



RAPPORT TALENT-ASSESSMENT **'Jeugdzorgprofessional'**

Veronika Jong

Gezinshuis.com

1 juni 2020

Beste Veronika,

Dank dat je me een inkijk in je brein hebt toevertrouwd door het talent-assessment voor jeugdzorgprofessionals te ondergaan. In dit document geef ik je de resultaten van dat assessment terug. Ik hoop dat het je helpt om jezelf nog beter te begrijpen dan je mogelijk al deed, zodat je goede (loopbaan-)besluiten kunt nemen en gericht kunt investeren in je ontwikkeling.

Wel of niet succesvol zijn in de jeugdzorg hangt voor een groot deel af van wie je bent, veel meer nog dan van wat je weet. In 'De Jeugdzorgprofessional' dat je in de vorm van een E-book samen met dit rapport hebt ontvangen, beschrijf ik zeven onmisbare vermogens voor in principe iedereen die in de jeugdzorg werkt. Met het assessment dat je hebt ondergaan, hebben we gemeten in welke mate jij die zeven vermogens in aard en aanleg bezit. Ik noem dat 'congruentie'. Hoe congruenter een competentie is met jouw aard en aanleg, hoe sneller en gemakkelijker je in staat zult zijn om je die eigen te maken. Het daarvoor gewenste gedrag zal dan 'natuurlijk' aanvoelen, zodat je dat bijna als vanzelf zult laten zien.

Maar let op! Congruentie is geen garantie voor succesvol gedrag, net zo min als dat 'incongruentie' per definitie tot problemen leidt. Je gedrag is namelijk niet alléén gebaseerd op je Aard en Aanleg oftewel op je karakter. Er zijn nog drie andere elementen die er zeer toe doen, namelijk: de Situatie waarin je verkeert, de Kennis en Ervaring die je hebt opgebouwd en je vermogen om 'in het moment' Keuzes te maken uit verschillende handelingsalternatieven. In een eenvoudige formule ziet dat er zo uit:

$G = AA \times S \times KE \times K$ (Gedrag = Aard en Aanleg x Situatie x Kennis & Ervaring x Keuze)

Dit rapport gaat over het eerste element, je aard en aanleg (AA). Ik focus daarbij steeds op het meest essentiële ingrediënt van iedere specifieke competentie waarbij ik met een score op een vijfpunten schaal laat zien in welke mate jij dat talent van nature bezit. Schrik niet al te hard als je een paar, of misschien zelfs wel alleen maar 'lage' (linkse) scores aantreft.

In de eerste plaats is het zo dat het alleen al statistisch nagenoeg onmogelijk is om op alle zeven talenten tegelijk hoog te scoren. Nagenoeg iedereen is dus (op zijn minst een beetje) incompetent. Dat is ook helemaal niet erg zolang je bereid bent om serieus te onderzoeken waar jouw incompetentie zit en te investeren in je ontwikkeling.

Ten tweede heeft 'ieder nadeel ook een voordeel' (en vice versa). Daarom beschrijf ik in dit rapport ook de logische tegenpolen van de verschillende talenten. Bij lage scores leg ik daarbij uit wat daar de relatieve voordelen van kunnen zijn en van hoge scores meld ik de eventuele schaduwzijden.

Als je in dit rapport voornamelijk 'links' scoort is het misschien wel een goed idee om je af te vragen of je wel een rol als jeugdzorgprofessional zou moeten willen ambiëren. Veel te veel mensen zijn hun hele leven bezig om hun werk zo goed mogelijk te doen zonder zich ooit af te vragen of ze eigenlijk wel het goede werk doen. Zorg er voor dat dat niet voor jou geldt. Dat is op de langere termijn namelijk behoorlijk ongezond. Doe éérst de goede dingen en doe dán de dingen goed! Of anders gezegd: zoek een rol of functie die past bij het merendeel van je talenten, dan blijft er nog genoeg te ontwikkelen over.

De zeven talenten die in dit assessment zijn gemeten zijn:

- Empathie ('luisteren')
- Ik-sterkte ('positie innemen')
- Sturen ('richting geven')
- Bijstaan zonder overnemen ('hulpvaardigheid begrenzen')
- Ordening ('bij het plan blijven')
- Teamgeest ('samenwerken')
- Zelfkritiek ('in de spiegel kijken')

Je gaat in dit rapport geen samenvattend oordeel aantreffen. Ik ga je dus niet vertellen of je al dan niet geschikt bent voor de functie waar je naar gesolliciteerd hebt of waarin je wellicht al werkt. Het is in de eerste plaats aan jezelf om conclusies te trekken: 'Moet ik dit willen?' Daarna is het aan de werkgever: 'Hebben wij, wetende wat we nu weten en gezien de specifieke behoeften van onze doelgroep, genoeg vertrouwen in jouw vermogen om de juiste mens op de juiste plek te worden?'

Het meegeleverde E-book ('De Jeugdzorgprofessional') kan je beschouwen als vast onderdeel van dit rapport. Daarin leg ik uit waarom juist deze zeven talenten zo ongelofelijk belangrijk zijn voor nagenoeg iedereen die met kinderen en jong volwassenen werkt, ongeacht of je dat doet in een rol als opvoeder, als coach of als manager.

Het boek is overigens vooral bedoeld als competentie-ontwikkelboek. Je vindt er hele praktische tips die je kunnen helpen om je persoonlijk ontwikkelplan te maken en uit te voeren. Ik kom daar in het laatste hoofdstuk nog op terug.

Dat allemaal ter inleiding. Tijd om te ontdekken hoe het bij jou zit. Ik wens je wijsheid in je proces om een competente en gerespecteerde professional te worden als je dat niet al bent. Ik hoop dat ik daar hoe dan ook positief aan kan bijdragen.

Vriendelijke groet,

Peter Vonk

1 Empathie (ten behoeve van de competentie 'luisteren')

1.1 Het talent

Het eerste talent waarover ik iets ga zeggen is het talent 'empathie'. Goed kunnen luisteren is volgens mij wel zo ongeveer de allerbelangrijkste vaardigheid voor jeugdzorgprofessionals en het talent empathie speelt daarbij een hoofdrol. Nou zijn er nogal wat verschillende definities van de term empathie in omloop dus laten we beginnen met duidelijk te maken wat hier wel (en wat niet) bedoeld wordt. Empathie is (in mijn definitie) de mate waarin je geneigd bent je te richten op het betrekkingniveau in communicatie en interactie. Dat betrekkingniveau gaat over 'wat niet feitelijk gezegd wordt' maar intussen wel belangrijke informatie bevat. Bijvoorbeeld over hoe dat wat wel feitelijk gezegd wordt, moet worden geïnterpreteerd. Het gaat dus over gevoelens, gedachten en behoeften van anderen die niet expliciet worden gecommuniceerd maar die de concrete boodschap (het inhoudsniveau) wel 'kleuren'. Naarmate je empatischer bent zal je meer geneigd zijn je te richten op dat betrekkingniveau. Je bent dan geïnteresseerd in, en ook voortdurend op zoek naar, wat er in het hoofd en het hart van de ander omgaat. Scoor je hier lager (meer naar links), dan zal je je juist meer richten op de feitelijke en concrete boodschap. In dat geval spreken we van een 'functionelere' instelling. Je zult dan een duidelijke voorkeur hebben voor klare taal en geen energie krijgen van uitgebreide verhandelingen over de gevoelens en diepere beweegredenen van anderen.

