

Bureau STERK: STERKscan ondersteunt in leven lang ontwikkelen

WAT IS BUREAU STERK?

ORGANISATIE

Bureau STERK is een erkend EVC-aanbieder met vooral trajecten in de zorg, onderwijs en techniek. Daarnaast bouwen we samen met beroeps-, brancheverenigingen én onderwijsinstellingen aan nieuwe ontwikkelpaden.

Met de validerings-/EVC-trajecten, training en advies en onze STERKscan, een van onze online-instrumenten, ondersteunen we individuen, teams en organisaties in een leven lang ontwikkelen. Deelnemers maken zichtbaar wie zij zijn, wat zij (al) kunnen en welke ontwikkelstappen zij willen maken.

Wij werken vanuit een positief kritische grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek, zodat ieder mens zich gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd weten en voelt.

Met de STERKscan, een Digitaal Paspoort (DSP), geven we daar een concrete invulling aan. De STERKscan levert een poster op en kan tevens dienen als een portfolio. Het geeft op inspirerende wijze concrete handvatten om verantwoordelijkheid te nemen en de regie te voeren over de eigen loopbaan. Dat draagt bij aan duurzame inzetbaarheid.

TOEPASSING: VERTEL ME JE VERHAAL!

'Bijzonder hoe je bij het vullen van je STERKscan-poster jezelf ziet ontstaan, de hele mens dan,' zei één van de kandidaten.

Je bent niet alleen je skills. Je bent veel meer. In de STERKscan zet je, naast je skills gevat in een 360° zelfscan-grafiek, ook jouw verhaal op een poster. Je kernkwaliteiten, trotsmomenten, inspiratiebeelden, jouw waarden en normen, je leiderschapsstijl... noem het maar op. Op die manier krijg je inzicht in wie je bent, wat je ambities zijn en op welke manier je jouw skills kunt inzetten om te bereiken wat je wil.

Op deze manier kan de STERKscan als sollicitatie'brief' dienen; als gespreksleidraad voor het ontwikkel- of jaargesprek, als portfolio voor een valideringstraject of 'de teamplaat' voor cultuur- of veranderprocessen.

In een beveiligde omgeving zie je in je STERKscan account de geüploade foto's en teksten direct jouw poster, jouw verhaal opgebouwd worden. Doordat de poster steeds completer wordt en doordat je je portfolio vult met 'bewijzen,' wordt alles wat er al is tastbaar. Dit geeft een gevoel van trots, bekrachtigt het gevoel van eigenwaarde en is daarmee een inspirerende(re) vorm om in gesprek te gaan 'met jezelf,' met de ander en/of met elkaar.

Een onderdeel van de STERKscan is het opstellen van een ontwikkelplan, gestoeld op de Tuning-methodiek. Zo ontstaat een natuurlijke ontwikkelcyclus. Ook de statistieken voortvloeiend uit de 360° feedbacks van respondenten, zijn een meerwaarde. Deze zijn op individueel, team- en organisatieniveau benaderbaar, waarbij rekening is gehouden met privacywet- en regelgeving. Er is een archief en alles is downloadbaar door de kandidaat en eventueel een teamleider.



Binnen de valideringsbranche kan de STERKscan als Digitaal Skillspaspoort worden ingezet. We kennen daarvoor drie niveaus, die oplopen in betrouwbaarheid en validiteit, in 'zwaarte': 1 ster – eigenwaarde, 2 sterren – arbeidsmarktwaarde en 3 sterren – civiele waarde. Gebruikers en organisaties krijgen hiermee de kans en keus om passend bij het doel of tijdsgewricht te kiezen en de ontwikkelde skills wel of niet door een erkend aanbieder te laten valideren.

Organisaties die de STERKscan gebruiken geven terug dat hun mensen hun 'deficiëntie' bril inruilen voor een meer ontwikkelingsgerichte kijk op zichzelf, de ander, de organisatie en de wereld. In taal, toon en houding verandert er iets: ze voelen zich gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd en kunnen vertellen en onderbouwen wat hun toegevoegde waarde is.

Omdat Bureau STERK van mening is dat ieder mens niet vroeg genoeg kan weten wat de eigen toegevoegde waarde is en dat ieder mens instrumenten moet aangereikt krijgen om de eigen ontwikkeling vorm te geven, bouwden we ook het (kind)portfolio STERiK. Daarmee hebben zij ook hun eigen Digitaal Skillspaspoort. We zijn op weg, samen en door!

KENNISBASIS

In samenwerking met Jos Sanders, lector Human Capital Innovaties aan de HAN, heeft een kleinschalig onderzoek met de STERKscan plaatsgevonden bij de Nationale Zorgklas. Voor verdere onderbouwing: zie publicaties en het boekje STERK verhaal op www.bureausterk.nl

De STERKscan is vanuit wetenschappelijke inzichten opgebouwd. De methodiek die centraal staat is Appreciative Inquiry, ofwel waarderend onderzoek. Een positief kritische grondhouding sluit aan bij de Positieve Gezondheid (Huber, 2014) die een bredere kijk op gezondheid definieert en bij de principes van positieve psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). In het gebruik van ontwikkelingsgericht taalgebruik ligt de kracht en uitnodiging tot groei. (Putte, v.d., 2024)

De drie psychologische basisbehoeften (verbondenheid, autonomie en competentie) liggen aan de basis van het gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd weten en voelen wat groei en beweging bewerkstelligt ((Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste & Soenens, 2015).

