

Mijn verhaal

Instrument voor reflectie & intervisie

verder
door anders
doen



Anders kijken, anders leren



Inleiding

- De transformatie van het sociaal domein stelt andere eisen aan de competenties van de professionals. Multidisciplinair, met oog voor participatie en eigen regie van cliënten en burgers wordt gewerkt aan een inclusieve manier van ondersteuning. De ontwikkeling van 21th century skills is actueel. Hoe blijf jij scherp en creatief terwijl de praktijk werkt met standaarden en de werkdruk voelbaar is?
- Als professionals word je meer en meer coach van een groeiproces van mensen en krijg je bij de uitvoering van je werk te maken met een netwerk van betrokkenen, zowel formeel als informeel.
- Professionele standaarden en protocollen zijn er als kader en kwaliteitscriteria. Maar er zijn ook praktijkvragen die om maatwerk vragen. Hoe verbindt je die twee uitersten? Hoe blijf je professioneel en hou je ook een open mind voor oplossingen op maat? Hoe kan je schipperen met verschillende belangen binnen wettelijke kaders en wat doen die belangen met jou? Het is de uitdaging van de hedendaagse professional. Ook die van de professional die in de Jeugdzorg werkt. Mijnverhaal biedt een manier om anders te kijken en anders te leren. Van en met elkaar, door en voor de praktijk.
- Mijnverhaal is een hedendaagse manier van reflecteren en intervisie die jou als professional helpt bij de ontwikkeling van je professionele kwaliteit en die tegelijkertijd ook bijdraagt aan de kwaliteit van jouw organisatie en je team. Het uitschrijven van je ervaring helpt om je ervaringen van het leven te verwerken.
- De basis wordt gevormd door ervaringsverhalen van individuele professionals. Wat heeft jou als mens en professional geraakt en hoe kwam dat? Hoe ben je er mee omgegaan en ben je daar tevreden over? Heeft jouw keuze, jouw oplossing geleid tot hetgeen je wilde bereiken? Reflectie, collegiale consultatie, verwerken van feedback en het professioneel online delen van je eigen ervaringsverhaal vormt een nieuwe manier van intervisie die complementair is aan bestaande intervisievormen. Met deze manier van reflectie en intervisie deel je als professional jouw praktijkervaring en draag jij concreet bij aan het kwaliteitsbeleid van jouw organisatie.

Van en met elkaar leren, offline en online
De docent is coach van jouw leerproces

Mijnverhaal stap voor stap 1



1. Denk terug aan een praktijkcasus die je de afgelopen drie maanden het meest is bijgebleven. Wat was voor jou speciaal aan die casus? Wat heeft jou geraakt? **Reflecteer** op deze casus en maak hierbij onderscheid tussen het proces (wat is er gebeurd) en op jouw beleving (wat heb ik gevoeld). Schrijf de kernwoorden die hierbij passen voor jezelf op. Kies voor jezelf een collega met wie je deze casus wil bespreken. Dit kan een naaste collega zijn, maar je kan er ook voor kiezen om juist een wat minder bekende collega te betrekken of juist een expert of iemand van een andere discipline. **Nodig die bewust gekozen collega uit om je vragen te stellen** en de casus en jouw beleving te doorgronden. (benut hierbij je vaardigheden die je bij intervisie gebruikt). Verwerk de uitkomsten van deze **dialoog** en reflecteer op wat dit met jou doet. Voel je bevestiging? Ben je scherper geworden? Zet het je op een andere gedachte? Kan je de inbreng van de collega benutten? (koppel dit eventueel terug naar die collega, zo draag jij ook bij aan het peerproces van die collega)
2. Beschrijf de casus vervolgens op hoofdlijnen. Wat was er aan de hand? Door wie ben je ingeschakeld en wat was de vraag? Waren er bijzonderheden die meteen jouw aandacht vroegen? Had je een gevoel van herkenning? Of juist niet? Was er enige spanning voor het nieuwe? Voelde jij je zeker of juist onzeker en was er volgens jou voldoende ruimte om met deze casus te starten? Is er iets anders wat je uit deze fase van de casus bij staat wat je wil delen? Beperk je in de uitwerking tot maximaal 2 A4.

De 21th century skills:

Reflecteren

Collegiale consultatie

Feed back

Mijnverhaal stap voor stap 2



1. Deel **nu je verhaal** als bijdrage op de online community op de plek/groep waar je dit met jouw team had afgesproken*. Dat kan als uitgeschreven casus, maar je mag ook een vlog maken of een podcast maken. De vorm is aan jou. Als je een bijdrage van je verhaal maakt, zorg er dan voor dat die bijdrage er aantrekkelijk uit ziet. Zorg voor een passende afbeelding of prikkelende titel die de lezer uitnodigt.

