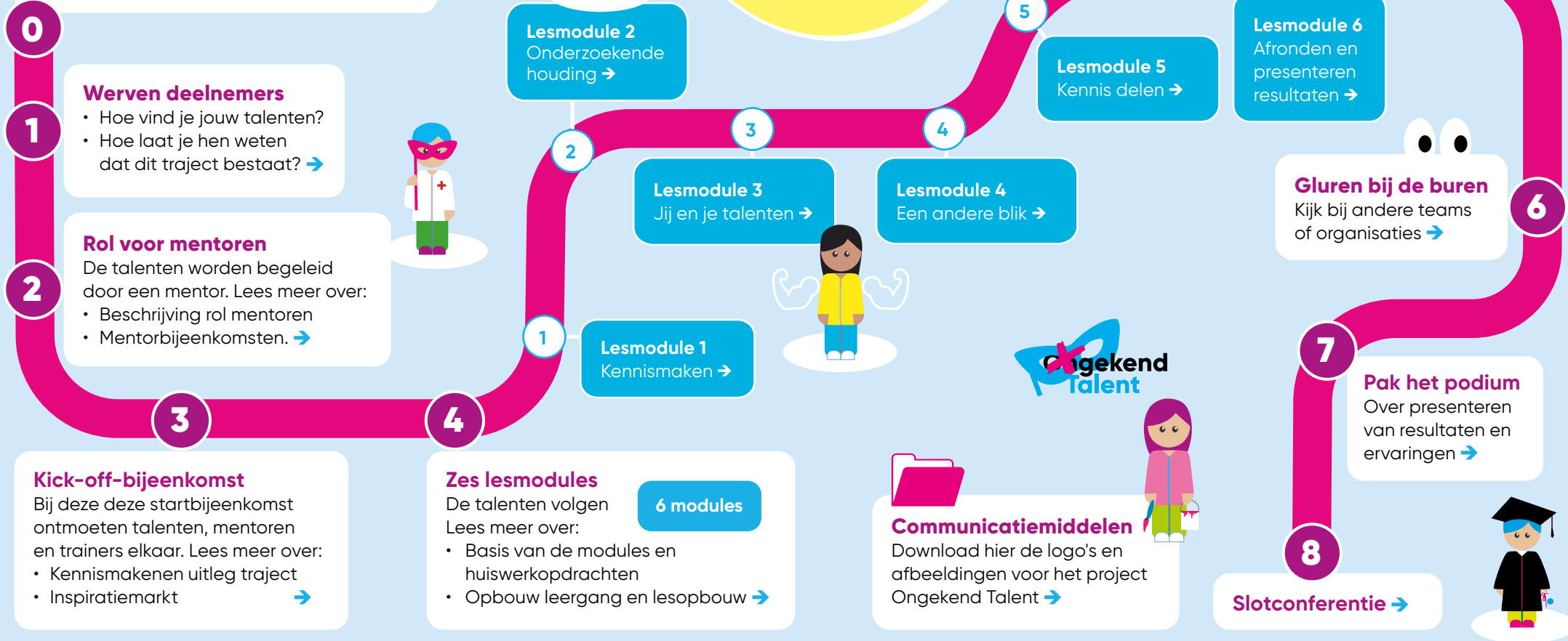


In deze toolkit vind je achtergrondinformatie, lesmateriaal en tools waarmee je als zorgorganisatie of kennisinstituut je eigen ontwikkeltraject voor mbo-zorgverleners kunt starten.

Wil je het leiderschap van jouw mbo-zorgverleners een boost geven? Met het ontwikkeltraject Ongekend Talent kunnen talenten zichzelf, hun team én de kwaliteit van zorg verbeteren.

Drie intervisiebijeenkomsten
Over de persoonlijke ontwikkeling van talenten, delen van ervaringen en oefenen met reflectietools en communicatietechnieken. Lees meer over:
• De opbouw van bijeenkomsten
• Tools en technieken →

Het ontwikkeltraject in hoofdlijnen
In dit hoofdstuk lees je hoe het traject is ontstaan, hoe het er in hoofdlijnen uitziet en welke tips er uit (de pilot) kwamen. →



0 Het ontwikkeltraject in hoofdlijnen

Wat leuk dat je interesse hebt in het ontwikkeltraject Ongekend Talent. In dit hoofdstuk lees je hoe het traject is ontstaan, hoe het er in hoofdlijnen uitziet en welke tips er uit het eerste ontwikkeltraject (de pilot) kwamen.

De overige hoofdstukken binnen deze toolkit bieden inspiratie om zelf aan de slag te gaan met dit traject.



Ongekend
Talent

Start van het ontwikkeltraject

De wens bestond al langer: we wilden het talent van mbo-zorgverleners een boost geven. Door deze groep zorgprofessionals meer zeggenschap in de praktijk te geven en hen meer kennis en ervaring op te laten doen met leiderschap en het doen van onderzoek, willen we ervoor zorgen dat er meer verbinding ontstaat tussen onderzoek en de praktijk.

Hoe stimuleren we leiderschap en geven we ruimte aan hun goede ideeën voor de zorgpraktijk? In 2022/2023 hebben ZonMw, het Van Kleef Instituut (VKI) en Albeda Zorgcollege (Albeda) hun krachten gebundeld, dit ontwikkeltraject opgezet en getest in de praktijk.

Je leest meer over de start en resultaten van het pilotjaar:

- [Boekje](#) 'Van Onbekend naar bekend talent', waarin de pilot en de eerste resultaten staan beschreven.
- Informatie over de pilot van het ontwikkeltraject op de site van ZonMw lees je [hier](#).

Het ontwikkeltraject in hoofdlijnen

Ongekend Talent is een traject van negen maanden waarin mbo-zorgverleners hun leiderschaps- en onderzoekskwaliteiten ontwikkelen. Bij de start kiezen alle talenten een praktijkprobleem dat ze samen met hun team willen onderzoeken en aanpakken. Leren, onderzoeken en veranderen gaan hand in hand.

Les en begeleiding

De talenten krijgen tijdens het traject op verschillende manieren ondersteuning. Ze volgen zes lesmodules en drie intervisiebijeenkomsten. Die worden begeleid door een kennisinstituut of onderwijspartner waarmee de zorgorganisatie samenwerkt of door een trainer uit de eigen organisatie. Daarnaast krijgt het talent begeleiding van een mentor uit de eigen organisatie.

- De lessen, bijeenkomsten en het tussendoor werken aan het praktijkproject kosten de talenten tijdens het traject gemiddeld acht uur per week.
- Bekijk ter inspiratie de [lesopbouw](#) van Ongekend Talent
 - Bekijk ter inspiratie de [rolverdeling](#) tijdens de pilot

Van Onbekend naar Ongekend Talent

We zijn het ontwikkeltraject gestart met de naam Onbekend Talent. De talenten vonden dit geen prettige naam. Het deed onvoldoende recht aan de deelnemers en de ontwikkeling die zij doormaken in het traject. Daarom is besloten het traject voor volgende rondes om te dopen naar 'Ongekend Talent'.

Tips uit de pilot

- Maak voor de start van het ontwikkeltraject duidelijk hoe je Ongekend Talent opzet binnen je organisatie. Bespreek vooraf hoeveel tijd het mag kosten, wat het kan opleveren, wie wat doet (coördinatie, opleiding, uitvoering en begeleiding) en wie wat betaalt.
- Betrek de afdeling Opleiden van de zorgorganisatie.
- Werk samen met een onderwijspartner waar jouw organisatie prettig mee samenwerkt.

0 Lesopbouw

Rolverdeling tijdens de pilot

Modules Ongekend Talent

6 modules van 9.00-14.30 uur (fysiek)
3 intervisiemomenten van 1 dagdeel (fysiek/digitaal)

Week 1 Kick-off bijeenkomst

Week 2 Module 1 Kennismaken

Week 4 Intervisie 1: Open intervisie

Week 8 Module 2 Onderzoekende houding

Week 14 Module 3: Jij en je talenten

Week 16 Intervisie 2: Roos van Leary

Week 20 Module 4 Een andere blik

Week 26 Module 5 Kennis delen

Week 28 Intervisie 3: Cirkel van acht

Week 32 Module 6 Afronden en presenteren resultaten

Week 40 Slotconferentie

Tijdens de pilot waren het Van Kleef Instituut en Albeda Zorgcollege verantwoordelijk voor de uitvoering. De diverse rollen binnen het traject zijn onderling verdeeld naar expertise. Onderstaand overzicht dient ter inspiratie.

Uitvoerend projectcoördinator

De uitvoerend projectcoördinator was tijdens het traject vooral 'achter de schermen' actief bij de organisatie en het verzorgen van de juiste randvoorwaarden. Taken waren onder andere:

- Budgetbeheer/facturering
- Organiseren van bijeenkomsten:
 - Locatie
 - Catering
 - Programma
 - Uitnodigingen
- Opstellen en versturen van nieuwsberichten/updates

Projectleider

De projectleider trad tijdens het traject naar voren als organisator/coördinator/relatiemanager. En hield op die manier een overkoepelende blik op de voortgang van het traject.

Taken waren onder andere:

- Projectmanagement
- Contactpersoon voor talenten, docenten, mentoren, begeleiders, bestuurders, ZonMw, externen
- Contractmanagement
- Eindredactie van externe berichten

Docenten

In de pilot was de projectleider tevens één van de twee docenten. Beide docenten waren verantwoordelijk voor de opzet en uitvoering van de lesmodules en begeleidden de talenten vanuit hun eigen expertise.

Te weten:

1 Docent actieonderzoek:

- Onderzoeksvaardigheden
- Onderzoekende houding
- Dataverzameling en -verwerken

2 Docent persoonlijke ontwikkeling:

- Coaching op voortgang
- Stimuleren van reflectie
- Begeleiding in persoonlijke ontwikkeling aan de hand van de uitkomsten van de persoonlijkheidstesten

Intervisiebegeleider

Om vrij te kunnen spreken tijdens de intervisie was de rol van intervisiebegeleider belegd bij een derde docent.

Deze docent had de volgende taken:

- Voorbereiding en uitvoer van de intervisiebijeenkomsten
- Terugkoppeling op algemeen niveau naar docenten
- Escalatie waar nodig naar mentoren/begeleiders

1 Werven van deelnemers

Het ontwikkeltraject is speciaal ontwikkeld voor verzorgenden IG en mbo-verpleegkundigen. Met dit traject geef je ruimte aan hun goede ideeën en stimuleer je leiderschap en praktijkonderzoek. Hoe laat je hen weten dat dit traject bestaat? Hoe vind je jouw talenten?

Het werven van talenten

Zorgorganisaties zijn vrij in hoe ze talenten zoeken en selecteren. De ervaring leert dat het goed werkt als teamleiders en opleidingsfunctionarissen de kandidaten persoonlijk benaderen. Zij weten welke zorgverleners behoefte hebben aan ontwikkeling en hun leiderschapskwaliteiten (verder) willen en kunnen ontwikkelen. Verken vooraf wie de talenten (kunnen) zijn en hoe je ze wilt benaderen.

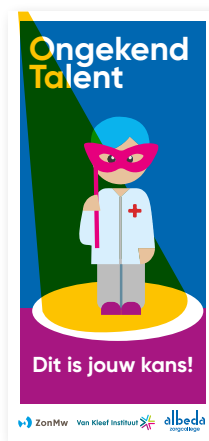
Tip

In de pilot waren er twee online spreekuren waarin potentiële talenten vragen konden stellen aan de trainers van VKI en Albeda. Dit kun je ook in je eigen organisatie organiseren.