Terug naar 'luistervaardigheid'. Daarvoor is een hoog-gemiddeld empatisch vermogen optimaal. Die score laat zien dat iemand gemakkelijk de signalen op het betrekkingniveau meekrijgt maar niet voorbij gaat aan wat feitelijk gezegd wordt. Bij die score bestrijkt je als het ware het hele spectrum en hoor je dus het meest.

Wat nog belangrijk is om te weten is dat empathie niet per sé een sociaal talent is. Het is in feite slechts een 'antenne'. Het vermogen om de behoeften van anderen op te pikken betekent namelijk niet automatisch dat je daar in het voordeel van die ander vervolgens ook iets mee gaat doen. Empathie wordt vaak als synoniem gebruikt voor compassie, sympathie en hulpvaardigheid en dat is wat mij betreft dus ten onrechte.

1.2 Jouw score

Functioneel



Empatisch

Uit jouw assessment kunnen we concluderen dat jouw empatisch vermogen vrij sterk is. Je bent van nature geïnteresseerd in 'de mens achter het gedrag'. Je kunt je goed inleven in anderen en je hebt een uitstekende antenne voor het betrekkingniveau. In veel gevallen heb je aan een half woord waarschijnlijk genoeg om een inschatting te kunnen maken van wat er speelt bij je gesprekspartner(s) en meestal zal je inschatting ook blijken te kloppen.

Jouw empathie levert je een paar grote voordelen op. In de eerste plaats is het natuurlijk een prima basis voor luistervaardigheid. Luisteren naar anderen begint immers met geïnteresseerd zijn in anderen. Daarnaast bezorgt het je het vermogen om je eigen communicatie en houding subtiel op je omgeving af te stemmen, zodat je waar nodig heel tactisch en diplomatiek kunt opereren. Een derde voordeel is dat dit talent je in staat stelt om mensen op gevoelsniveau te beïnvloeden. Daarmee is het dus ook een

sturingstalent. We noemen dat ook wel het vermogen tot (positieve) manipulatie. De toevoeging 'positief' vermeld ik hier expres omdat het woord manipulatie een wat negatieve bijklank heeft en dat is eigenlijk niet terecht. Manipulatie betekent gewoon 'naar je hand zetten' en dat kan natuurlijk ook heel goed vanuit een positieve intentie.

In jouw geval geldt dat je empathisch vermogen wel echt ook een sociaal talent is (wat dus niet altijd automatisch het geval is) en dat heeft te maken met het feit dat je niet alleen empathisch maar ook bovengemiddeld hulpvaardig bent. Daar kom ik op terug bij de paragraaf 'Bijstaan zonder overnemen'.

1.3 Aan de andere kant

Niets dan voordelen van een hoog empathisch vermogen zou je denken maar dat is helaas niet helemaal waar. Dus wat kan ik je nog meegeven vanaf de andere kant van deze dimensie? Twee dingen.

Ten eerste. Mensen die laag scoren op het talent empathie richten zich zoals gezegd vooral op de feitelijke en concrete boodschap, het inhoudsniveau. Wat niet concreet gezegd wordt, is er eenvoudigweg niet. Waar jij aan een half woord of zelfs aan een subtiele gezichtsuitdrukking genoeg hebt, geldt dat voor jouw minder empathische gesprekspartners dus beslist niet. Als gevolg daarvan zou je door hen soms als wollig, onduidelijk of als ongrijpbaar ervaren kunnen worden. Jouw neiging tot subtiliteit zal door sterk functionele mensen gewoon niet altijd begrepen worden. Om elkaar dan toch te 'verstaan', zal jij af moet dalen naar de golflengte van de ander oftewel naar het concrete (voor jou wat hoekige) niveau.

Ten tweede. Mensen voelen zich pas gehoord als ze hun gevoelens en gedachten zelf concreet onder woorden hebben gebracht. Dat geldt zeker voor wat minder empathische mensen in je omgeving. Jij voelt zó gemakkelijk aan wat mensen voelen, dat je het concrete verhaal daarover zelf eigenlijk niet echt meer nodig hebt. Daardoor loop je het risico op 'voorpraten en invullen'. Gevolg is dat je wel eens het verwijt zou kunnen krijgen niet goed te luisteren (terwijl je alles eigenlijk al gehoord had voordat de ander überhaupt iets had gezegd). Ook hier geldt dat jij degene bent die zich aan zal moeten passen aan het empathieniveau van de ander. Een te sterke antenne kan je wel zachter zetten. Een antenne die er niet is kan je niet harder zetten.

1.4 Jouw leer- en ontwikkelkansen (-opdracht)

Er zijn maar heel erg weinig mensen die echt goed kunnen luisteren en tegelijk is dat volgens mij de allerbelangrijkste competentie voor jeugdzorgprofessionals. Iedereen zou daarom met enige regelmaat aandacht moeten besteden aan zijn of haar 'actieve luistervaardigheid'. Jij dus ook. Lees in ieder geval even de ontwikkelparagraaf van het hoofdstuk 'luisteren' in het boek 'De Jeugdzorgprofessional'.

Eén eenvoudige tip waar je direct je voordeel mee kunt doen heb ik vast voor je, namelijk: "Stel vragen over wat je al weet of denkt te weten. Niet om jouw beeld scherper te krijgen, want dat wordt het waarschijnlijk niet, maar om de ander het gevoel te geven 'gehoord' te worden".

2 Ik-sterkte (ten behoeve van de competentie 'Positie innemen')

2.1 Het talent

Het begrip ik-sterkte levert, anders dan de andere talenten die in dit assessment aan de orde komen, bij de meeste mensen niet automatisch herkenbare beelden op. En als dat al wel zo is, dan is de relevantie met jeugdzorg nog niet onmiddellijk voor de hand liggend. Dus zal ik eerst proberen duidelijk te maken waar we het hier precies over hebben. De eenvoudigste manier om dat te doen is je even terug te laten denken aan je lagere en middelbare school periode. Je zult je vast een leerkracht of docent voor de geest kunnen halen die 'geen orde kon houden'.

