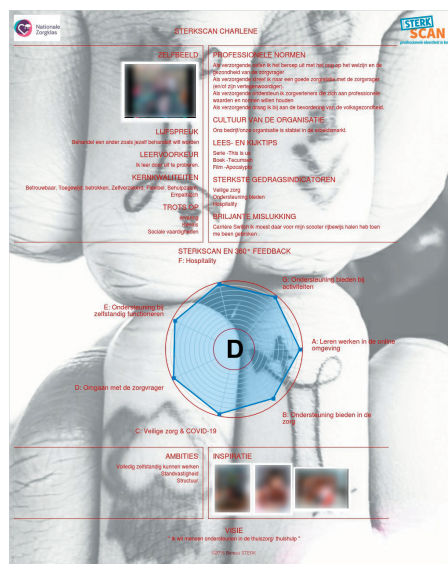
WETENSCHAPPELIJKE INZICHTEN

We hebben dit STERKscan-traject doorlopen met acht daadkrachtige en unieke professionals. De deelnemers hebben alleen al door hun aanmelding laten zien dat zij bewust bezig zijn met leren en ontwikkelen. Dit STERKscan-traject heeft hier positief aan bijgedragen. De deelnemers zijn namelijk allen – op hun eigen manier – geactiveerd aan de slag gegaan met ontwikkelen. De deelnemers konden we indelen op een continuüm van zoekend naar actief. Zo wisten Odile en Charlene (nog) niet welke (loopbaan)stappen te ondernemen, terwijl Bas en Ellen actief aan het solliciteren waren. De STERKscan, het STERKscan-traject, is ondersteunend voor iedere professional. Het maakt niet uit waar hij of zij zich in het zoekproces bevindt. Wat ligt daaraan ten grondslag?

‘Ik ben sowieso blij dat ik de stap naar jullie heb gemaakt en dat er ook gewoon besproken is wat er in mijn hoofd zit. En dat kon ik met jullie echt doen!’ **Charlene**

Waarderend onderzoek

De STERKscan is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten. De methodiek die centraal staat bij de STERKscan en het ontwikkelgesprek is Appreciative Inquiry (AI), ofwel waarderend onderzoek¹. Bij waarderend onderzoek draait het om het positieve verhaal, het versterken en verder doen groeien van dat wat goed gaat. Wat is er al en waar wil je meer van zien? In gesprek met Bas werd duidelijk dat hij hard werkt en oplossingsgericht is. Hij wordt blij van het helpen en ondersteunen van mensen, daar wil hij meer mee doen. Waar kan dat beter dan in de zorg? Deze rode lijn, dit patroon, ontdekte hij dankzij het waarderende onderzoek en het invullen van de STERKscan. Het heeft hem doen realiseren dat hij daadwerkelijk zijn carrièreswitch gaat maken en zich gaat focussen op kansen en mogelijkheden.



Positief kritische grondhouding

De ontwikkelgesprekken worden gevoerd vanuit een positief kritische grondhouding. Er wordt uitgegaan van de kwaliteiten en talenten van iedere professional, wat aansluit bij de principes van positieve psychologie. De kracht die voortkomt uit het ophalen van positieve emoties, zet de professional aan tot ontwikkelen². In gesprek met Bogusia vragen we haar wat maakt dat ze zulk goed contact heeft met mensen om haar heen. ‘Ja, het klikt gewoon’, aldus Bogusia. We laten haar stilstaan bij wat zijzelf vanzelfsprekend vindt: ‘Nee, jij doet iets. Wat in jou maakt dat er zoveel mensen nog steeds contact met je hebben?’ Ze denkt na en zegt dan: ‘Ik luister echt, ik maak grapjes, ik onthoud wat mensen de vorige keer verteld hebben, ik ga zitten en ik neem de tijd.’ Er verschijnt een glimlach op haar gezicht. We bekrachtigen haar: ‘Dit, en nog veel meer, is wat maakt dat mensen gemakkelijk en graag contact met je hebben.’ Bogusia besluit zichzelf te laten zien en horen, ook tijdens het solliciteren en netwerken. Zo staat ze (nog meer) in haar kracht.

Positief taalgebruik

Het stimuleren van positieve emoties zorgt voor een open, tolerante en opbouwende manier van denken³. Ook Charlene heeft kennis gemaakt met deze werkwijze. Ze ontdekte hoe bepalend positief taalgebruik is. Welk van deze twee woorden zorgt voor groei: identiteitscrisis of identiteitsontwikkeling? Wij wisten het al en Charlene nu ook.