Maak je collega's via een chat of leestip attent op jouw bijdrage en zorg er voor dat tenminste twee collega's op jouw bijdrage reageren. Gebeurt dit niet spontaan, denk dan goed na van wie jij het liefst feed back wil hebben en spreek die collega persoonlijk aan.

(NB we gaan er nogal eens van uit dat iedereen alles leest. Dat is niet zo. Extra attenderen werkt goed en vergroot jouw kans op relevante feedback.)

2. Hou gedurende vier weken na plaatsing van jouw verhaal contact met de reacties die komen of zet juist in op het verkrijgen van reacties. Als je gegeven reacties niet begrijpt of er blijft je iets onduidelijk, durf dan door te vragen. feed back en vraag door als je iets niet begrijpt of onduidelijk voor je is.
3. Rond het proces af door maximaal 4 weken na de plaatsing van jouw ervaringsverhaal een laatste reactie te plaatsen op je eigen verhaal. Daarin kan je de collega's die feed back hebben gegeven bedanken, maar ook delen wat jij er van geleerd hebt.

* Mijnverhaal is ontworpen voor Learning community Andere handen

De competenties:

Dialogoog

Online kennis delen

Eigenaarschap over leerproces

Reageren op feedback

Deskundigheidsbevordering: de investering

• Deelname introductie Mijnverhaal:	3 uur offline contacttijd
• Uitwerken stappenplan 1:	1,5 uur
• Uitwerken stappenplan 2:	1,5 uur
Totale deskundigheidsbevordering	6 uren

De uitwerking wordt met voldoende resultaat beoordeeld als de professional aanwezig is geweest bij de introductie, beide stappenplannen heeft uitgewerkt en Mijnverhaal heeft afgerond met een eindevaluatie als sluitstuk van de bijdrage en de ontvangen feedback.



Mijn verhaal

Instrument voor reflectie & intervisie

21th century skills:

Dialogoog

Online kennis delen

Eigenaarschap over leerproces

Reageren op feedback

Reflecteren

Bij reflecteren onderzoek je je manier van handelen, maar ook hoe je reageert op een bepaalde situatie en hoe dat voelt. Dat laatste, je gevoel, is een waardevol thema waarbij je stil kan staan in je manier van reflecteren. Vaak reageren we uit een eerste impuls op een situatie. Dat betekent dat je niet eerst nadenkt voor je iets doet, maar handelt op basis van je eigen emoties. Ook kan het zijn dat je werkt vanuit vooringenomen standpunten of overtuigingen zonder dat je dit zelf in de gaten hebt.

Door te reflecteren:

Vergroot je je zelfkennis

Ben je je bewust van emoties die bij jou een rol spelen.

Krijg je inzicht in hoe je daar naar handelt.

Bron: <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/jezelf-ontwikkelen/reflectie>

Feedback vragen, geven, ontvangen en verwerken

De 4G feed back methode biedt een structuur om (on)gewenst gedrag te benoemen en te beïnvloeden.

De 4G's zijn:

Gedrag: het feitelijk specifieke gedrag van de ander

Gevolg : het effect van iemand zijn gedrag op de omgeving

Gevoel : wat het gedrag van de ander bij jou teweeg brengt

Gewenst: benoem het gedrag dat je graag zou zien

Bron: [NLP](#)

[Video over feed back](#)

Collegiale consultatie

...is het best te omschrijven als een gesprek tussen twee collega's over een actueel werkprobleem. Dit kan door middel van uitwisseling van denkbeelden, gerichte advisering en probleemoplossing, elkaar te 'onderwijzen', vaardigheden aan te leren of te reflecteren. De gespreksrelatie is gelijkwaardig van aard en vertrouwelijk van karakter. De collegiale consultatie vindt bij deze toepassing plaats binnen het lerende netwerk van jouw eigen team.

Hou bij collegiale consultatie deze drie bouwstenen aan:

- gelijkwaardige wijze van gespreksvoering ten behoeve van vraag van de consultvrager;
- het opbouwen van een relatiernetwerk tussen medewerkers van (verschillende) organisaties;
- het gemeenschappelijke belang bij een gesprek van de consultgever en de consultvrager (de rollen kunnen een volgende keer immers omgedraaid zijn).

Bron: Collegiale consultatie, Jeroen Hendriksen, 2000