Welnu, je kunt met een zekerheid grenzende waarschijnlijkheid zeggen dat die leerkracht leed aan een natuurlijk gebrek aan ik-sterkte. Overigens betekent dit niet automatisch dat mensen met een lagere ik-sterkte per definitie geen orde kunnen houden.

Het talent ik-sterkte is verantwoordelijk voor de zogenaamde 'vecht-vlucht-impuls' die we voelen als we met anderen in conflict komen, dreigen te komen of zouden moeten komen. Bijvoorbeeld op het moment dat iemand jouw (of in het algemeen) grenzen overschrijdt of als iemand jouw positie ter discussie stelt. Als het spannend wordt tussen mensen (en jij een van die mensen bent), bepaalt dit talent of je geneigd bent 'in te stappen' en (figuurlijk) te gaan vechten, dan wel 'uit te stappen', je positie te verlaten en te vluchten (meestal ook figuurlijk).

Dit talent speelt een uiterst belangrijke maar enigszins bedekte rol in het creëren en behouden van het gevoel van basisveiligheid bij kinderen die onder onze verantwoordelijkheid vallen. Is het je weleens opgevallen dat kinderen vaak onrustig worden en meer grens-zoekend gedrag vertonen als er storm op komst is? Dat verschijnsel is direct gekoppeld aan dit thema. In het hoofdstuk 'Positie innemen' (in het boek 'De Jeugdzorgwerker') leg ik dat verder (en genuanceerder) uit.

2.2 Jouw score

Tolerantie



Ik-sterkte

Jouw ik-sterkte is duidelijk niet zo hoog. Dat betekent dat je van nature zeker geen vechter bent, een hekel zult hebben aan openlijke conflicten en confrontaties en die zelf ook zeker niet op zult zoeken.

Als belangentegenstellingen het karakter krijgen van strijd (en jij zelf partij bent), of als anderen een rechtstreekse confrontatie met jou zoeken, zal je eerder een vlucht- dan een vecht-impuls voelen.

Voor de competentie 'positie innemen' betekent dit dat die wat verder van je af staat. Het zal je anders gezegd wat meer energie kosten om je plek in te nemen te midden van anderen, zeker als die anderen zich nadrukkelijker bedienen van haantjesgedrag. Als anderen (kinderen of volwassenen) jouw positie ter discussie stellen (de machtsvraag stellen) zal het voor jou bovendien ook niet zo gemakkelijk zijn om daar iets stevig tegenover te zetten.

Zoals gezegd is ik-sterkte een belangrijke factor als het gaat om het creëren en borgen van basisveiligheid. Doordat jouw ik-sterkte van nature wat lager is zullen kinderen zich (onbewust) geprikkeld voelen om jou op dat thema te testen en dat doen ze dan door grenzen op te zoeken en die ook af en toe te overschrijden. De vraag die ze daarmee als het ware stellen is: "Hoe gek kunnen wij doen voor jij ingrijpt?". De vraag die

daar echter onder ligt is: “Hoe gek kunnen anderen doen, waar ik last van heb, voordat jij ingrijpt en mij daarmee tegen hen in bescherming neemt?”

Uiteraard zijn er veel andere factoren van invloed op hoe je er in de praktijk al dan niet in zal slagen om vorm en inhoud aan de competentie ‘positie innemen’ te geven. Bijvoorbeeld de ik-sterkte van de ander, en daarmee de doelgroep waarmee of waarvoor je werkt.

2.3 Aan de andere kant

Valt er ook iets positiefs te zeggen over deze score? Jazeker wel. De karakterologische tegenhanger van ik-sterkte is namelijk ‘tolerantie’ en dat draagt positief bij aan het vermogen om te de-escaleren. Dus als je zelf geen duidelijke partij bent in een conflict of confrontatie heb je met jouw score de beste papieren om de angel uit het conflict te halen, mensen weer ‘on speaking terms’ te krijgen en bij elkaar te brengen. In situaties waar strijd tussen anderen aan de orde is, is jouw optimale rol dus die van de bemiddelaar en de verbinder. Jij zult door geen van de strijdende partijen namelijk als bedreigend ervaren worden.

2.4 Jouw leer- en ontwikkelkans (-opdracht)

Als dit talent en dit thema tot nu toe onbekend voor je waren zou ik je willen adviseren om er een poosje heel gericht op te gaan reflecteren. Probeer het thema ik-sterkte in praktijksituaties te herkennen, kijk goed waar en hoe die van invloed is op het gevoel en het gedrag van anderen. En beperk je daarbij niet tot de interactie tussen kinderen of tussen jou en kinderen maar kijk vooral ook naar interactie tussen volwassenen.

Het is zeker aan te bevelen om tijd en aandacht te besteden aan de competentie ‘positie innemen’. In het boek 'De Jeugdzorgprofessional' heb ik een aantal tips en trucs beschreven waar je wellicht je voordeel mee kunt doen. Mijn belangrijkste tip aan jou specifiek is: “Blijf trouw aan jezelf”. Daarmee bedoel ik te zeggen dat je vooral niet moet proberen om je ik-sterkte te vergroten of je het gedrag van iemand met een hogere ik-sterkte aan te meten (een rol te spelen). Ga vooral op zoek naar wat bij jou past en wat voor jou werkt om het beoogde resultaat van deze competentie te realiseren, namelijk: basisveiligheid voor de kinderen die aan jouw verantwoordelijkheid zijn toevertrouwd en ‘stevig staan’ op een zelf gekozen plek te midden van anderen.

Ter aanvulling hierop nog even een nabrander. In het volgende hoofdstuk ga ik iets zeggen over jouw natuurlijke behoefte om te sturen. Die levert je voor deze competentie (positie innemen) namelijk nog wel een interessante compensatiemogelijkheid op. Door tijdig sturing te geven en aan te geven wat jij graag wilt dat er gaat gebeuren kan je voor een deel namelijk voorkomen dat je voortdurend moet corrigeren en daar strijd bij moet leveren. Omgekeerd: Als je niet stuurt kan je het anderen moeilijk kwalijk nemen dat ze zelf een richting kiezen. En dan is de kans dus groter dat er dingen gebeuren die jij niet op prijs stelt en je daar dus op moet reageren.

Er zijn nogal wat mensen met deze talent-score die zich niet herkennen in de bewering dat ze ‘geen vechter’ zouden zijn.