Positieve emoties scheppen bovendien ruimte voor het stellen van kritische vragen en het ontvangen ervan². Op de STERKscan staat de categorie Briljante Mislukking⁴, die



professionele identiteit in beeld



Evi van Saase

Evi van Saase (1996) is Masterstudent Onderwijswetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam en heeft in de periode van februari tot juli 2021 stage gelopen bij Bureau STERK. Haar voornaamste opdracht was het monitoren en uitvoeren van dit STERKscan-traject, in samenwerking met De Nationale Zorgklas.



Robinet Bargeman

Robinet Bargeman (1961) werkte jarenlang in het primair en hoger onderwijs en de GGZ. Sinds acht jaar is zij directeur van Bureau STERK: expert in leerwegaafhankelijk valideren, ontwikkelen en professionaliseren, erkend EVC-aanbieder en ontwikkelaar STERKscan en STERiK, het digitale kindportfolio.



Bureau STERK
Godfried Bomansstraat 7
4103 WR Culemborg
0345 - 471 370
www.bureausterk.nl
info@bureausterk.nl

de kritische kant van de positief kritische grondhouding illustreert. Wat heb jij geleerd van jouw mislukking? Karmela had bij een tweede ontwikkelgesprek haar voormalige werkgever bij briljante mislukking gezet. De cultuur van de organisatie sloot niet aan bij de – voor Karmela – ideale bedrijfscultuur. Wat heeft ze ervan geleerd? Ze heeft een nieuwe ambitie aan haar STERKscan toegevoegd, want ze wil aan de slag in het speciaal onderwijs. Ze wil werken in een omgeving waar kinderen en collega's haar aandacht écht kunnen waarderen en nodig hebben. Dat is voor Karmela belangrijk.

DE MOTOR VOOR ONTWIKKELING

Kortom, de STERKscan en het ontwikkelgesprek onderscheiden zich door hun positieve, waarderende en holistische kijk. Jij – als mens én professional – krijgt het podium. Daarmee komen we tegemoet aan het feit dat iedereen gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd wil worden; de drie psychologische basisbehoeften⁵. Het gesprek is daarin cruciaal, het is de motor voor ontwikkeling zoals blijkt uit dit STERKscan-traject. Zoals Bas eerder heeft gezegd: 'Ik gun iedereen ieder jaar een dergelijk instrument.' Daar sluiten wij, Bureau STERK, ons graag bij aan.

DE STERKSCAN: TOEPASSINGEN NU EN IN DE TOEKOMST

Als beproefd instrument wordt de STERKscan inmiddels door organisaties uit diverse sectoren ingezet om ontwikkeling en professionalisering te faciliteren en te stimuleren. Relevant om hierbij te vermelden, is de online archief-functie. In het archief worden de poster(s), de gegevens uit de 360° feedback en de ontwikkelplannen gebundeld en vastgelegd. De gegevens zijn per individu, team en organisatie te benaderen en tevens als statistieken beschikbaar. Door met regelmaat het gesprek hierover te voeren en verschillende posters naast elkaar te leggen, wordt ontwikkeling in woord én beeld zichtbaar.

VOORBEELDEN VAN HUIDIG GEBRUIK

- Als tool voor de gesprekkencycli, waarmee organisaties hun kernwaarden en dergelijke blijvend in beeld houden bij collega's.
- Als onderdeel van een validerings- en/of EVC-traject of van de leerlijn SLB.
- In onderzoeken naar duurzame inzetbaarheid en mentale fitheid van medewerkers.
- Als onderdeel van een sollicitatieprocedure waarmee de sollicitant zich kan presenteren.
- Als alternatieve manier voor een cv.
- Als tool om te onderzoeken en in beeld te brengen over welke competenties men beschikt.
- In missie- en visietrajecten, om gezamenlijke 'kleur' vast te leggen en/of als kapstok voor teambuilding.
- ... in de toekomst als tool binnen jouw organisatie? Of als tool voor je eigen (professionele) ontwikkeling?

Nieuwsgierig geworden naar de STERKscan? Neem dan contact met ons op!

¹ Cooperrider, D., & Whitney, D. (2005). *A positive revolution in change. Appreciative Inquiry*. Berrett Koehler Publishers.

² Seligman M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

³ Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The broaden-and-build theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56 (3). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

⁴ Iske, P.L. (2018). *Het instituut voor briljante mislukkingen. Maak ruimte om te experimenteren, innoveren en leren*. Business Contact.

⁵ Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://uvi.edu/files/documents/College_of_Liberal_Arts_and_Social_Sciences/social_sciences/OSDCD/National_Self-Determination_Richard_Ryan_and_Edward_Deci.pdf