Communicatiemiddelen voor de werving

Bekijk ter inspiratie de documenten die voor de werving in de pilot zijn gebruikt:

- [Wervingsfolder Ongekend Talent](#)
- [Voorbeeld nieuwsbriefberichten van VKI](#)



Motivatiesprek

Voor de start van het ontwikkeltraject is het aan te raden een motivatiesprek te houden met elk geïnteresseerd talent. Je kunt zo vragen beantwoorden, verwachtingen delen en samen besluiten of dit traject voor deze persoon op dit moment passend en leuk is.

- [Vragen voor het motivatiesprek](#)

1 Wervingsfolder Ongekend Talent

Ongekend Talent

Dit is jouw kans!

Planning van het ontwikkeltraject

6 september 2022	Kick-off
14 september 2022	Module 1
12 oktober 2022	Module 2
10 november 2022	14:00u uur deadline indienen projectaanvraag
december 2022	Beslissing ZonMw
25 januari 2023	Module 3
8 maart 2023	Module 4
19 april 2023	Module 5
14 juni 2023	Module 6

Tijdens deze reis krijg je regelmatig interventie

Motivatiesprek
In dit gesprek horen wij graag wie jij bent. Wat wil jij leren de komende tijd? En welke vragen heb jij voor ons? Zo bekijken we samen of jij dit avontuur wilt en kunt aangaan

1 **2**

Wie is wie?
Welkom! Je ontmoet je collega's in dit ontwikkeltraject. Bedenk een creatieve manier om jezelf voor te stellen. Een liedje, een collage, een schilderij, alles mag.

Dit is mijn plan!
Doe je mee? Dan ga je aan de slag met een uitdaging uit jouw werkpraktijk. In de eerste 2 modules leer je hiervoor een plan maken. Wij helpen je hierbij! Dit plan dien je in bij ZonMw.

3

4 **5**

Go!
Niet alleen jij volgt modules, ook jouw teamleider wordt bijgepraat. Daarnaast houden we intervisie-bijeenkomsten. Alles om jou te ondersteunen!

Hoe en wat?
Je bedenkt acties die passen bij jouw uitdaging. Dat doe je niet alleen, maar samen met jouw team. Want je wilt iedereen mee krijgen in jouw plan.

Klaar voor de start
Je bent begonnen! De komende tijd vul jij je werkmapp met je plannen, ideeën en lessen. Je vertelt je team wat je gaat doen en hoe ze jou kunnen helpen in dit traject.

6 **7**

Bijsturen
Hoe gaat het met het oplossen van jouw praktijkprobleem? Kun je al resultaten gaan verzamelen? Of wil je nog zaken bijsturen? Dat kan nu nog.

Kijk eens achterom
We kijken samen terug op de afgelopen maanden. Wat heb je geleerd en waar ben je trots op? Kijk eens goed achterom. Hoe is het gegaan en wat heb je bereikt?

Finish!
We kijken naar alle resultaten en delen die met elkaar. Zo leer je van elkaar en kun je nieuwe talenten inspireren!

Studentreis



Ongekend Talent

Ben jij een verzorgende IG of mbo-verpleegkundige bij één van de partners van VKI en wil jij:

- > jouw talenten beter leren kennen?
- > jezelf na minstens 4 jaar werkervaring verder ontwikkelen?
- > zelf iets verbeteren in jouw zorgpraktijk?

Dan ondersteunen wij jou graag met een leerzaam en vooral ook leuk ontwikkeltraject met 24 zorgcollega's vanuit 6 zorgorganisaties!

Leer veranderen in je eigen praktijk!
Het Van Kleeft Instituut (VKI) en Albeda Zorgcollege nodigen jou uit voor dit gloednieuwe ontwikkeltraject, waarin je samen met 24 zorgcollega's nieuwe vaardigheden leert die je direct in jouw werk kunt gebruiken. Je leert jouw talenten kennen en gaat zelf aan de slag met verbeteringen in je eigen praktijk, samen met collega's!

Wat ga je doen in dit ontwikkeltraject?
Wie kent de ouderenzorg nu beter dan verzorgenden en verpleegkundigen? Juist. Daarom geven we 25 zorgverleners de kans om de zorg voor cliënten zelf te verbeteren. Je gaat een probleem uit jouw praktijk benoemen én oplossen. Hierbij betrek je ook je eigen team. Zo leren jullie ook van elkaar en kunnen meer cliënten profiteren van jullie verbeteringen in de zorg.

Hoe ziet het ontwikkeltraject eruit?
Het traject bestaat uit 6 modules met inspirerende lessen. In module 1 en 2 bepaal je met welk praktijkprobleem je aan de slag gaat. Daarna leer je hoe je hier een plan van aanpak voor maakt. In de volgende 4 modules ga je daarmee aan de slag tijdens jouw eigen werk. Je bent 9 maanden zo'n 8 uur per week bezig met dit ontwikkeltraject. In de studentreis op de achterkant van deze flyer lees je daar meer over.

Wie betaalt dit ontwikkeltraject?
ZonMw betaalt dit ontwikkeltraject omdat ze het belangrijk vindt dat zorgverleners meer zeggenschap krijgen. Elke deelnemer krijgt hiervoor een waardebon (voucher); hiermee kan je organisatie jouw contract tijdelijk uitbreiden met 8 uur per week. Zo gaan deze uren niet ten koste van je cliënten en heb je tijd om alle activiteiten te doen die nodig zijn voor jouw leertraject.

Wat moet je hiervoor doen?
Om in aanmerking te komen voor een voucher wordt jouw plan van aanpak beoordeeld door ZonMw. Daar helpen we jou natuurlijk mee tijdens modules 1 en 2! Zodra je de voucher krijgt, ga je met je team aan de slag om de verbetering in jouw zorgpraktijk uit te werken.

Hoe begeleiden we jou?
Je leert werken met de PDICAS-cyclus: je maakt een Plan, je Doet wat je van plan bent, je Checkt of het plan werkt, je past je plan Aan en je deelt wat je geleerd hebt Samen met anderen.
Je krijgt een talentscan en inspirerende lessen.
Je teamleider en werkbegeleider helpen je in de praktijk met het uitvoeren van jouw plan.
Je krijgt een praktische werkmapp en coaching, intervisie en praktijkbegeleiding. Dus je staat er niet alleen voor!

Wat investeer je zelf?
Modules 1 en 2 doe je in je eigen tijd (ongeveer 30 uur). Zodra je plan is goedgekeurd krijgt jouw organisatie het geld waardoor jij 8 uur per week mee kan doen met dit ontwikkeltraject.

Hoe kun je je aanmelden?
Wil je meedoen? Bespreek dit dan met je teamleider, zodat jullie samen de aanmelding kunnen doen via info@vankleefinstituut.nl. VKI neemt dan contact met je op voor een motivatiesprek.

Planning van het Ontwikkeltraject
Tijdens de kick-off bijeenkomst 6 september maak je kennis met de docenten en alle andere deelnemers. Je treft daar mensen met een goed veranderidee en je laten inspireren door creatieve oplossingen en spannende innovaties. Zo kun je zelf vast nadenken over wat jij wilt veranderen in jouw werkpraktijk.

Op 14 september en 12 oktober zijn de eerste twee modules. Daarna dien je jouw aanvraag bij ZonMw in. Daar ondersteunen we je natuurlijk bij! De volgende modules zijn in 2023. Voor de hele planning: zie de studentreis op de achterkant.

Help je vragen? Mail ons: info@vankleefinstituut.nl.

Kick-off 6 september!

Partners Van Kleeft Instituut: ActiVite, Caref, laurens, Lelie zorggroep, Topaz, De Zellingen

1 Voorbeeld nieuwsbriefberichten van VKI



Kennis- en inspiratienetwerk van en voor de zorgprofessional

Bijeenkomsten

31 mei 2022

[bekijk](#)

Spreekuur over het Ontwikkeltaject Onbekend Talent (2x online)

Heb je al gehoord over het ontwikkeltraject 'Onbekend Talent' voor mbo-zorgverleners, maar heb je nog vragen? Bijvoorbeeld over hoeveel tijd het je gaat kosten of hoe je begeleid gaat worden? Of misschien wil je weten waar de lessen gegeven worden en of ze geaccrediteerd zijn? Dit soort vragen kun je stellen tijdens 2 online spreekuren op 31 mei.

Nieuws & Inspiratie

Ontwikkeltaject 1 september 2022

[lees meer](#)

Ontwikkeltaject voor 25 verzorgenden en/of mbo-verpleegkundigen

Wil je de zorg voor jouw cliënten zelf verbeteren? In dit traject ga je aan de slag met een probleem uit jouw eigen praktijk. Hierbij betrek je ook je eigen team. Zo leren jullie ook van elkaar. Je krijgt inspirerende lessen, intervisie en coaching en leert andere zorgverleners kennen die ook aan de slag gaan. Je kunt je nog inschrijven voor de laatste plekken!



VKI Tussendoortje

Ontwikkeltaject Onbekend Talent voor verzorgenden en mbo-verpleegkundigen

Op dinsdagmiddag 31 mei kom je alles te weten over het gloednieuwe, leuke ontwikkeltraject Onbekend Talent!

In dit traject leer je om een zelf gekozen verbetering in jouw praktijk uit te voeren. Tijdens de Inspiratiemiddag op 31 mei kun je al je vragen stellen over wat het betekent om mee te doen. Ook ontmoet je andere geïnteresseerde zorgverleners. Er is een 'snuffelmarkt' met inspirerende voorbeelden. Maak kennis met mensen met een goed idee en kom kijken naar creatieve oplossingen en spannende innovaties. Zo kun je zelf vast nadenken over wat jij wilt veranderen in jouw praktijk. Er zijn drie korte workshops die je helpen om in je eigen praktijk een verbetering door te voeren. Kies er twee:

- Ervaar hoe het is om moeilijk te bewegen, verward te zijn, slecht te zien of oud te zijn en ontdek wat dat betekent voor de zorg die jullie bieden.
- Zingen met mensen met dementie. Iets voor jullie afdeling?
- Bezoek de ruimte van zorg.voornu en ontdek welke technologische innovaties allemaal mogelijk zijn.

Op de inspiratiemarkt kun je kennis maken met o.a. Google-glass, vind je leuke boekjes en middelen van VKI, kun je aan de slag met een uitdagende omgeving voor mensen met dementie...en nog veel meer!

Neem vooral je collega's, teamleider en bestuurder mee, zodat zij ook zien wat dit traject inhoudt! En natuurlijk hoor je hoe je aan dit traject mee kunt doen.

Voor meer informatie en aanmelding voor de Inspiratiebijeenkomst zie: <https://tinyurl.com/Programma-Onbekend-Talent>. Dit traject is alleen voor medewerkers van de partners van VKI, dus grijp je kans!

[Meer informatie en aanmelding klik hier!](#)

1 Motivatiegesprek

In dit motivatiegesprek kun je meer vertellen over het ontwikkeltraject.

Je legt uit dat het talent onderzoek gaat doen, zich daarmee persoonlijk ontwikkelt, vaardigheden ontwikkelt, oefent met samenwerken, leiderschap en regie nemen.

Je neemt de vragen door, probeert verwachtingen helder te krijgen en besluit samen of dit traject voor deze persoon op dit moment passend en leuk is.

Motivatiegesprek [naam talent]

- Vertel eens, wat brengt jou hier?
- Wat zeggen jouw schoenen over wie jij bent?
- Welke achtergrond heb je op je telefoon en wat zegt dat over jou?
- Wat zijn je verwachtingen?
- Wat lijkt jou spannend aan dit traject?
- Wat denk je dat het traject je gaat opleveren?
- Wat denk je dat het gaat veranderen aan je dagelijkse werk?
- Wat denk je dat het traject gaat veranderen voor jou persoonlijk?
- Hoe denk je dat je je team/manager kunt meenemen?
- Welke ideeën heb je over dat wat je wilt veranderen?
- Wat zouden je persoonlijke punten kunnen zijn waar je in kunt ontwikkelen?
- Wat heb jij nodig om dit traject te kunnen doen?
- Het ontwikkeltraject kost tijd. Heb je nagedacht of en hoe dit past bij je werk en je privéleven?