Geldt dat ook voor jou? Bekijk dan deze video: www.petervonk.com/FAQ/geen-vechter

3 Autoriteit (ten behoeve van de competentie 'Sturen')

3.1 Het talent

Binnen het vermogen om het stuur in handen te nemen (over anderen, over situaties en over je omgeving) is een belangrijke rol weggelegd voor het talent 'autoriteit' wat ook wel natuurlijk overwicht genoemd wordt. Dit talent zegt iets over je natuurlijke vermogen (en behoefte) om op een kistje te staan zonder het bij je te hebben. Het vermogen om boven anderen of boven een groep te gaan staan en die anderen of die groep vervolgens met enig gezag te vertellen wat jij graag wilt dat er gaat gebeuren.

Autoriteit hangt vrij nauw samen met het talent 'intrinsieke dominantie'. Dat talent gaat niet zozeer over 'tussen of boven' anderen staan maar puur over de behoefte aan invloed (op situaties en op anderen). Deze twee talenten (autoriteit en dominantie) hebben weliswaar een sterke onderlinge invloed, ze zijn niet per sé ook gekoppeld. Er zijn mensen met een sterke autoriteit die tegelijk geen enkele behoefte voelen om invloed te hebben op anderen. Dat zijn de 'majoor-types'. Zij zijn in staat om door alleen even hun stem te verheffen een heel peloton naar links af te laten buigen, maar dat pas nadat iemand anders hen ingefluisterd heeft dat we die kant op moeten. Omgekeerd bestaat ook (en zien we in de jeugdzorg veel vaker). Het eerste talent (dominantie) is voor iedere jeugdzorgprofessional min of meer van belang. Maar het laat zich ook relatief gemakkelijk compenseren als dat ontbreekt. Anderen vertellen wat je graag wilt dat ze doen hoef je, in tegenstelling tot 'luisteren' bijvoorbeeld, immers maar één of hooguit een paar keer per dag te doen. Bovendien kan je het voorbereiden en daar anderen bij betrekken.

In dit assessment focussen we expres op het talent autoriteit omdat dat het stuur praktisch zichtbaar maakt. Je kunt immers wel een heleboel 'willen', maar als je dat niet hardop zegt of als mensen eenvoudigweg niet naar je luisteren als je het hardop zegt, dan is het effect van dat willen natuurlijk niet zo groot. Het goede nieuws is dat dit talent nou juist weer niet voor iedere jeugdzorgwerker van belang is. Dat hangt erg af van de doelgroep waar je mee werkt. Als je met weerbarstige pubers te maken hebt is natuurlijk overwicht wel erg handig. Werk je met hele jonge kinderen of met wat meer ingetogen en introverte types dan kan dit talent ook juist een handicap zijn.

3.2 Jouw score

Gelijkwaardigheid



Sturend

Jouw score hier laat zien dat het je weinig moeite zal kosten om gezag over je omgeving te verwerven. Je bezit een zeker natuurlijk overwicht en daarmee ook overtuigingskracht, waardoor je mensen gemakkelijk met je mee kunt krijgen, ook als ze op voorhand nog niet direct bereid zijn om iets van je aan te nemen.

Met deze score laat je ook voldoende ruimte voor inspraak en invloed van anderen. Je bezit met andere woorden het vermogen om op een kist te klimmen maar als dat niet nodig is, stap je er even gemakkelijk ook weer vanaf en kan je tussen en naast anderen gaan staan. Autoriteit zal in jouw geval met andere woorden niet zo snel autoritair worden.

Voor de competentie 'sturen' betekent dit logischerwijze dat je daar gemakkelijk en op een natuurlijke wijze invulling aan zult kunnen geven. Kinderen (maar ook volwassenen) zullen over het algemeen gemakkelijk bereid zijn om naar je luisteren (in de zin van 'gehoorzamen'). Jouw score hier laat zien dat dat voor jou geen doel in zichzelf is maar een middel om richting en sturing te geven aan ontwikkeling.

In jouw geval is het trouwens wel van belang om nog even de link te leggen met je (lagere) ik-sterkte. Waar 'sturen' vooral gaat over wat je wilt dat er gaat gebeuren (aan de voorkant dus), gaat ik-sterkte meer over corrigeren van wat er al gebeurt (en jij dat eigenlijk niet gewenst vindt). Sturen is althans van nature gemakkelijker voor je dan corrigeren. Het goede nieuws is dat je minder hoeft te corrigeren naarmate je aan de voorkant duidelijker bent over wat je wilt. Het vermogen om te sturen kan je tot op zekere hoogte dus ook ter compensatie van je lagere ik-sterkte inzetten.

3.3 Aan de andere kant

Bij deze score is er eigenlijk niet heel duidelijk sprake van een andere kant. Anders gezegd, aan jouw score op dit talent kleven geen hele duidelijke nadelen. In situaties waarin het geven van sturing eigenlijk niet nodig of zelfs niet gewenst is, zal je er ook geen moeite mee hebben om dat dan ook even niet te doen. In situaties waar je juist heel nadrukkelijk het stuur in handen moet nemen zal je daar ook niet voor terugschrikken en dan tijdelijk net iets directiever kunnen acteren dan je van nature geneigd bent te doen.

3.4 Jouw leer- en ontwikkelkansen (-opdracht)

Er is dan ook geen reden om jou een gericht ontwikkeladvies mee te geven. Tegelijk is het natuurlijk zo dat het natuurlijke vermogen om te sturen nog niet automatisch ook betekent dat je dat vanzelf op de meest slimme en effectieve manier zult doen. Talentontwikkeling gaat vooral ook over 'heel goed worden' in wat je van nature al in je hebt. Oftewel, lees toch nog even de ontwikkeladviezen die ik ten behoeve van deze competentie heb geschreven.

4 Bijstaan zonder overnemen ('adviseren' in plaats van 'assisteren')

4.1 Het talent

De ander leren zichzelf te helpen. Precies die ondersteuning bieden die iemand nodig heeft om zelf een probleem op te lossen, en dan het liefst zo dat die iemand de volgende keer al iets minder ondersteuning nodig heeft. Kort en bondig komt 'bijstaan zonder overnemen' daarop neer. Mensen die daar van nature toe geneigd zijn, bezitten een 'begrensde hulpvaardigheid'. Zij voelen niet bij ieder probleem dat zij tegenkomen een impuls om zelf in actie te komen, te verzorgen of te redden.

Daarmee hebben we hier een lastig thema te pakken aangezien heel erg veel (jeugd-)hulpverleners juist een vrij sterke aangeboren hulpvaardigheid bezitten. Dat is ook niet zo raar, want waarom zou je anders überhaupt in de jeugdzorg gaan werken. Hulpvaardigheid is dus enerzijds een belangrijk talent en een drijfveer maar anderzijds tegelijk ook een aanzienlijke valkuil voor de jeugdzorgprofessional. Hoe sterker je natuurlijke hulpvaardigheid, hoe sterker je neiging om te willen zorgen en verantwoordelijkheden 'over te nemen'. Vanuit de best mogelijke bedoelingen kunnen hulpverleners de ontwikkeling van kinderen tot zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid hopeloos in de weg zitten. Oftewel, de ideale jeugdhulpverlener is van nature niet al te hulpvaardig maar wie van nature niet zo erg hulpvaardig is wordt doorgaans geen hulpverlener.