CASUS 1: BUREAU STERK & ALVERE VERWEIJ VAN 'S HEEREN LOO IN DRUTEN

Alvere Verweij is werkzaam bij 's Heeren Loo in Druten. Hij krijgt de mogelijkheid om een validerings-traject te doen en bouwt zo zijn Digitaal Skills Paspoort (DSP) op. 's Heeren Loo is koploper onder de grote zorginstellingen door waarde toe te (laten) kennen aan skills en niet alleen te kijken naar diploma's. Zij kijken naar de beste matches.

Alvere: "Het begin van dit traject was best spannend. Het is toch onbekend terrein, je moet nieuwe systemen leren en verkennen. Gelukkig heb ik veel ondersteuning ervaren bij de zoektocht."

"Je krijgt handvatten om je handelen te onderbouwen en aan te tonen aan anderen. Heel fijn voor mensen die niet makkelijk in een schoolsysteem passen. Dit voelt zinvoller, je doet geen kunstje voor een school, het gaat echt over je eigen competenties en kwaliteiten die direct uit de praktijk komen." De meerwaarde van een DSP-traject voor (zorg)organisaties in Nederland, is volgens Alvere dat opgedane ervaring en kennis, in combinatie met professionele identiteit, erkend wordt en dat je niet afgerekend wordt op een bepaalde manier van scholing. Hij gunt anderen deze mogelijkheid ook.



“Door nog gericht te kijken welke werknemer je waarvoor in kunt zetten kun je een nog betere match maken. Aan de voorkant maar ook binnen de organisatie. Mensen groeien en ontwikkelen zich. Met de STERKscan kan dat. Het leuke eraan is dat je je eigen invulling kunt geven aan hoe je jezelf presenteert. Het geeft een succeservaring. En daarna kun je door.”

“Ik ben ook tot het inzicht gekomen dat ik nog meer gebruik kan gaan maken met mijn ‘speelse’ skills. De volgende keer gebruik ik meer beelden in mijn DSP. Dat sluit nog beter aan bij mijn leerstijl. Alles overziend ben ik best een beetje trots. Het geeft me een boost om door te gaan.”

CASUS 2: BUREAU STERK & DOLFIJNENHUIS

Dolfijnenhuis is een zorginstelling met zeven locaties in Kampen en omstreken. De STERKscan, een Digitaal Skillspaspoort, heeft binnen de hele organisatie een belangrijke plek gekregen om een gezamenlijke cultuur en ontwikkelen in de breedste zin van het woord te stimuleren.

“Zorgvragers krijgen vaak een indicatie op basis van wat ze níet kunnen. Met onze kernwaarden - Thuisgevoel, Evenwaardigheid, Eigenheid en Respect - als uitgangspunt, wordt de STERKscan als maatwerkinstrument ingezet om zichtbaar te maken wat onze deelnemers wél kunnen, om vervolgens van daaruit verder te gaan”, aldus Lyane Ypelaar. Ook alle medewerkers hebben een STERKscan en de medewerkers bij wie dit passend is, krijgen de mogelijkheid om skills via een validerings- of EVC-traject aantoonbaar te maken en te verzilveren.

Lyane Ypelaar, oprichter van Dolfijnenhuis: “In 2012 ben ik begonnen met Dolfijnenhuis. Al vrij snel kwamen we in aanraking met Bureau STERK, EVC en de STERKscan als vast onderdeel van de EVC-trajecten. Door de goede ervaringen met de STERKscan hebben we besloten om deze in te zetten voor iedereen: van deelnemers tot Raad van Commissarissen, van MT tot medewerkers. We hebben echt samen ‘ja’ gezegd tegen dit instrument.”

“Voor de implementatie van de scan als Waarderings- & Ontwikkelgesprek, ter vervanging van de functioneringsgesprekken, hebben we ruim de tijd genomen en zijn daarbij ook goed begeleid door Bureau STERK. Het resultaat is dat alle neuzen dezelfde kant op staan. We spreken dezelfde taal en zijn een hecht team. Mensen blijven zich ontwikkelen en door dit vast te leggen in een DSP en in gesprek te zijn, kunnen we blijven aansluiten bij talenten, wensen en ambities. Ondanks alle tekorten in de sector weten we mensen te behouden. Ze voelen zich gezien en gehoord.”

Anouk Spoolder, werknemer sinds 2016: “Ik voer sollicitatie- en W&O-gesprekken. Waar ik vroeger aarzelingen had bij zij-instromers, ervaar ik nu de meerwaarde van hen ten opzichte van jonge mensen die van de opleiding komen. Zij-instromers kiezen heel bewust voor deze doelgroep en zijn daardoor meer gemotiveerd. Met de STERKscan wordt ook snel duidelijk of zij wel of niet bij onze organisatie passen.”

Kansen voor de STERKscan als Digitaal Skillspaspoort ziet Lyane vooral in de groepsprocessen. Het Dolfijnenhuis zet ook de Team-STERKscan in, waarbij je samen kijkt hoe je van elkaars skills kunt profiteren om beter te presteren als team. Lyane: “Dit sluit helemaal aan bij de Positieve Gezondheid van Machteld Huber!”