Heeft de kandidaat al een idee voor het onderzoek?

Aandachtspunten

2 Rol voor mentoren

In het ontwikkeltraject krijgen de talenten les en intervisie van trainers van een onderwijspartner of uit de eigen organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de talenten in de eigen zorgpraktijk begeleiding krijgen van een mentor. Die werkt dichterbij, is een verbindende schakel naar de organisatie en houdt een vinger aan de pols.

Rol en functie van de mentor

De mentor kan een teammanager zijn, maar ook een werk- of praktijkbegeleider of een andere supervisor. De begeleiding bestaat uit ondersteuning en coaching op de werkvloer én uit het bijwonen van drie bijeenkomsten voor mentoren.

In deze toolkit vind je:

- [Beschrijving van de rol mentoren](#)
- [Opzet bijeenkomsten mentoren](#)

Tips uit de pilot

- Besteed bij het werven van talenten ook aandacht aan het werven en de motivatie van hun mentoren.
- Maak vooraf afspraken over hun rol en de tijdsinvestering (gemiddeld 8 uur per maand).
- Evalueer tussentijds. Vraag niet alleen naar de voortgang bij de talenten, maar ook naar de behoeften en ervaringen van de mentoren.

In het traject is er gedurende ongeveer 8 uur per maand een mentor nodig voor begeleiding van de talenten.

Deze rol als 'mentor' kan worden ingevuld door teammanagers, werk-praktijkbegeleiders of andere supervisors.

Begeleiding van het talent bestaat uit ondersteuning en coaching op de werkvloer én uit het bijwonen van drie bijeenkomsten voor mentoren.

Welke taken heeft een mentor?

1. Praktische begeleiding

- a. Vrij plannen van de talenten 8 uur/week
- b. Talenten ondersteunen om die tijd ook te nemen
- c. Ondersteuning in de zoektocht naar een passende uitdaging/probleem
- d. Met het talent en het team zoeken en uitvoeren van oplossingen

2. Procesbegeleiding:

- a. Talenten ondersteunen bij het betrekken van het team
- b. Ondersteunen actieonderzoek talenten: regelmatig vragen 'wanneer weten we of iets succesvol is?'
- c. Ondersteunen bij schrijven plan van aanpak én uitvoering
- d. Ondersteunen bij het schrijven van een eindrapportage en verantwoording

3. Motiverend coachen:

- a. Planning en voortgang bekijken
- b. Struikelblokken bespreken
- c. Samen aan reflectie doen

In het traject is er gedurende ongeveer 8 uur per maand een mentor nodig voor begeleiding van de talenten.

Deze rol als 'mentor' kan worden ingevuld door teammanagers, werk-praktijkbegeleiders of andere supervisors. Begeleiding van het talent bestaat uit ondersteuning en coaching op de werkvloer.

Daarnaast woon je als mentor drie mentorbijeenkomsten bij.

Welke bijeenkomsten zijn er voor de mentoren?

Bijeenkomst 1

2 uur online in de eerste week

- Kennismaking
- Delen van verwachtingen
- Uitleg over de rol als mentor
- Inleiding actieonderzoek en uitleg verschillende methodieken (zoals interviews, vragenlijsten, een ideeënbus of presentatie tijdens een teamoverleg)
- Eerste verkenning van de uitdagingen waar de talenten mee aan de slag willen gaan

Bijeenkomst 2

2 uur online na het eerste kwartaal

- Voortgang van de onderzoeken van de talenten: wat gaat goed en wat kan beter?
- Evaluatie van de rol als mentor
- Ruimte om vragen te beantwoorden, bijvoorbeeld over actieonderzoek, methodieken en/of obstakels

Bijeenkomst 3

2 uur online na het tweede kwartaal:

- Voortgang van de onderzoeken van de talenten: wat gaat goed en wat kan beter?
- Evaluatie van de rol als mentor
- Voorsorteren op:
 - Presenteren van resultaten
 - Borging van resultaten
 - Eindrapportage inclusief eventuele interne verantwoording richting management
 - Evaluatie van het ontwikkeltraject

3 Kick-off-bijeenkomst

De kick-off-bijeenkomst vormt de start van het ontwikkeltraject. Op deze bijeenkomst ontmoeten de talenten, mentoren en trainers elkaar. Ze krijgen te horen hoe het ontwikkeltraject eruitziet en kunnen inspiratie opdoen.

Kennismaken en uitleg over het ontwikkeltraject

In een kick-off-bijeenkomst van circa drie uur laat je talenten, mentoren en trainers met elkaar kennismaken.

De trainer of projectleider vertelt meer over het ontwikkeltraject.

- Wat houdt het in?
- Wat is de doorlooptijd?
- Welke bijeenkomsten zijn er?
- Wanneer is de eerste lesmodule en wat moeten de talenten voor die tijd doen?

De talenten leren elkaar kennen via een korte presentatie of in korte duo-gesprekken (speeddates).

Inspiratiemarkt

De kick-off-bijeenkomst is voor talenten meteen een kans om inspiratie op te doen. In een inspiratiemarkt kunnen de talenten ideeën opdoen voor verandering.

Je kunt hier bijvoorbeeld een presentatie organiseren over een succesvolle technische innovatie of inspirerende zorgvernieuwingen (bij andere organisaties).

Je kunt de talentprojecten uit de pilot delen (uit het boekje Onbekend Talent of via de site van ZonMw) of een of meerdere van de eerdere talenten uitnodigen om zelf iets te vertellen over hun project.

Kijk hier voor de opzet van het [programma van de kick-off bijeenkomst](#)

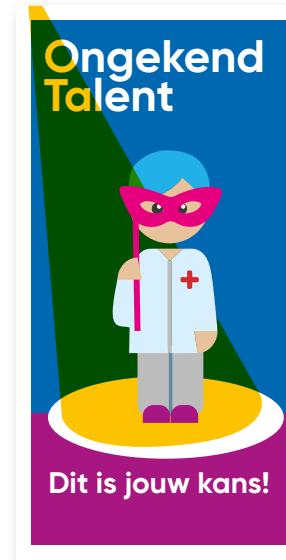
Ter inspiratie!

- Bekijk de [uitnodiging](#) voor de kick-off-bijeenkomst die we aan de zorgverleners in de pilot stuurden.
- Bekijk [een terugblik op de kick-off-bijeenkomst van de pilotronde](#) op de website van ZonMw.

3 Opzet programma kick-off

Uitnodiging

- 13.00 Ontvangst met koffie en thee en wat lekkers
- 13.30 Opening door dagvoorzitter
- 13.45 **Waarom een ontwikkeltraject als Ongekend Talent?**
- 14.00 **Hoe ziet het ontwikkeltraject eruit? Vb interview vorm**
- 14.15 **Spreeker over verandering, leren en ontwikkelen**
- 14.55 **Uitleg over de markt: opdoen van inspiratie**
- 15.00 **Pauze en start van de markt:**
 - Innovatieve ideeën
 - Presentatie van de aanbieder
 - Informatie over (actie)onderzoek
 - Mogelijke subsidieverstrekkingen
 - Succesvolle eerdere talenten
- 16.00 **Terugblik op de markt**
- 16.15 **Hoe nu verder en vragenronde**
- 16.30 **Afronding door dagvoorzitter**



Uitnodiging Kick-off Ongekend Talent

Wat leuk dat je meedoet aan dit ontwikkeltraject! We starten op met een kick-off, waar we jullie allemaal om uur verwachten. Tijdens de kick-off ontmoet je jouw opleidingsgenootjes en de docenten en kun je vast inspiratie opdoen over wat je zou kunnen veranderen in jouw werk.

Je ontmoet mensen met goede veranderideeën en je maakt kennis met creatieve oplossingen en spannende innovaties. En je hoort natuurlijk alles over dit mooie en uitdagende traject! We maken er een leuke middag van!

Voor de kick-off nodigen we jullie uit, maar ook jullie teamleiders en werk-/praktijkbegeleiders. Nodig gerust ook andere mensen uit die voor jou belangrijk zijn in dit Ontwikkeltraject.

Inschrijven: [link toevoegen]
Datum: [datum toevoegen]
Locatie: [adres toevoegen]

4 Zes lesmodules, de basis

Tijdens het ontwikkeltraject volgen de talenten leerzame lesmodules. Zo leren ze stap voor stap meer over leiderschap en het doen van praktijkonderzoek. Ze gaan aan de slag met verschillende onderzoeksmethodieken. Daarnaast leren ze hun eigen vaardigheden kennen en leren ze van elkaar.

De basis van de modules

De lesmodules zijn fysieke lesdagen van 9.00-14.30 uur. Aanwezigheid van de talenten verplicht is (dus op tijd plannen is echt nodig!).

De modules bestaan uit twee delen:

- Het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten: wat zijn jouw kwaliteiten en hoe zet jij die in? Hoe neem je initiatief? Hoe neem je de leiding om een verandering in je werk of binnen je team te realiseren? Hoe krijg je anderen mee en betrek je anderen bij jouw plan? Waar heb je nog wat te leren en hoe ga je dat doen?
- Het ontwikkelen van een onderzoekende houding: waar loop je in jouw werk tegenaan? Wat is het probleem en hoe kun je dit onderzoeken? Hoe verzamel je informatie? Wat kun je met deze informatie doen?

Tijdens de lesdagen wisselen de talenten bovendien altijd ervaringen uit: waar ben je trots op? Waar liep je tegenaan? Welke vraag heb je voor de anderen? En welke tips wil jij met hen delen? Ze leren van elkaar en door te doen. Ze zoeken praktische

oplossingen als ze vastlopen, het liefst van vergelijkbare zorgverleners die de werkpraktijk kennen.

Huiswerkopdrachten

Vóór elke module krijgen de deelnemers een huiswerkopdracht. Tijdens de les wordt deze opdracht besproken. Op deze manier vormen de huiswerkopdrachten het startsein van de uitwisseling van ervaringen. Insteek is om de huiswerkopdracht niet te laten voelen als 'extra werk', maar als een nuttige en leuke stap in het traject.

Maatwerk per lesmodule

Het doel is om tijdens de modules deelnemers stap voor stap mee te nemen in hun onderzoek en ontwikkeling. De basisopzet die je hieronder vindt, is ter inspiratie. Een leidraad die je houvast geeft, maar waarvan je ook kunt afwijken zodat je de lesstof op maat laat aansluiten bij de fase waarin de talenten zich op dat moment bevinden. Dus ken de ingrediënten, maar neem de tijd om aan het begin van elke lesdag gezamenlijk de agenda van die bijeenkomst te bepalen.

Opbouw leergang

In de eerste twee modules kiezen de talenten een praktijkprobleem/verbeterwens uit hun eigen werkpraktijk en maken ze een plan van aanpak. In de maanden daarna krijgen ze naast hun reguliere werkzaamheden één dag de tijd om aan dit plan te werken. Hierin moet je ze faciliteren. Zo gaan leren, onderzoeken en veranderen hand in hand tijdens dit traject.

→ Bekijk ter inspiratie de [lesopbouw van Ongekend Talent](#)

Tip uit de pilot

In de pilot waren er twee trainers betrokken vanuit de onderwijsorganisatie. Vanuit VKI richtte de projectleider/actieonderzoeker zich op het onderzoek en de begeleiding van de praktijkprojecten. Vanuit Albeda focuste de trainer/coach zich op persoonlijke ontwikkeling en onderlinge kennisuitwisseling.

4 Zes lesmodules

Lesmodule 1 – Kennismaken

Doel van deze module is om elkaar als groep te leren kennen en de praktijkproblemen/verbeterwensen te verkennen waarmee iedereen aan de slag wil gaan. De volgende stap voor de talenten is om het praktijkprobleem waarmee ze aan de slag gaan helder te krijgen en te toetsen bij hun collega's.