In dit talent-assessment hebben we voor alle duidelijkheid je hulpvaardigheid gemeten. Dat rapporteren we hier expres omgekeerd, waarmee we de nadruk leggen op het belang van 'niet overnemen'. Uiteraard zijn er overigens doelgroepen waarbij het taakaccent juist wel op 'verzorgen' ligt. Hoe dat in jouw werk zit kan je het beste zelf beoordelen. Kijk daar wel heel kritisch naar want hulpvaardige mensen zullen al snel van mening zijn dat hun doelgroep verzorging nodig heeft.

4.2 Jouw score

Dienend



Adviserend

Voortbordurend op het bovenstaande hoeven we ons in ieder geval niet af te vragen waarom jij in de jeugdzorg werkt. 'Mensen helpen' is overduidelijk een bijzonder sterke drijfveer voor jou. Kennelijk zelfs zodanig sterk dat je daarmee nogal vlot en vaak iets te vlot geneigd bent om de handen uit de mouwen te steken als iemand een probleem heeft.

Je loopt daarmee een stevig risico de grenzen van eigenaarschap te overschrijden, in het relatieve voordeel van de ander. Het relatieve zit hem dan in het feit dat iemand die door jou uit de brand geholpen wordt daar een korte termijn voordeel van heeft en daar natuurlijk blij mee zal zijn. Het is echter nog maar helemaal de vraag of die iemand daar op de langere termijn ook voordeel van heeft, want wat heeft hij of zij nu zelf geleerd als jij het probleem hebt opgelost?

Daar komt nog een andere lastigheid bij (twee eigenlijk). Ten eerste is het namelijk zo dat, als je de eigenaarsvraag niet stelt en beantwoord, heel snel zal blijken dat jij binnen de kortste keren gezien wordt als eigenaar van dit soort problemen. Bijvoorbeeld: Stel dat je iemand anders zijn band plakt zonder eerst even heel duidelijk te maken dat het zijn band is en dat jij dat nu bij hoge uitzondering 'voor hem' doet.

Dan zal je zien dat jij straks ‘van de fietsen bent’, dat iedereen het volkomen logisch vindt dat jij hier de banden plakt, ook alle fietslichtjes wel zult repareren en dat het eigenlijk ook niet zo raar is dat jij elke avond even de fietsen binnen zet. Het is maar een voorbeeld.

Daarnaast (tweede lastigheid) is dat te hulpvaardige mensen een grotere kans lopen op burn-out klachten omdat ze geneigd zijn hun draaglast net zo lang te vergroten tot hun draagkracht het vroeg of laat begeeft. Je hulpvaardigheid kan dus ook nog een gezondheidsrisico opleveren en zelfs dat kan je vanuit het belang van de ander als ongewenst beoordelen. Want wie heeft er nog wat aan je als je omgevallen bent?

Het eerste dat nodig is om deze problemen te voorkomen en nog beter bij te dragen aan de ontwikkeling van zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid, is dat je bewust bent van ‘het moment’. Daar bedoel ik het moment mee waarop de eigenaarsvraag (‘van wie is het?’) beantwoord zou moeten worden. Dat moment ligt als het goed is direct nadat de hulpvraag is gesteld, al dan niet hardop. Te hulpvaardige mensen zijn geneigd ‘het moment’ voorbij te laten gaan en meteen in actie te komen. Pas als ze het mede daardoor zelf veel te druk krijgen gaan ze die vraag (soms) alsnog stellen. Grote kans dus dat je jouw keuze om iemand wel of niet te helpen vooral laat afhangen van beschikbare tijd en niet van eigenaarschap. Ideaal gesproken zou dat omgekeerd moeten zijn.

4.3 Aan de andere kant

Valt er ook nog iets positiefs te zeggen over deze score. Uiteraard! Sterker nog, hulpvaardig zijn is natuurlijk gewoon een fantastische eigenschap. Geef mij er dertig om mij heen zeg ik altijd maar. Uitgaan van de vraag wat je voor anderen en de samenleving kan betekenen (in plaats van andersom) is wat eigenlijk iedereen zou moeten doen.

De wereld zou er een stuk beter en mooier uitzien als iedereen zo in het leven stond.

Bovendien is het ook nog eens zo dat ‘geven’ zelfs vanuit een egoïstisch perspectief profijtlijker is dan ‘nemen’. Bedrijven (en mensen) die zich focussen op waarde toevoegen in plaats van op winst maken, zijn aantoonbaar succesvoller (en winstgevender).

4.4 Jouw leer- en ontwikkelkansen (-opdracht)

Dat alles laat onverlet dat de competentie ‘bijstaan zonder overnemen’ beslist jouw aandacht verdient. Het herkennen van het moment waarop de eigenaarsvraag gesteld en beantwoord zou moeten worden is daar de eerste stap in. In het boek ‘De Jeugdzorgprofessional’ staan nog een paar adviezen waar je wellicht iets aan hebt.

Wees vooral niet bang dat je ‘de andere kant’ teveel uit het oog verliest. Als je er al in zou slagen om de helft van je hulpvaardigheid te onderdrukken (een bijna onmogelijke opdracht), dan zou je nog steeds een zeer dienstbaar mens zijn.

5 Ordening ('blijf bij het plan')

5.1 Het talent

Het talent ordening speelt een, zo niet dé, hoofdrol binnen de competentie 'planmatig werken'. Het vermogen om planmatig te werken houdt in dat je je kunt verbinden aan doelen, plannen en methodieken die in gezamenlijkheid zijn ontwikkeld en afgesproken. Vervolgens betekent het ook dat je die als uitgangspunt neemt voor je eigen handelen. En dat -heel belangrijk- ook, als die plannen en doelen soms niet helemaal overeen komen met wat jij zelf belangrijk en nuttig vindt. Planmatig werken gaat daarnaast natuurlijk ook het praktisch kunnen organiseren van je werk en leven en zo nodig ook dat van anderen. En dat dan op een zodanige manier dat dat bijdraagt aan rust, reinheid en regelmaat.