→ [Huiswerk module 1](#)

→ [Lesopzet module 1](#)

Lesmodule 2 – Onderzoekende houding

In deze module leren de talenten meer over verschillende vormen van onderzoek en hun eigen rol hierin. De volgende stap voor de talenten is om een realistisch plan van aanpak te maken.

→ [Huiswerk module 2](#)

→ [Lesopzet module 2](#)

→ [Presentatie module 2](#)

Lesmodule 3 – Jij en je talenten

Doel van deze module is om de plannen van aanpak te bespreken. Ook staan de talenten aan de hand van modellen als Belbin, DISC of ManagementDrives stil bij de eigen drijfveren en talenten. Zo leren ze hun eigen drijfveren herkennen en leren ze omgaan met verschillende perspectieven. De volgende stap is het werken aan hun onderzoek en de bijbehorende onderzoekende houding.

→ [Huiswerk module 3](#) (voorbeeld plan van aanpak)

→ [Lesopzet module 3](#)

Lesmodule 4 – Een andere blik

Doel van deze module is een verdere verkenning van de drijfveren en perspectieven. Daarnaast is er aandacht voor het onderzoeksproces en de benodigde ingrediënten voor hun eindpresentaties. De volgende stap is dat talenten verdergaan met de uitvoering van hun project en bedenken hoe hun eindproduct eruit zou kunnen zien.

→ [Huiswerk module 4](#)

→ [Lesopzet module 4](#)

→ [Presentatie module 4](#)

Lesmodule 5 – Kennis delen

In deze module werken de talenten toe naar het eind van het traject. Ze blikken terug op de lessen uit de intervisiebijeenkomsten en bespreken hun plannen voor hun eindpresentatie. De volgende stap is dat de talenten hun resultaten bundelen en dit daadwerkelijk vormgeven in een eindpresentatie.

→ [Huiswerk module 5](#)

→ [Lesopzet module 5](#)

→ [Presentatie module 5](#)

Lesmodule 6 – Afronden en presenteren resultaten

Tijdens de laatste module presenteren de talenten de resultaten aan elkaar, aan hun teamleiders en mentoren van dit traject. In de pilot kregen deze presentaties een vervolg in een officiële slotconferentie waarbij ook teamleden, leidinggevend en andere geïnteresseerden, zoals andere zorgorganisaties, werden uitgenodigd (zie stap 7 'Pak het podium').

→ [Programma slotmodule](#)

4 Lesopbouw

Algemene opbouw lesmodules

Modules Ongekend Talent

6 modules van 9.00-14.30 uur (fysiek)
3 intervisiemomenten van 1 dagdeel (fysiek/digitaal)

Week 1 Kick-off bijeenkomst

Week 2 Module 1 Kennismaken

Week 4 Intervisie 1: Open intervisie

Week 8 Module 2 Onderzoekende houding

Week 14 Module 3: Jij en je talenten

Week 16 Intervisie 2: Roos van Leary

Week 20 Module 4 Een andere blik

Week 26 Module 5 Kennis delen

Week 28 Intervisie 3: Cirkel van acht

Week 32 Module 6 Afronden en presenteren resultaten

Week 40 Slotconferentie

Tijdens het ontwikkeltraject Ongekend Talent volgen de talenten zes leerzame modules. In deze lesmodules leren ze stap voor stap meer over leiderschap en het doen van praktijkonderzoek.

De lesmodules zijn fysieke lesdagen van circa 9.00-14.30 uur waarbij aanwezigheid van de talenten verplicht is. Ze krijgen informatie en inspiratie van trainers, wisselen ervaringen uit en leren van elkaar.

Elke module bestaat in de basis uit twee delen:

- **Het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten:**
 - wat zijn jouw kwaliteiten en hoe zet jij die in?
 - Hoe neem je de leiding om een verandering in je werk of binnen je team te realiseren?
 - Hoe krijg je anderen mee?
 - Wat wil je leren?
- **Het ontwikkelen van een onderzoekende houding:** waar loop je in jouw werk tegenaan? Wat is het probleem en hoe kun je dit onderzoeken? Hoe verzamel je informatie? Wat kun je met deze informatie doen?

4 Huiswerkopdracht – Module 1 Kennismaken

Voor de trainer:

Ter voorbereiding op de modules ontvangen de talenten een huiswerkopdracht.

Deze huiswerkopdracht wordt ongeveer 2 weken voor de lesdag verstuurd.

Het huiswerk wordt tijdens de module besproken om er samen van te leren, maar heeft geen verplicht karakter.

Stuur de onderstaande opdracht naar het talent:

Module 1 – Kennismaken

De eerste module staat in het teken van kennismaking. Met deze huiswerkopdracht willen we je vragen om jezelf op een creatieve manier voor te stellen aan de groep. Dit kan bijvoorbeeld door een collage te maken. Het Doodle-bord is een methode om een collage te maken.

VVT-instelling Topaz gebruikt de Doodle-borden om hun bewoners beter te leren kennen. In dit [filmpje](#) wordt het gebruik van een Doodle-bord toegelicht. Hopelijk heb je nu voldoende inspiratie om jouw eigen persoonlijke Doodle-bord te maken.



4 Lesopzet module 1 – Kennismaken

Doel van deze module

- **Elkaar als groep leren kennen**
- **Het praktijkprobleem of de verbeterwens verkennen waarmee de talenten aan de slag willen gaan**

Onderdelen van deze lesmodule

In de ochtend presenteren de talenten zichzelf aan de hand van een Doodlebord (zie huiswerk module 1), een eigen presentatie, een collage, een foto of iets anders. De talenten wisselen verwachtingen uit en leren elkaar beter kennen.

In de middag gaan de talenten het praktijkprobleem of de verbeterwens verkennen waarmee iedereen aan de slag wil gaan.

Wat speelt er op jouw afdeling?

Waar stoor jij je aan?

Waar lopen collega's op vast?

Waar heeft een cliënt last van?'

De talenten wisselen ervaringen uit en doen inspiratie op uit elkaars verhalen. Ze maken aan het eind van deze module een eerste selectie van het onderwerp waarmee ze tijdens het ontwikkeltraject Ongekend Talent aan de slag willen.

De volgende stap

De volgende stap voor de talenten is om het praktijkprobleem of de verbeterwens waarmee ze aan de slag gaan helder te krijgen en te toetsen bij hun collega's.

Het huiswerk voor de volgende keer (huiswerk module 2) is om twee collega's te interviewen. Eentje waarvan je weet dat zij het praktijkprobleem herkent en er ook last van heeft. En één iemand van wie je verwacht dat zij het praktijkprobleem niet herkent en hier geen problemen mee ervaart.

4 Huiswerkopdracht – Module 2 Onderzoekende houding

Module 2 – Onderzoekende houding

We gaan aan de slag met de uitdaging/ veranderopdracht uit jouw werkpraktijk

Voor de trainer:

Ter voorbereiding op de modules ontvangen de talenten steeds een huiswerkopdracht. Hiernaast vind je de huiswerkopdracht voor module 2. Deze huiswerkopdracht wordt ongeveer 2 weken voor de lesdag verstuurd. Het huiswerk wordt tijdens de module besproken om er samen van te leren.

Stuur opdracht 1 en 2 naar het talent.

Opdracht 1

Heb je al een eigen idee over een uitdaging waarmee je aan de slag gaat?

Voer dan twee keer een kort gesprek:

Één keer met iemand van wie jij denkt dat hij of zij WEINIG last heeft van deze uitdaging.

Één keer met iemand van wie jij denkt dat hij of zij VEEL last heeft van deze uitdaging.

Heb je nog geen eigen idee over een uitdaging waarmee je aan de slag gaat?

Voer dan twee keer een kort gesprek met iemand van wie jij denkt dat hij of zij last heeft van uitdagingen tijdens het werk.

Let op! Probeer geen sturende vragen te stellen:

“Vind jij het ook zo vervelend dat.....?”

Stel open vragen zoals:

“Hoe ervaar jij....?”

“Kun je iets vertellen over.....?”

Probeer in het gesprek niet naar oplossingen te zoeken.

Zorg vooral dat je meer te weten komt over het probleem.

Die kennis kun je gebruiken voor Opdracht 2.

Maak van beide gesprekken een kort verslagje (halve A4). Altijd handig om dit nog terug te kunnen lezen.

Opdracht 2

Probeer voor jouw uitdaging de volgende vragen te beantwoorden:

1. Wat is de uitdaging?
2. Wie heeft last van deze uitdaging?
3. Wanneer is de uitdaging ontstaan?
4. Waarom is het een uitdaging?
5. Waar doet de uitdaging zich voor?
6. Waardoor is de uitdaging ontstaan?

Maak hier ook een kort verslagje van.

4 Lesopzet module 2 - Onderzoekende houding

Doel van deze module

- Plannen van aanpak bespreken
- Leren kennen van drijfveren en talenten bij jezelf en anderen

Onderdelen van deze lesmodule

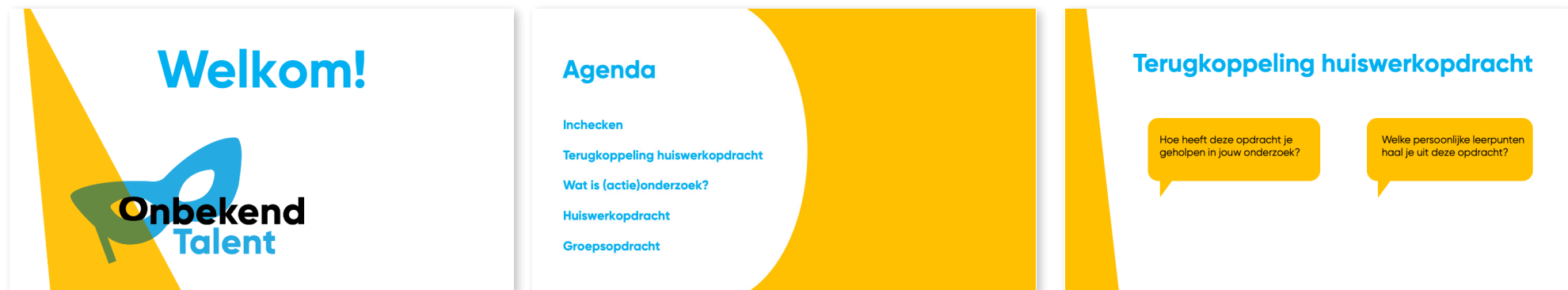
In deze module sta je met de talenten stil bij de uitkomsten van een drijfveren- of talententest, zoals Belbin, DISC of ManagementDrives. 'Waar haal jij jouw energie vandaan? Aan welk gedrag stoor jij je en waarom is dat logisch als je naar jouw eigen drijfveren kijkt?' Het doel is dat de talenten inzicht krijgen in hun eigen drijfveren en talenten. Daarnaast leren ze hun eigen drijfveren herkennen en omgaan met verschillende perspectieven.

In deze module bespreek je ook de plannen van aanpak. Je geeft tips om het plan aan te scherpen en de talenten leren van elkaar. Afhankelijk van het aantal talenten bespreek je de plannen gezamenlijk of deel je de groep op. Aan het eind van deze module kunnen de talenten aan de slag met hun plan van aanpak en weten ze beter hoe ze hun talent en drijfveren hierbij kunnen inzetten.

De volgende stap

In de volgende weken werken talenten aan hun plan en de onderzoekende houding.

Je kunt de Presentatie over deze module [hier](#) downloaden.



4 Huiswerkopdracht – Module 3 Jij en je talenten

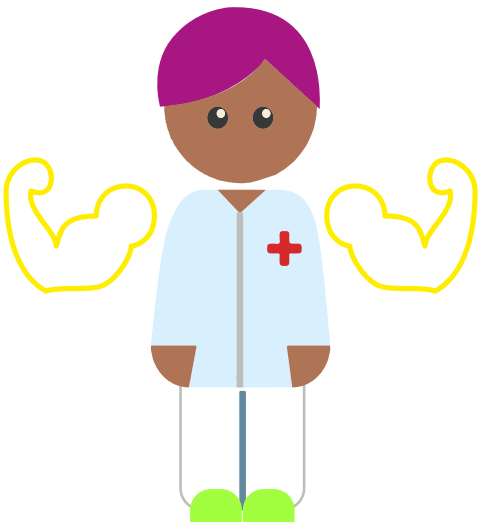
Module 3 – Jij en je talenten

We gaan de komende tijd aan de slag met het schrijven van een plan van aanpak van je uitdaging/veranderproject uit jouw werkpraktijk

Voor de trainer:

Ter voorbereiding op de modules ontvangen de talenten steeds een huiswerkopdracht. Hieronder vind je de huiswerkopdracht voor module 3. Deze huiswerkopdracht wordt ongeveer 2 weken voor de lesdag verstuurd. Het huiswerk wordt tijdens de module besproken om er samen van te leren.

Stuur de opdracht naar het talent.



Opdracht

Tijdens deze huiswerkopdracht gaan jullie een plan van aanpak schrijven voor de komende tijd. Alle informatie die je tot nu toe hebt verzameld, krijgt hierin een plek.

Hieronder geven we eerst een overzicht van alle kopjes die je gaat beschrijven in jouw plan van aanpak. Daarna kun je een voorbeeld van een plan van aanpak lezen.

De kopjes:

- Aan welke uitdaging uit je eigen praktijk ga je werken?
- Kun je beschrijven waarom je voor dit probleem gekozen hebt?
- Welke activiteiten ga je hiervoor uitvoeren?
- Wie gaat je hierbij helpen en wanneer (tijdplanning)?
- Wat verwacht je dat jouw plan oplevert voor het team/de cliënt/de organisatie?

Voorbeeld

We geven je een voorbeeld van een plan van aanpak. Dit voorbeeld is verzonnen, het verpleeghuis bestaat niet en de namen zijn niet van echte personen. Maar het kan jou wel inspiratie geven over hoe jij jouw plan van aanpak kan schrijven.



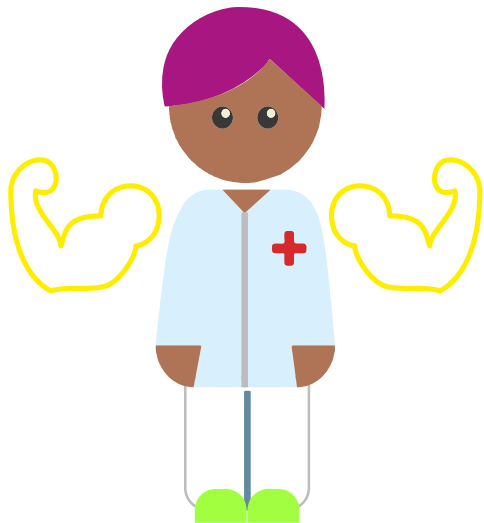
Bekijk [hier](#) het voorbeeld van een uitgewerkt plan van aanpak

4

Lesopzet module 3 - Jij en je talenten

Doel van deze module

- **Plannen van aanpak bespreken**
- **Leren kennen van drijfveren en talenten bij jezelf en anderen**



Onderdelen van deze lesmodule

In deze module sta je met de talenten stil bij de uitkomsten van een drijfveren- of talententest, zoals Belbin, DISC of ManagementDrives. 'Waar haal jij jouw energie vandaan? Aan welk gedrag stoor jij je en waarom is dat logisch als je naar jouw eigen drijfveren kijkt?' Het doel is dat de talenten inzicht krijgen in hun eigen drijfveren en talenten. Daarnaast leren ze hun eigen drijfveren herkennen en omgaan met verschillende perspectieven.

Management Drives is een voorbeeld van een drijfveren- of talententest die in dit pilotproject gebruikt is. Informatie over deze test kun je [hier](#) downloaden.

In deze module bespreek je ook de plannen van aanpak. Je geeft tips om het plan aan te scherpen en de talenten leren van elkaar. Afhankelijk van het aantal talenten bespreek je de plannen gezamenlijk of deel je de groep op. Aan het eind van deze module kunnen de talenten aan de slag met hun plan van aanpak en weten ze beter hoe ze hun talent en drijfveren hierbij kunnen inzetten.

De volgende stap

In de volgende weken werken talenten aan hun plan en de onderzoekende houding.

4 Huiswerkopdracht – Module 4 Een andere blik

Module 4 – Een andere blik Oefenen met het maken van een samenvatting

Voor de trainer:

Ter voorbereiding op de modules ontvangen de talenten steeds een huiswerkopdracht. Hieronder vind je de huiswerkopdracht voor module 4. Deze huiswerkopdracht wordt ongeveer 2 weken voor de lesdag verstuurd. Het huiswerk wordt tijdens de module besproken om er samen van te leren.

Stuur de opdracht naar het talent.

Opdracht

Tijdens deze huiswerkopdracht gaan we oefenen met het maken van een samenvatting.

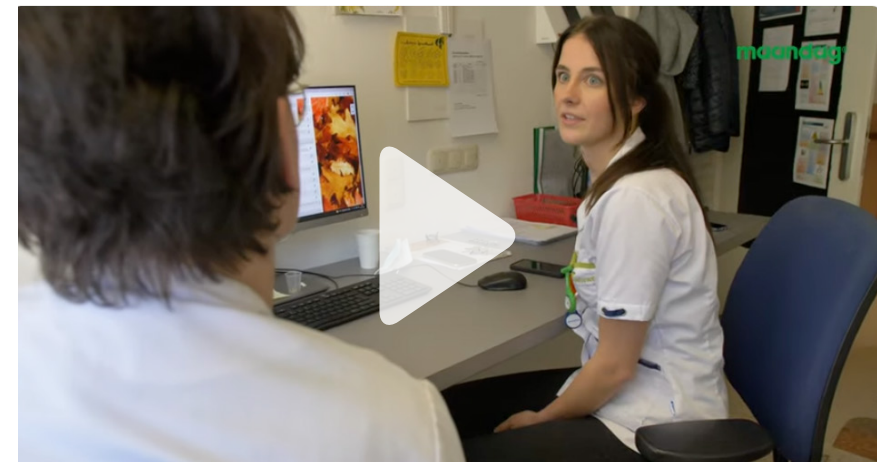
Informatie kan bestaan uit interviews, vragenlijsten of verslagen.
Hoe haal je de kern uit informatie die je wilt gaan presenteren?

In dit geval gaan we oefenen met een filmpje. De opdracht duurt maximaal 15 minuten.

Eerst de vraag of jullie dit filmpje willen bekijken.

Mijn tweede vraag aan jullie is om van dit filmpje een samenvatting te maken van maximaal 55 woorden.

Deze samenvatting gaan we tijdens de les met elkaar doornemen.



4 Lesopzet module 4 – Een andere blik

Doel van deze module

- **Verdere verkenning drijfveren en perspectieven**
- **Stilstaan bij het onderzoeksproces**
- **Verkennen ingrediënten voor de eindpresentatie**

Onderdelen van deze lesmodule

In de ochtend bespreek je met de talenten de uitkomsten van de huiswerkopdracht (zie Huiswerk module 4). 'Wat merkte je tijdens het maken van de samenvatting? Heb je je mening kunnen parkeren of juist niet?' Daarbij sta je stil bij de drijfveren en perspectieven van de talenten, want die hebben wellicht invloed op hoe ze naar zaken kijken en verklaren waarom ze vastlopen. 'Dat ik iets zie, betekent niet dat jij dat ook zo ziet.' Soms is het lastig om te begrijpen dat en hoe iemand anders tegen zaken aankijkt.

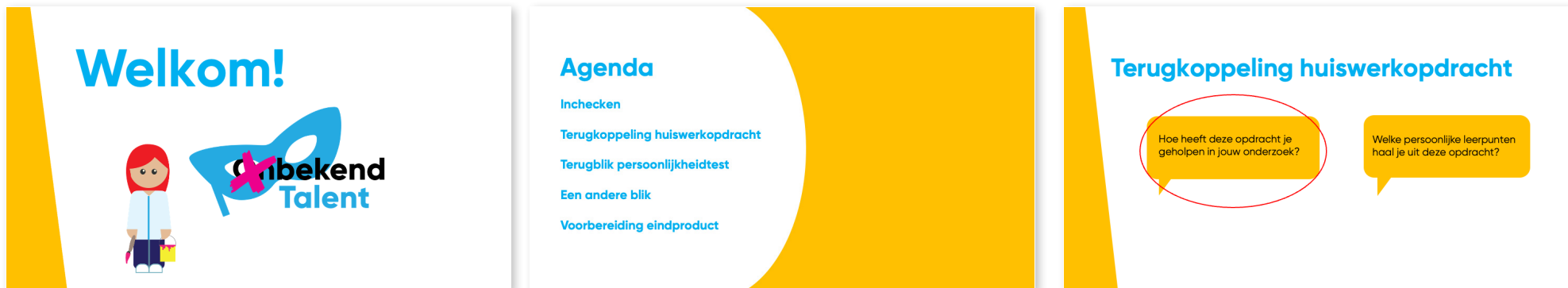
Tijdens deze module bespreek je ook de voortgang van de projecten, zodat de talenten kunnen leren van de ervaringen van anderen en elkaar tips kunnen

geven om verder te komen. Tot slot verken je samen met de talenten hoe hun eindpresentatie eruit zou kunnen zien. Start met een brainstorm, zodat de talenten hun eigen ideeën met elkaar kunnen delen. Vul de ideeën aan met de tips uit de Presentatie module 4. Aan het eind van deze lesmodule weten de talenten hoe ze verder kunnen met hun praktijkproject en hoe ze ingrediënten kunnen verzamelen voor hun eindpresentatie.

De volgende stap

De volgende stap is dat talenten verdergaan met de uitvoering van hun project en bedenken hoe hun eindproduct eruit zou kunnen zien. 'Wat laat jij als talent achter als je dit traject hebt afgerond?'

Je kunt de Presentatie van module 4 [hier](#) downloaden.



4 Huiswerkopdracht – Module 5 Kennis delen

Module 5 – Kennis delen

Voor de trainer:

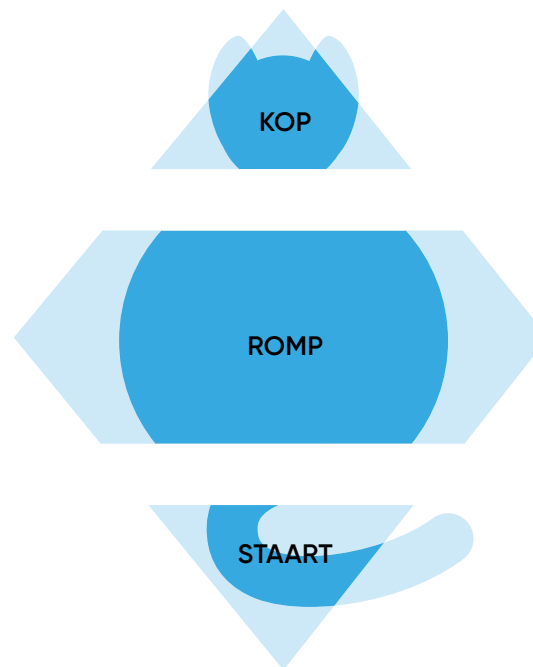
Ter voorbereiding op de modules ontvangen de talenten steeds een huiswerkopdracht. Hieronder vind je de huiswerkopdracht voor module 4. Deze huiswerkopdracht wordt ongeveer 2 weken voor de lesdag verstuurd. Het huiswerk wordt tijdens de module besproken om er samen van te leren.