In dit assessment ligt het accent op het eerste deel van wat ik boven heb genoemd. Op 'basale ordening' dus, het vermogen om 'in de pas' te lopen zou je het ook kunnen noemen, je neiging om je aan afspraken te houden en je te voegen naar gezamenlijk of door anderen bedachte kaders, regels, normen en waarden. Als je hier hoog scoort (rechts) is het vaak ook wel zo dat je dat terug ziet in praktisch 'georganiseerd' zijn, maar dat is geen wetmatigheid.

Om de vraag te beantwoorden of je van nature al dan niet ook praktisch gestructureerd bent (of vooral heel flexibel en daarmee mogelijk ook wat minder efficiënt) heb je geen assessment nodig.

Maar zijn flexibiliteit, aanpassingsvermogen, wendbaarheid en creativiteit eigenlijk ook niet heel erg belangrijk?

Het eerlijke antwoord is dat dat natuurlijk beslist zo is. In het boek 'De Jeugdzorgprofessional' leg ik uit waarom we nou juist 'planmatig werken' tot één van de zeven kerncompetenties hebben gebombardeerd en 'flexibiliteit' niet.

5.2 Jouw score

Non-conformist



Conformist

Jouw score laat zien dat je waarde hecht aan basale kaders, regels, procedures, protocollen, normen en waarden maar dat wel vanuit een functioneel perspectief. Ze moeten met andere woorden wel zin hebben. Voor jou is de geest per saldo belangrijker dan de letter van de wet. Als een regel of afspraak zijn functie verliest zal je voorstellen doen om die aan te passen. Afspraken worden voor jou niet zo snel wetmatigheden. Je beschouwt ze per saldo meer als ondersteunend dan als leidend.

In feite heb je met deze score de beide zijden van dit talent tot je beschikking zonder in één van beide door te slaan.

Het maakt je enerzijds betrouwbaar en voorspelbaar. Als jij iets afsprekt zal je je best doen om je afspraken na te komen en anders spreek je het gewoon niet af. Maar dat niet zodanig dat je onbuigzaam wordt. Anderzijds ben je flexibel en wendbaar zonder dat dit onmiddellijk ten koste gaat van efficiëntie.

De winst van dit talent en jouw score daarop is dat je daarmee bijdraagt aan rust, reinheid en regelmaat. Het zorgt voor voorspelbaarheid van de leefomgeving en daarmee creëer je ook veiligheid. Daar waar je beroepshalve te maken krijgt met jeugdigen in een levens- en ontwikkelfase waarin ze juist ruimte nodig hebben, tegen de regels aan moeten kunnen schoppen, grenzen op willen zoeken en zo gaan ontdekken wat voor hen zelf belangrijke waarden zijn, zal je er ook niet zoveel moeite mee hebben om hen die ruimte te gunnen.

5.3 Aan de andere kant

In jouw gemiddelde score zijn 'de ene' en 'de andere' kant prima met elkaar in balans. Over een eventuele andere kant heb ik hier dan ook niets meer toe te voegen.

5.4 Jouw leer- en ontwikkelkansen (-opdracht)

In het boek 'De Jeugdzorgprofessional' heb ik niet alleen ontwikkeladviezen beschreven voor mensen met een lage score op dit talent maar ook voor mensen met hoge scores. Hoewel ik niet de behoefte voel om jou hier ontwikkeladviezen mee te geven zou ik je toch willen vragen het hoofdstuk 'planmatig werken' even te lezen.

Ik beschrijf daarin wat het voordeel is van het formuleren en hanteren van een lijst met goede gewoonten en gebruiken (in plaats van een lijst met huisregels). Ik schat in dat dat jou wel aan zal spreken en jouw score op dit talent maakt jou precies de goede persoon om dat in te voeren. Oftewel, lees het vanuit de vraag hoe je anderen kunt ondersteunen in hun ontwikkeling.

6 Samenwerken ('denk en handel als collectief')

6.1 Het talent

Jeugdzorg kan per definitie nooit een eenmansactie zijn. Er zijn altijd meerdere mensen en partijen rondom een jeugdige actief. Ieder van hen levert een bijdrage aan het plan om daar te komen waar we nu nog niet zijn. Er zijn schrijnende voorbeelden te over van situaties waarin iedere schakel in de jeugdzorgketen zijn werk naar beste vermogen en aantoonbaar correct uitvoerde, maar de keten als geheel hopeloos faalde. Oftewel, de effectiviteit van jeugdzorg is enorm afhankelijk van het vermogen tot samenwerken. En dat op alle niveaus.

Op het operationele niveau geldt bovendien dat 'samen' de beste remedie is tegen de gevolgen van persoonlijke incompetentie. Taken die heel ver van je persoonlijke en natuurlijke competenties afstaan kan je beter overlaten aan iemand die daar wel voor in de wieg gelegd is, en omgekeerd. Het goede werk doen levert energie op, werk dat minder goed aansluit bij je talenten toch heel goed willen doen vraagt (compensatie-)energie. Bovendien laat collectieve complementariteit zich een stuk gemakkelijker organiseren en beïnvloeden dan individuele compleetheid. Oftewel, in een goed team is het collectief krachtiger dan de som der delen. Nu is het natuurlijk niet zo dat de behoefte aan en de bereidheid tot samenwerken automatisch tot een 'goed' team leidt. Maar daar begint het wel.

In dit assessment hebben we de dimensie 'samen' (versus zelfstandig) gemeten. Naarmate je meer naar links scoort zal je meer geneigd zijn om te denken en handelen vanuit 'ik'. Scoor je meer naar rechts, dan denk je meer vanuit 'wij' en zal je eerder geneigd zijn een verbinding met anderen aan te gaan.

6.2 Jouw score



Jouw score hier laat zien dat je hecht aan je onafhankelijkheid en zelfstandigheid. Je gaat althans voor jezelf uit van het principe 'eigen boontjes doppen'. In de praktijk zal dat betekenen dat je zoveel mogelijk je eigen zaakjes wilt regelen, je eigen problemen op wilt lossen en niet zo snel om hulp zult vragen. Een echte solist ben je daarmee weliswaar niet maar een echte teamspeler ook niet.

Jouw hulpvaardigheid (zie hoofdstuk 'Bijstaan zonder overnemen') is hier uiteraard stevig van invloed. Die zorgt er immers voor dat je standaard redeneert vanuit de vraag wat je voor anderen kunt betekenen (in plaats van andersom). Daarmee draag je haast automatisch bij aan het welslagen van het collectief als geheel. De engel zit alleen in de toevoeging 'in plaats van andersom'. Voor jou is namelijk een stuk minder vanzelfsprekend om steun te vragen dan die te geven. Oftewel, je komt vooral iets brengen en bijdragen en niet zozeer iets halen in het team. Het kan geen kwaad om je af en toe af te vragen of die beide elementen nog wel voldoende in balans zijn. Benader die vraag dan vanuit een functioneel perspectief. Dus: "Hoe kunnen anderen mij aanvullen en beter maken ten behoeve van het welzijn van de kinderen (en eventueel de gezinnen) waar ik verantwoordelijkheid voor draag?"