Stuur de opdracht naar het talent.

Opdracht

In module 5 gaan we het ook hebben over de eindpresentaties.

Zoek een voorbeeld van een presentatie die jou aanspreekt en bedenk welke informatie je nog nodig hebt om zelf een presentatie te kunnen maken.



Een presentatie van een onderzoek heeft altijd een vaste volgorde. Dit wordt ook wel het kop-romp-staart-model genoemd:

- Beschrijf het probleem waarmee jouw onderzoek begon ('why')
 - Waarom was dit een probleem?
 - Wie had hier last van?
- Beschrijf welke stappen je hebt gezet ('how')
 - Waarom heb je deze stappen gekozen?
 - Ging alles volgens plan?
 - Wanneer besloot je het toch anders te doen? En waarom?
- Beschrijf wat het onderzoek heeft opgeleverd ('what')
 - Wat hebben jouw collega's geleerd?
 - Wat heb jij geleerd?
 - Wat heeft de organisatie hieraan?

4 Lesopzet module 5 – Kennis delen

Doel van deze module

- **Bespreken voortgang praktijkproject**
- **Terugblik op de intervisie**
- **Toewerken naar de eindpresentatie**

Onderdelen van deze lesmodule

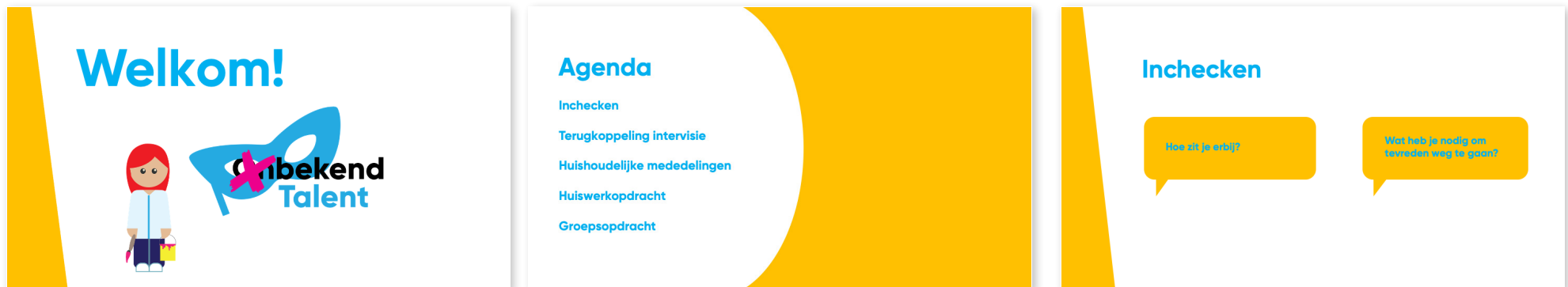
In deze module werken de talenten toe naar het eind van het traject. In de ochtend bespreek je met alle talenten de onderwerpen en tools die in de intervisie aan bod zijn gekomen. 'Hoe gebruik je die in jouw onderzoek of dagelijkse werk?' Iedereen deelt zijn ervaring, zodat de talenten ook kunnen leren van de verschillende invalshoeken en ervaringen.

In de middag zetten de talenten de eerste stappen naar de eindpresentatie. 'Met welke uitdaging ging jij aan de slag? Hoe zag jouw aanpak eruit? Welke obstakels kwam je tegen en hoe heb je die overwonnen? Waar sta je nu en zijn er mogelijk nog vervolgstappen?'

De volgende stap

De volgende stap is dat de talenten hun resultaten bundelen en dit vormgeven in een eindpresentatie.

Je kunt de Presentatie over deze module [hier](#) downloaden.



4 Lesmodule 6 – Afronden en presenteren resultaten

Doel van deze module

In de zesde module van het ontwikkeltraject presenteren de talenten de resultaten van hun projecten.

Ieder talent krijgt 10 minuten om het project te presenteren en daarna kunnen er 5 minuten vragen gesteld worden. Organiseer een leuk afsluimoment na afloop van de module voor mentoren en talenten om het traject af te sluiten. Een sfeerimpressie kun je bekijken in het [filmpje](#) dat van deze module en de slotconferentie is gemaakt.

Voorstel programma slotbijeenkomst

08.30	Inloop
09.00	Opening en voorstelrondje
09.15	Presentaties talenten
10.30	Pauze
10.45	Presentaties talenten
11.45	Afsluiting
12.00	Eventueel feestelijke lunch



5 Drie intervisiebijeenkomsten

Naast de zes modules die zich richten op het ontwikkelen van onderzoeks- en leiderschaps-kwaliteiten, bevat het programma drie intervisiebijeenkomsten van elk drie uur. In deze bijeenkomsten ligt de focus op de persoonlijke ontwikkeling van de talenten. Er is tijd voor het uitwisselen van ervaringen en het omgaan met veranderingen.

De basis van de bijeenkomsten

In de intervisiebijeenkomsten is de basis steeds hetzelfde:

- Incheckmoment:
hoe gaat het met je?
- Delen van ervaringen in groepjes.
- Een casus van een talent uitwerken met een intervisiemodel.
- Wat ga je morgen (anders) doen?

Daarnaast bieden de intervisie-bijeenkomsten de ruimte om te oefenen met reflectietools en communicatietechnieken, zoals de Cirkel van acht en de Roos van Leary.

In deze toolkit vind je:

- Presentatie Intervisie 1
- Huiswerkopdracht Intervisie 2
- Presentatie Intervisie 2
- Presentatie Intervisie 3
- Het VKI-werkboekje 'Je eigen invloed' met informatie en filmpjes over de *Roos van Leary*.
- Grondkaarten voor het doorlopen van de *Cirkel van acht*

Tip uit de pilot

Tijdens de pilot werden de intervisiebijeenkomsten geleid door een andere trainer dan degene die de lesmodules gaf. Dit gaf de talenten ruimte om stil te staan bij hun persoonlijke ontwikkeling zonder per se bezig te zijn met hun onderzoek en het gaf hen de ruimte open te reflecteren op de inhoud van de modules.

5 Intervisie 1

Overzicht Presentatie intervisie 1

Je kunt deze Presentatie [hier](#) downloaden.



Welkom!

Onbekend Talent



Agenda

- **Inchecken:**
Hoe gaat het met jou?
Hoe gaat het met jouw onderzoek?
- **Intervisie:**
Ga in gesprek met behulp van de gesprekskaart (zie volgende dia)
Bring de opbrengst terug in de plenaire groep
- **Afronding door ervaringen te delen over deze vorm van intervisie**

PERSOONLIJKE REFLECTIE	
Lees op je gemak de 13 vragen Ga dan ergens rustig en alleen zitten en bedenk jouw antwoorden op de reflectievragen	
Waarnemen	Expliciteren in een gesprek
1 Welke werksituatie was volgens jou het meest lastig de afgelopen dagen?	Laat een ander jou interviewen en beantwoord de 13 vragen zo eerlijk en scherp mogelijk
Persoonlijk maken	De interviewer geeft tenslotte zijn/haar reactie op jouw antwoorden van de verdiepvragen 12 en 13
2 Wat deed je in deze werksituatie? 3 Wat was je rol? 4 Ben je tevreden over je gedrag? 5 Wat voor gevoel heb je er aan overgehouden?	
Verdiepen	Expliciteren via smartphone
6 Waarom is het een probleem? 7 Heb je dit al eerder meegemaakt? 8 Wat was toen je ervaring? 9 Had iemand anders het in jouw rol anders opgelost? 10 Waarom zou het beeld er dan positiever hebben uitgezien? 11 Wie zou dat dan als positiever ervaren? 12 Hoe zou je het de volgende keer doen? 13 Wat moet je daarvoor nog leren?	Spreek jouw antwoorden op de reflectievragen zo scherp en eerlijk mogelijk in via een Whatsapp spraakbericht aan: Geef aan of je reactie wilt op antwoorden van de verdiepvragen 12 en 13



Bedankt!

Onbekend Talent

5 Huiswerkopdracht Intervisie 2

We gaan tijdens de volgende intervisie aan de slag met de Roos van Leary. Deze Roos is een hulpmiddel dat je kunt gebruiken bij een gesprek. Op de website van Van Kleef Instituut staat dit model uitgelegd.

Je vindt 8 filmpjes over de *Roos van Leary* die zijn opgenomen met acteurs en met zorgverleners via deze [link](#).

In de filmpjes worden verschillende manieren van communiceren uitgelegd.

Er is geen goed en geen fout. Je leert alleen dat een bepaalde toon, bepaalde gevolgen heeft. Hoe jij spreekt, wordt beantwoordt door de ander op dezelfde toon. Actie is reactie.

Via deze [link](#) vind je ook het werkboekje "Je eigen invloed"

Met het werkboekje loop je door de Roos van Leary heen en kun je vragen beantwoorden die bij het filmpje horen.

Ga ermee aan de slag en neem de antwoorden mee naar de intervisie.



5 Intervisie 2

Overzicht Presentatie intervisie 2

Je kunt deze Presentatie [hier](#) downloaden.

Welkom!



Onbekend Talent

Agenda

Je hebt het huiswerk van de Roos van Leary gemaakt
Wat vond je ervan?
Was dit herkenbaar?

We gaan nu zelf aan de slag!
Neem een situatie in gedachten waar jij hulp bij kan gebruiken

Docent: zet met tape een kruis op de grond met aan de uiteinden de letters B(oven), S(amen), O(nder) en A(fstand)



Aan de slag!

Nodig de inbrenger (A) uit om samen met een andere deelnemer (B) de situatie uit te voeren waar de inbrenger hulp bij nodig heeft.

A gaat met B in gesprek over de ingebrachte situatie. B neemt plaats in een kwadrant (bv Onder-Afstand), deelnemer A staat buiten het kwadrant.

Leg na ongeveer een halve minuut het spel stil en vraag eerst aan A zelf, en daarna aan de observatoren in welk kwadrant het gedrag van A thuishoort. Laat ze het zo concreet mogelijk benoemen.

Plaats A in het passende kwadrant en laat het spel verdergaan. Na een halve minuut verlaat B zijn kwadrant en neemt plaats in een ander kwadrant (bv Samen-Boven) en speelt van daaruit verder. Waarschijnlijk verandert er iets in de interactie tussen hem en A en A verandert het gedrag van A ook.

Leg de actie stil en vraag A wat hem is opgevallen. Waarschijnlijk geeft hij aan dat hij wel een verschil merkte en dat het gek voelde om zijn gedrag vol te houden. Betrek de kijkers bij de nabespreking en koppel hier theorie aan over de interactie tussen de kwadranten: gedrag roept gedrag op.

Vraag A om het spel weer op te pakken en geef hem de kans om zelf eens bewust van kwadrant te wisselen, om te zien wat dat doet met de interactie. Geef daarna anderen de kans om A's rol over te nemen en doorloop met hen dezelfde werkwijze.

Bedankt!



Onbekend Talent

5 Intervisie 3

Overzicht Presentatie intervisie 3

Je kunt deze Presentatie [hier](#) downloaden.

Welkom!



Onbekend Talent

Vorbereiding docent

Neem een lang touw mee:
per groepje van 4 gebruik je één lang touw
dat je in een 8 kan leggen

Deelnemers nemen een situatie in gedachten
die ze de volgende keer anders willen aanpakken

In de pdf staat beschreven hoe je de inbrenger
door de 8 kan leiden

Inbrenger geeft in de afsluiting aan wat hij
morgen anders gaat doen in termen van gedrag



Aan de slag!

Scan de QR-code en laat [dit filmpje](#) zien



Leg een touw op de grond in de vorm van een 8

Plaats de grondplaten op de juiste plek (zie bijlagen)

Laat de inbrenger in het midden staan en kort de
lastige situatie vertellen

Doorloop daarna de stappen volgens de pijlen in
de afbeelding

De andere deelnemers stellen open vragen.