6.3 Aan de andere kant

Nu is het natuurlijk ook zo dat je als jeugdzorgprofessional regelmatig in situaties terecht zult komen waarin je echt op jezelf aangewezen bent en het even helemaal zonder de ruggensteun van anderen zult moeten doen. Mensen met een erg sterke behoefte aan samenwerking kunnen zich dan wat onthand kunnen voelen. Met een hele sterke teamgeest lever je met andere woorden automatisch ook in op autonomie. Daar zal jij geen last van hebben en doorgaans prima kunnen bedenken wat je ergens zélf van vindt. Zie daar 'de andere kant'.

6.4 Jouw leer- en ontwikkelkans (-opdracht)

Jouw score is niet zodanig sterk dat je daar grote risico's mee loopt. Beschouw het als aandachtspunt zou ik zeggen. Lees in ieder geval het hoofdstuk 'samenwerken' in het boek. Wellicht helpt het je om in ieder geval dat aandachtspunt scherp voor de bril te houden.

7 Zelfkritiek ('kijk in de spiegel')

7.1 Het talent

Het allerbelangrijkste instrument dat je als jeugdzorgprofessional ter beschikking hebt ben je zelf. Het verdient aanbeveling (altijd) om er voor te zorgen dat je je zelf heel erg goed kent. Dat je precies weet wat je kunt, waar jouw 'zelf' soms even kan haperen en ook waar het eenvoudigweg te kort komt. Je wilt zagezegd van je 'zelf' op aan kunnen.

Je vermogen tot kritisch reflecteren is bovendien een absolute voorwaarde voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling. Wie ontevreden is over zichzelf zal immers eerder de behoefte voelen om zich te ontwikkelen dan wie eigenlijk best enthousiast is over zichzelf. Vandaar dus dat reflecteren één van de zeven kerncompetenties voor jeugdzorgprofessionals is.

Het talent zelfkritiek is de meest bepalende karakterologische factor voor deze competentie. Het bepaalt óf je geneigd bent de spiegel op te zoeken en terug te blikken op wat achter je ligt. Het bepaalt vervolgens ook wát je ziet als je in de spiegel kijkt. Naarmate je zelfkritischer bent (meer naar rechts scoort) zal je geneigd zijn je blik te richten op dat wat niet helemaal naar wens of verwachting is verlopen. Je zult dan altijd wel iets kunnen ontdekken dat jij anders of beter had kunnen doen. Als je meer naar links scoort zal je jezelf en je eigen handelen door een wat optimistischer en positievere bril bekijken en daardoor eerder zien wat je goed deed dan wat je wellicht hebt laten liggen.

Overigens kunnen mensen met een karakterologisch hoog zelfvertrouwen (en daarmee een mindere geneigdheid tot zelfkritiek) in de dagelijkse praktijk soms wel degelijk ook heel onzeker zijn. Omgekeerd zijn mensen die van nature heel erg zelfkritisch zijn in de dagelijkse praktijk niet per se onzeker. Bovendien is 'zelfkritisch zijn' niet hetzelfde als 'tegen kritiek kunnen'. Kortom een behoorlijk lastig thema maar wel erg belangrijk. Dus ik ga (hieronder) mijn best doen om zo genuanceerd mogelijk uit te leggen hoe het bij jou zit.

7.2 Jouw score



Jouw score laat zien dat je van nature tamelijk zelfkritisch bent. Als je in de spiegel kijkt zie je eerst jezelf en ben je geneigd om dat wat niet helemaal geweldig was iets meer aandacht te geven dan wat wel goed ging. Het grootse voordeel daarvan is je leerbaarheid. Elke ontwikkeling begint immers met het besef dat er wat te ontwikkelen valt.

7.3 Aan de andere kant

Zelfs zelfkritiek heeft een keerzijde. Het kan je namelijk ook onzeker en pessimistisch maken over je eigen kwaliteiten en mogelijkheden met als gevolg dat je kansen aan je voorbij kunt laten gaan ook als die eigenlijk best goed aansluiten bij je competenties. In jouw geval kan dit nog wat verder worden versterkt door een eigenschap die we 'verantwoordelijkheidsgevoel' noemen. Uit de keuzes die je in dit assessment hebt gemaakt blijkt namelijk dat jouw verantwoordelijkheidsgevoel dermate sterk is, dat het je ook een zekere mate van faalangst op kan leveren. Je bent niet alleen heel kritisch in je terugblik op hoe de dingen zijn gegaan en wat jouw eigen aandeel daarin was, je hebt ook sterk de behoefte om fouten te vermijden in

wat je nog te doen staat. Het goede daarvan is overigens dat je daardoor extra je best zult doen om 'beslagen ten eise te komen' oftewel je voor te bereiden. In dit geval spreken we van een 'positieve faalangst'. Het kan natuurlijk zo zijn dat jij dit helemaal niet als positief ervaart en er misschien zelfs ook echt hinder van ondervindt. Dan is het denk ik wel verstandig om actie te ondernemen een goede faalangstreductietraining op te zoeken.

Een ander nadeel van zelfkritiek is dat het je minder kritisch kan maken naar het aandeel van anderen ('het zal wel aan mij liggen'). Als je begint met een zelfkritische blik is dat prima, als je het daarbij laat niet. Al is het maar omdat niet iedereen even zelfkritisch is als jij. Voor minder zelfkritische mensen in je omgeving zal jouw kritische reflectie een welkome bliksemafleider zijn ('het zal inderdaad wel aan jou liggen').

7.4 Jouw leer- en ontwikkelkans (-opdracht)

Jouw score geeft niet direct aanleiding voor het geven van een ontwikkeladvies. Toch kan het geen kwaad om het hoofdstuk over dit onderwerp in het werkboek 'De Jeugdzorgprofessional' even te lezen. Voor een deel van je collega's is reflecteren namelijk helemaal niet zo vanzelfsprekend als voor jou en voor hen geldt dat ze anderen nodig hebben om als kritische spiegel te fungeren. Jou dus. Wel zo handig dat jij weet wat ik hen adviseer aan jou te vragen.

8 Hoe nu verder?

8.1 Persoonlijk Ontwikkelplan

Misschien wel het belangrijkste doel van dit talent-assessment is voeding en richting geven aan je persoonlijke ontwikkeling. Niemand is perfect geschikt voor welke functie dan ook, jij dus ook niet. Dat is ook helemaal niet zo erg zolang je in staat en bereid bent om je eigen tekortkomingen onder ogen te zien en daarmee aan het werk te gaan. Dit talent-assessment heeft je per definitie een aantal leer- en ontwikkel-opdrachten opgeleverd, zelfs als jouw rapport alleen maar 'rechtse' scores laat zien. Wetende wat je nu weet, kan je dus eenvoudig je persoonlijk ontwikkelplan ontwerpen en in gang zetten. Daarvoor heb ik nog drie tips voor je:

Kies één doel tegelijk

Als je aan drie of meer competenties tegelijk gaat werken, voorspel ik je dat je over een jaar op geen van die competenties noemenswaardige vooruitgang hebt geboekt. Concentreer je daarom op één competentie en ga daar serieus mee aan de slag. Niet alleen is de kans dat je over een jaar daadwerkelijk gegroeid bent veel groter, je zult dan ook merken dat andere competenties 'in de slipstream' mee gaan.

Prioriteer in de juiste volgorde

Het is wel belangrijk om je ontwikkelfocus in de juiste volgorde te kiezen, bij voorkeur als volgt: Heeft je vermogen tot kritische zelfreflectie aandacht nodig? Begin dan daar! Zo niet, start dan met je luistervaardigheid. Ook niet echt een issue voor jou? Werk dan aan de competentie positie innemen. Oftewel, start met het 'magisch drietal' (Spreek je uit, Stel een vraag, Kijk in de spiegel). In het boek 'De Jeugdzorgprofessional' leg ik dat magisch drietal trouwens verder uit. Daarna maakt het niet per sé meer uit welke competentie je eerst en welke je later bij de kop pakt.

Hou het (zo lang mogelijk) eenvoudig en praktisch

Het boek 'De Jeugdzorgprofessional' dat je samen met dit rapport hebt ontvangen, is in de eerste plaats bedoeld als ontwikkelboek. Per competentie geef ik daarin een aantal hele eenvoudige praktische ontwikkeltips. Soms zo plat, dat ik nog wel eens van mensen terugkrijg: "Maar zo eenvoudig kan het toch niet zijn?". De realiteit is echter dat anders leren 'doen' vaak veel eenvoudiger is dan we denken. Begin daarom eenvoudig maar wel serieus met wat ik je in het boek aanreik en kijk wat het je brengt. Als dat niet voldoende is kan je natuurlijk alsnog op zoek gaan naar een meer uitgebreide en wellicht ook meer diepgaande training. Blijf wel trouw aan jezelf! Toets aangeboden trainingen op hun pretentie. Beweren ze jou te zullen veranderen (niet intrappen) of gaan ze je helpen slim en steeds slimmer met jezelf om te gaan (dan prima).

8.2 Naar je (toekomstige) werkgever

Als dit assessment onderdeel is van een selectieprocedure:

Je toekomstige werkgever heeft ervoor gekozen om dit assessment onderdeel van het selectieproces te laten zijn. Zij zal de resultaten dus meenemen in haar overwegingen en mede daar een besluit op baseren. Logischerwijze zal zij (of hij als je contactpersoon een man is) daar nog wel een goed gesprek met jou over willen voeren. Natuurlijk is dat best spannend maar onthoud dat werkgevers in de jeugdzorg niet op zoek zijn naar perfecte mensen. Wel naar mensen met potentieel, die zichzelf onder ogen durven komen en die zich willen en kunnen ontwikkelen. Bereid je goed voor op dat goede gesprek. Denk daarbij vooral na over wat dit assessment jou geleerd heeft, 'wat' jij wilt leren en ontwikkelen en liefst ook alvast 'hoe' je daar vorm en inhoud aan zou willen geven.

Als dit assessment door je werkgever is geïnitieerd als start voor een persoonlijk ontwikkeltraject:

Ook in dit geval is het verstandig om met je werkgever in gesprek te gaan over de resultaten van dit assessment, ook al is dat misschien best spannend. Houd in je achterhoofd dat iedereen op zijn minst een beetje incompetent is, ook degene(n) met wie je dit rapport gaat bespreken. Dat scheidt alvast een band. Bedenk ook dat je per definitie anderen nodig hebt om je überhaupt te kunnen ontwikkelen en dat het daarom verstandig is om die anderen te informeren over jouw kwaliteiten en ontwikkelpunten. Bovendien is complementariteit de beste remedie tegen persoonlijke incompetentie. Wat jij niet kan, kan een ander misschien wel en andersom. Dat alleen zou al een goede reden zijn om jouw rapport te delen met mensen waar je mee samenwerkt.

Als je dit assessment op eigen initiatief (particulier) hebt ondergaan:

Wellicht heb je dit assessment op eigen initiatief ondergaan. Als particulier dus, gewoon om er achter te komen of werken in de jeugdzorg iets voor jou is. In dat geval heb je met dit rapport vast wel een begin van een antwoord op je eigen vraag gekregen. Als je op de talenten ik-sterkte, empathie en zelfkritiek in het midden of nog verder naar rechts hebt gescoord, heb je eigenlijk al een prima reden om je (met dit rapport in de hand) voor een goed gesprek te melden bij een Jeugdzorgorganisatie. Vraag daar wat je behalve talent verder nog nodig hebt om als jeugdzorgprofessional aan het werk te gaan.

8.3 Vragen en antwoorden

Ik heb geprobeerd zo uitgebreid en ook zo genuanceerd mogelijk te beschrijven 'hoe het bij jou zit'. Desondanks kan het zijn dat je na het lezen van dit rapport toch nog met een vraag blijft zitten. Ga in dat geval naar onze website en kijk of jouw vraag ook al eens door iemand anders gesteld en door mij beantwoord is:

www.petervonk.com/jeugdzorg/vragenantwoorden

Als jouw vraag er niet bij staat kan jij die daar alsnog stellen. Ik probeer je vraag dan zo snel mogelijk te beantwoorden.

Bijlage: Samenvattend overzicht

Organisaties die dit talent-assessment inzetten hebben aangegeven dat ze het handig vinden om alle scores in één overzicht bij elkaar te hebben. Dat voorkomt dat er tijdens een terugkoppelingsgesprek steeds heen en weer gebladerd moet worden. Vandaar dat we dit overzicht hebben toegevoegd. Je mag er vanuit gaan dat de medewerker waar je een gesprek mee hebt, het rapport wel helemaal gelezen heeft. Bovendien heeft die medewerker waarschijnlijk een training gevolgd bij ons bureau. Je hoeft dus niet bang te zijn dat de nuances die in dit rapport beschreven staan niet meegenomen worden in de beeld- en oordeelsvorming. Mocht je dat gevoel onverhoopt toch krijgen kan je natuurlijk zelf voorstellen om toch even te hele tekst erbij te pakken.