Let op: Zorg dat de inbrenger op eigen handelen en
emoties reflecteert en niet op de ander of de situatie



Bedankt!



Onbekend Talent

5 Intervisie 3

Overzicht grondplaten voor de oefening cirkel van 8, intervisie 3

Je kunt deze grondkaarten [hier](#) downloaden.

1 Vergelijken

Ik baseer me op eerdere ervaringen
of een ideale situatie

2 Veroordeling

Automatische emotionele reactie door
er wat van te vinden

3 Verzet

Ik verzet me door te beschuldigen,
geen keuze te maken, afhankelijk te zijn

4 Vastzitten

Mijn gedrag is niet adequaat;
het levert geen resultaat op

5 Ontmoeten

Acceptatie van mijn eigen aandeel
in de lastige situatie

6 Omdenken

Ja-en:
wat kan ik hier wel mee?

7 Ontsluiten

Welke kwaliteiten heb ik al in huis
om hiermee om te gaan?

8 Opbrengst

Mijn gedrag is adequaat;
het is effectief

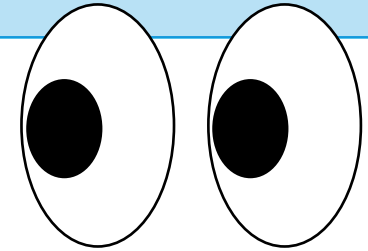
6 Gluren bij de buren

Het werkt inspirerend om talenten tijdens het ontwikkeltraject bij andere teams of organisaties te laten kijken. Het kan daarbij gaan om organisaties of teams die werken met een innovatief en prikkelend concept of een organisatie die specifiek bezig is met het onderwerp van één van de talenten.

Gluren-bij-de-buren-tips

Laat talenten bijvoorbeeld samen of alleen (voor hun project) een kijkje nemen bij:

- een zorgorganisatie die voorloopt op het gebied van technologie;
- een zorgorganisatie waar bewoners een actieve rol hebben bij de dagelijkse bezigheden;
- een organisatie die vooroploopt op het onderwerp waarmee het talent aan de slag wil. In de pilotronde onderzocht één van de talenten de rol van verpleegkundig coaches in zijn organisatie en ging daarvoor in gesprek met iemand bij een andere organisatie die hier ook mee bezig is.



7 Pak het podium

Het ontwikkeltraject levert interessante resultaten op. Het is belangrijk om de talenten te stimuleren om deze bevindingen te delen, zodat anderen daarvan kunnen leren. Het vraagt moed en vaardigheden om jezelf en je project te presenteren, dus ook voor de talenten is dit een kans om zichzelf te ontwikkelen.

Tijdens de pilot deelden de talenten op verschillende momenten en op verschillende manieren hun ervaring en resultaten. Het podium pakken kan aan het eind, maar ook tussendoor. Ter inspiratie delen we de presentatiemomenten uit het pilotjaar.

Twee podcastseries

→ Voor de VKI-podcastserie 'Zorg voor talent' ging gespreksleider Wendelien Wouters in gesprek met talentenfluisteraar Luk Dewulf en drie talenten. Welk project pakken zij op? Wat is hun talent? Wanneer slaat talent door?

Beluister of bekijk de podcasts

→ In de VKI-podcastserie 'Zelfredzaamheid in de zorg' was een van de talenten te gast. Beluister of bekijk de podcastserie

Presentaties tijdens congressen

- Een van de talenten vertelde samen met een docent over het ontwikkeltraject en haar ervaringen tijdens de Conferentie Nieuwe Generatie Ouderen Langer Thuis.
- Een ander talent presenteerde samen met een programmamanager van VKI het ontwikkeltraject én haar eigen project op de inspiratiemarkt van een Netwerkbijeenkomst Verpleging & Verzorging (ZonMw).
- En een talent presenteerde haar project 'Beter af met minder (psychofarmaca)' tijdens een strategiesessie van het MT. Zij vonden de uitkomsten zo interessant dat de organisatie haar project wil uitbreiden naar andere afdelingen en locaties van Laurens.



De pilotronde is feestelijk afgesloten met een slotconferentie. Alle talenten presenteerden hun project, kregen een certificaat uitgereikt en een verdiend applaus! Bekijk de [aftermovie](#)

In deze toolkit vind je:

- [De opzet en het programma](#) van de slotconferentie
- Inspiratiedocument 'Save the date' met [uitnodiging](#) voor de slotconferentie

Publicaties

Aan het begin van het traject verscheen er een artikel in het e-zine van Albeda en aan het eind van het traject zijn alle resultaten gebundeld in een compact boekje. Deze kun je online bekijken:

- Met Onbekend Talent de zorgpraktijk verbeteren, [artikel in ZO-zine nr. 13](#), november 2022, Albeda Zorgcollege
- [Boekje](#) Van Onbekend naar bekend talent, resultaten van een nieuw ontwikkeltraject voor mbo-zorgverleners.





Opzet programma slotconferentie

- 13.00 Ontvangst met koffie en thee en wat lekkers
- 13.30 Opening door dagvoorzitter
- 13.35 Ongekend talent: waarom is dit traject nodig?

Dagvoorzitter interviewt de docenten

14.00 Workshopronde 1

15.00 Presentatie twee talenten: interview door dagvoorzitter

15.30 Talentenmarkt: hierin staat ontmoeten en inspireren centraal

Voorbeeld van thema's voor de kraampjes:

- Posterpresentatie van de talenten
- Actieonderzoek
- Roos van Leary
- Persoonlijkheidstest
- Betrokken organisatie XXX
- Betrokken organisatie YYY
- Betrokken organisatie ZZZ

16.45 Talenten nog één keer centraal: de certificatuitleiking

17.00 Afsluiting met borrel

Inspiratietekst Save the date

Beste lezer,

XXX en YYY nodigen je van harte uit voor de conferentie 'Ongekend Talent' op dd/mm/jjjj in ZZZ.

Tijdens deze conferentie nemen wij zorg- en onderwijsprofessionals mee in het ontwikkeltraject Ongekend Talent. In dit traject zijn bevlogen mbo-zorgprofessionals uit verschillende zorgorganisaties aan de slag gegaan met het ontwikkelen van hun onderzoekend vermogen en leiderschapsvaardigheden. Het belooft een interessante en interactieve bijeenkomst te worden.

De Ongekend Talent deelnemers werken, door middel van een praktijk-onderzoek dat zij zelf uitvoeren, aan een verbetering van een situatie in hun eigen zorgpraktijk. Op de conferentie presenteren zij de resultaten van dit praktijkonderzoek. Ook nemen zij ons mee in de ontwikkeling die zij doorlopen hebben, zodat ook andere zorg- en onderwijsprofessionals hiervan kunnen kennismaken en de geleerde lessen in hun eigen praktijk kunnen toepassen.

Docenten van XXX en YYY hebben het praktijkonderzoek van Ongekend Talent begeleid en de deelnemers ondersteund gedurende het traject. Hoe zij dit hebben gedaan, zal ook tijdens de conferentie toegelicht worden.

Nieuwsgierig geworden?

Zet de slotconferentie van 'Ongekend Talent' dan alvast in je agenda op dd/mm/jjjj. Schrijf je in door hier te klikken.

De locatie en het definitieve programma worden later bekendgemaakt.

We willen ook graag andere mbo-zorgprofessionals, zorg- en onderwijsinstellingen inspireren met het ontwikkeltraject Ongekend Talent, dus stuur deze uitnodiging door naar anderen die mogelijk ook geïnteresseerd zijn.

Met vriendelijke groet,

mede namens XXX en YYY

Save the date!

Talentvolle Mbo-professionals met hun team aan de slag met een verbeterplan voor hun zorgpraktijk!

Ook benieuwd naar de resultaten?

**25 september 2023
13.30-17.00 uur**

ZonMw Albeda zorgcollege Van Kleef Instituut



De communicatiemiddelen

Ben je enthousiast geworden en wil je zelf met dit ontwikkeltraject starten? Dan kun je gebruikmaken van de communicatiemiddelen die vormgever Mariël Lam in opdracht van ZonMw heeft ontwikkeld.

Communicatiemiddelen Ongekend Talent

De vormgeving, zoals de logo's en illustraties, van het ontwikkeltraject mag je van ZonMw uitsluitend voor jouw eigen ontwikkeltraject Ongekend Talent gebruiken.

De vormgeving die je voor jouw ontwikkeltraject mag gebruiken:

- Logo's
- Illustraties: de mensfiguurtjes en Icoontjes
- uitnodigingen
- Werkmap met tabbladen voor studie- en onderzoeksmateriaal
- Visitekaartje voor de talenten
- Certificaat

Op de volgende pagina's zie je een overzicht van deze items en mogelijkheden om ze te downloaden.



De communicatiemiddelen – logo's

Overzicht van de beschikbare logo's, bestandsformaten en kleuren



Logo_OngekendTalent+licht



Logo_OngekendTalent



Logo_GekendTalent

De logo's met bovenstaande namen zijn in de bestandsformaten eps, png, jpg en svg beschikbaar.

Download de map met logo's [hier](#).

Full Color (CMYK) 85/0/0/0
RGB 0/182/241
WEB #00B6F1

Full Color (CMYK) 0/10/100/0
RGB 255/221/0
WEB #FFDD00

Full Color (CMYK) 0/100/0/0
RGB 236/0/140
WEB #EC008C



De communicatiemiddelen – illustraties

Overzicht van het beschikbare beeldmateriaal

De icoontjes zijn zoals genoemd beschikbaar in de bestandsformaten png en jpg.

Download de map met [icoontjes hier](#).



start



idee/tip



idee delen



onderzoek



route



routekaart



bijsturen



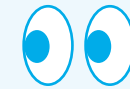
Aanvraag



support



overleg



gluren



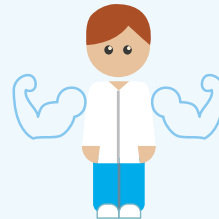
finish

De mensfiguurtjes zijn zoals genoemd beschikbaar in de bestandsformaten png en jpg.

Download de map met [mensfiguurtjes hier](#).



figOT_1



figOT_2



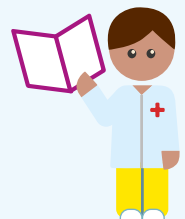
figOT_3



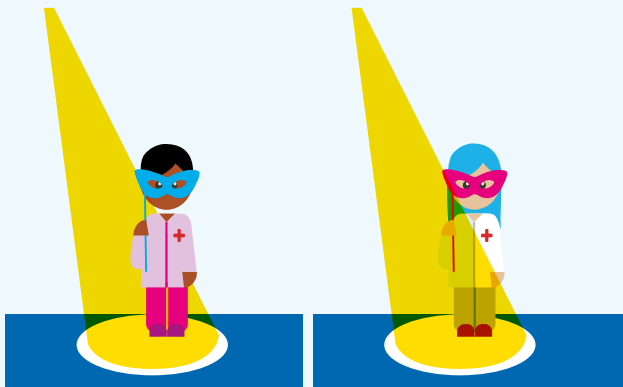
figOT_4



figOT_5



figOT_6



LOT_1

LOT_2



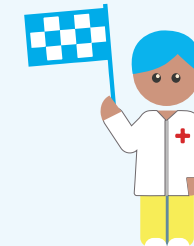
figOT_7



figOT_8



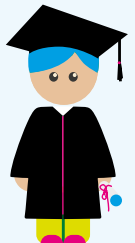
figOT_9



figOT_10



figOT_11



figOT_12



Communicatiemiddelen – Werkmap, certificaat, visitekaartjes, uitnodigingen

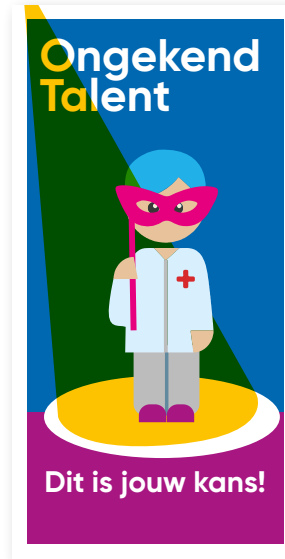
Overzicht van het beschikbare beeldmateriaal

De materialen zijn zoals genoemd beschikbaar in de bestandsformaten indd en pdf.

Download de mappen met:

- [Uitnodiging kick-off-bijeenkomst](#)
- [Uitnodiging slotbijeenkomst](#)
- [Visitekaartje](#)
- [Werkmap en tabbladen](#)
- [Certificaat](#)

Uitnodiging Kick-off bijeenkomst



Uitnodiging Slotbijeenkomst



Visitekaartje



Certificaat



Werkmap en tabbladen



Colofon

Deze toolkit is tot stand gekomen naar aanleiding van het pilotproject **Onbekend Talent**.

Het mogelijke vervolg van dit project en dus ook de toolkit heten **Ongekend Talent**.

In deze pilot werkten Van Kleef Instituut en het Albeda college in Rotterdam samen. Zonmw maakte dit alles mogelijk.

De presentaties staan op de website van Van Kleef Instituut. Via de betreffende hyperlinks kon je daar terecht.

Contact

Voor specifieke vragen over dit project kun je contact opnemen met:

Van Kleef Instituut

Annemarie KLaassen
a.klaassen@vankleefinstituut.nl
Programmamanager Van Kleef Instituut
Telefoonnummer: 06-23521504

Albeda college

Petra den Dulk
p.dendulk@albeda.nl
Trainer en coach Zorgcontract, Albeda College

Zonmw

Programma Langdurige Zorg en Ondersteuning
lzo@zonmw.nl
telefoonnummer: 070 349 54 72.



Bijlage – Voorbeeld Plan van aanpak

Voorbeeld Plan van Aanpak

1. Aan welke uitdaging uit je eigen praktijk ga je werken?

Beschrijf eerst jouw praktijkprobleem in één zin:

De bewoners van specialistisch verpleeghuis Zonnedaal vinden dat zij niet voldoende worden betrokken bij de verbouwing.

Geef een uitleg met wat voorbeelden:

Zonnedaal is eigenlijk een normaal verpleeghuis. Alleen de bewoners zijn bijzonder. In Zonnedaal wonen alleen maar oudere cliënten met een psychiatrische achtergrond. De meesten van hen hebben ook een verslaving. Omdat zij vaak jarenlang op straat gewoond hebben, ligt de leeftijd lager dan in een normaal verpleeghuis. De bewoners zijn tussen de 45 en 95 jaar oud. En bewoners wonen hier vaak ook langer dan in een normaal verpleeghuis. Sommigen wel meer dan 10 jaar. Iedereen heeft een eigen kamer en groepen van 10 bewoners delen samen een woonkamer met keuken. Beneden is één grote ruimte die we gebruiken voor dagbesteding en bijeenkomsten. Buiten is de tuin waar de bewoners kunnen wandelen of tuinieren. Ook hebben we in de tuin voor elke bewoner die is overleden een gedenksteen met de naam erop.

De kamers zijn erg verouderd en voldoen niet meer aan de eisen. Vanuit de brandweer is bekend dat

er zelfs gevaarlijke situaties kunnen ontstaan. Dat komt omdat soms niet duidelijk is wat een slaapkamer is of wat een kantoor is. Bovendien kunnen sommige rolluiken aan de buitenkant soms niet meer omhoog als er een storing is.

Er is in unit A begonnen met een verbouwing maar bewoners klagen over de aanpassingen. Zo is er één bewoner die nu tijdelijk geen zonnenscherm heeft en op zijn kamer wordt het erg warm. Hij is erg boos en heeft allemaal kranten voor zijn raam geplakt. Ook pakt hij steeds de ventilator uit de woonkamer en zet die op zijn eigen kamer neer. Een andere bewoner vindt het vervelend dat op zijn kamerdeur nu een nummer staat en niet meer zijn naam. Het schijnt dat het voor de brandweer veiliger is als er bij brand en ontruiming nummers op de deuren staan.

Beschrijf kort de aanpak die je voor ogen hebt:

Met mijn onderzoek wil ik ervoor zorgen dat de mening van de bewoners meegenomen wordt in de plannen voor de verbouwing. De verbouwing gaat nog even duren en gebeurt in fases dus er is volgens het bestuur nog tijd genoeg om de plannen aan te passen. De mening van de bewoners is erg belangrijk want zij wonen heel lang bij ons. Maar natuurlijk moet het wel veilig blijven. Dus de plannen voor de verbouwing gaan in goed overleg met professionals.

2. Kun je beschrijven waarom je voor dit probleem gekozen hebt?

Hiervoor kun je de antwoorden uit de huiswerkopdracht van module 2 gebruiken:

De bewoners van specialistisch verpleeghuis Zonnedaal vinden dat zij niet voldoende worden betrokken bij de verbouwing. Dat is allereerst een probleem voor de bewoners zelf. Zij voelen zich niet serieus genomen. "Wij wonen hier toch? Waarom hebben wij dan niks te zeggen?" Ook voor de verzorging is het heel vervelend om te zien dat de bewoners ongelukkig en ontevreden zijn. Sommige bewoners zijn zelfs agressief geworden. Ook tijdens de dagbesteding klagen bewoners over de verbouwing en komen ze niet toe aan de activiteiten. En de vierde groep die er last van heeft zijn de bouwvakkers. De meesten zijn al niet gewend aan gedrag van deze doelgroep en in het begin ging dat nog wel goed. Bewoners vonden alles wel interessant en keken graag mee. Maar nu zijn ze erg boos en schelden ze de bouwvakkers soms uit.

Nu is alleen nog unit A verbouwd en daar zijn de problemen ontstaan. Voordat de units B en C verbouwd gaan worden, is het dus belangrijk om een oplossing te zoeken. Zodat de bewoners zich serieus genomen voelen, hun gedrag weer verbetert en dat iedereen weer een veilige woon- en werkplek heeft.



vervolg – Voorbeeld Plan van aanpak

3. Welke activiteiten ga je hiervoor uitvoeren?

Zet alles wat je wil gaan doen in volgorde met de maanden erbij. Gebruik getallen, zeg dus niet alleen wat je gaat doen maar maak het meetbaar.

December: ik ga in gesprek met het projectteam "Bouw". Zo kan ik zien wat de volgorde van de verbouwing is en waar de bewoners over kunnen meebeslissen. Met hen wil ik elke 6 weken een overleg inplannen. Ook ga ik kijken bij verpleeghuis Rodenburgh waar ze al ervaring hebben met het betrekken van bewoners bij verbouwingen. Ik ga met een bewoner spreken en een verzorgende om te horen hoe zij dat hebben gedaan.

Januari: ik ga beginnen met Unit B. Daar ga ik 4 tot 6 gesprekken voeren met verzorgenden en verpleegkundigen om te horen wat zij belangrijk vinden en hoe zij mij kunnen helpen met het onderzoek. Om de week zal ik op het werkoverleg een korte update geven. In de koffiekamer hang ik een ideeën-box, daar kunnen alle collega's hun goede ideeën indoen. Ook wil ik met hen 6 bewoners van unit B selecteren die ik kan betrekken bij mijn onderzoek. Dit noem ik de bewonersgroep. Zij gaan mij de komende weken helpen en adviseren.

Februari: met de bewonersgroep maak ik een wandeling door het gebouw en de tuin. Samen maken we foto's van wat zij belangrijk of mooi of

juist lelijk vinden. Daar maken we drie posters van. De posters neem ik mee naar het projectteam "Bouw". Aan de dagbesteding vraag ik of zij de bewonersgroep een droomhuis willen laten schilderen. De droomhuizen hangen we op in de gang.

Maart: samen met projectteam "Bouw" kijken we welke plannen we kunnen uitvoeren. Om te zorgen dat alles veilig wordt voor iedereen, deel ik de plannen met de ergotherapeut en iemand van de brandweer. Misschien kan er een bewoner van de bewonersgroep mee naar de brandweer om hierover te praten. En misschien kunnen we zelfs bij een ontruimingsoefening kijken.

April: het plan is nu goedgekeurd door de brandweer, de ergotherapeuten en het projectteam "Bouw". Samen met mijn teamleider ga ik het nieuwe plan vormgeven op posters. Die laten we drukken en hangen we op in de gang. Met de bewonersgroep wandelen we langs de foto's die we eerder maakten, langs de schilderijen die gemaakt zijn en langs de posters met de nieuwe plannen. In een laatste bijeenkomst van de bewonersgroep gaan we het mooie plan vieren met appeltaart en slingers.

Mei: als laatste deel ik op unit B een vragenlijst uit aan collega's. Ik ben benieuwd of zij hun tips en tops anoniem met mij willen delen. Dan ga ik alles wat

goed ging en alles wat beter kon op een rijtje zetten. Met dit verbeterde plan van aanpak ga ik naar unit C. Ik geef daar een presentatie van wat ik gedaan heb. En ik draag alles over. Zo kunnen zij zelf op unit C ook de bewoners betrekken. Uiteraard help ik de eerste weken nog mee.

Juni: ik ga mijn eindrapportage schrijven en een presentatie geven.

4. Wie gaat je hierbij helpen en wanneer (tijdplanning)?

Beschrijf hier wie jouw mentor is en hoe je zorgt dat de mentor op de hoogte blijft. En wie jou nog meer gaat helpen de komende tijd:

Mijn mentor is Lianne van Hout. Met haar heb ik de ene week overleg over hoe het gaat en de andere week is zij bij het werkoverleg om mij te ondersteunen. Tijdens de overleggen bereid ik samen met haar de afspraken voor die ik die week heb. Natasja Jonker van verpleeghuis Rodenburgh heeft daar de bewoners betrokken bij de verbouwing. Ik heb met haar afgesproken dat ik haar bel wanneer ik vragen heb of als ik vastloop. Mijn collega's van unit B zijn op de hoogte van mijn plannen en hebben aangegeven dat ze hieraan mee willen doen. Als ik het idee heb dat zij niet genoeg meewerken dan zal ik overleggen met Lianne wat ik kan doen.



vervolg – Voorbeeld Plan van aanpak

Ik hoop dat de docenten van het traject mijn kunnen helpen met het onderzoek en mij ideeën kunnen geven over hoe ik de gesprekken moet voeren en wat ik kan doen als het anders loopt dan verwacht.

5. Wat verwacht je dat jouw plan oplevert voor het team/de cliënt/de organisatie?

Splits hier op wat je graag wil bereiken met jouw plan:

Voor het team verwacht ik dat de bewoners rustiger worden. Ze zullen minder gaan klagen en minder agressief worden. Dat is voor ons allemaal prettiger werken. Daarnaast is het voor ons team ook fijn om te zien dat de bewoners het naar hun zin hebben en dat hun kamer ook echt als een thuis gaat voelen of blijft voelen.

Ik verwacht dat bewoners zich meer serieus genomen voelen. De meesten van hen zwerven al hun hele leven van de ene woonplek naar de andere. Sommigen hebben jaren op straat gewoond. En anderen voelen zich al sinds hun jeugd in de steek gelaten door instanties. Zonnedaal is voor de meesten van hen de laatste woonplek en het is heel belangrijk dat ze hun oude dag kunnen doorbrengen op een plek waar ze zich thuis voelen. En hoewel we van bewoners niet kunnen verwachten dat ze in een projectteam "Bouw" zitten, kunnen we ze wel een stem geven. Het is toch hun huis dat verbouwd gaat worden? En thuis mag je zelf ook meebeslissen.