



AlleKansenBenut!

Handreiking interventiepiramide zij-instromers

Een gezond en voedend leerklimaat is belangrijk voor de ontwikkeling van een zij-instromer. Zo ontwikkelt een zij-instromer zich tot een vakbekwame en vitale professional, die op lange termijn binnen jouw organisatie blijft werken. De interventiepiramide voor zij-instromers is een handige richtlijn voor jou en jouw organisatie. Met deze handvatten creëer je een gezond en voedend leerklimaat voor jouw zij-instromers.



De zij-instromer

Jouw zij-instromers zijn heel gemotiveerd om aan de slag te gaan binnen jouw organisatie. Om te zorgen dat zij gemotiveerd blijven, besteed je aandacht aan verbinding, autonomie en competentie. Voorzie je jouw zij-instromers van deze drie psychologische basisbehoeften? Dan motiveert hen voor de langere termijn bij jouw organisatie te blijven. Aan de hand van intrinsieke motivatie, talent, kennis en kunde voed je de leerontwikkeling voor zij-instromers.

Leerontwikkeling vraagt om maatwerk. Leg het zwaartepunt van interventies op de onderste lagen van de interventiepiramide. Zo bevorder je:

- een stabiel evenwicht
- ruimte voor groei
- zelfregie



De zij-instromer als waardevolle exoot.
Een volwassen plant, in de juiste voedingsbodem, gerichte begeleiding en voeding tot verdere groei en bloei te komt. Tijd, ruimte en aandacht draagt bij aan de groei en behoud van deze waardevolle exoot, waardoor hij kan bijdragen aan het evenwicht in het ecosysteem.

De ideale voedingsbodem: Het team

Het bieden van een gezond en voedend leerklimaat begint bij de juiste leerplek. Bepaal in welk team jouw zij-instromer het best tot zijn recht komt. Dat is dus niet het team waar de nood het hoogst is, maar een team dat ruimte en tijd heeft om de zij-instromer optimaal tot zijn recht te laten komen. Jouw zij-instromer draagt bij aan de diversiteit van het team en vraagt om gezien en gewaardeerd te worden. Om talent tot uiting te laten komen, heeft jouw zij-instromer voldoende begeleiding en ondersteuning nodig.

Een sterk team

Onderling vertrouwen, respect en samenwerking zijn een voorwaarde voor een gezond team. En in een gezond team komt individuele groei het best tot zijn recht. Investeer in teambegeleiding op versterkende elementen. Faciliteer dit proces met begeleidingsinterventies als:

- intervisie
- coachend leiderschap
- laagdrempelige teamcoaching



Talenten binnen het team

Maak talenten van de teamleden zichtbaar. Daarmee versterk collectieve waarden, ook die van jouw zij-instromer. Breng in kaart welke disciplines al in de organisatie aanwezig zijn of gezocht en getraind moeten worden om de teams te kunnen begeleiden.

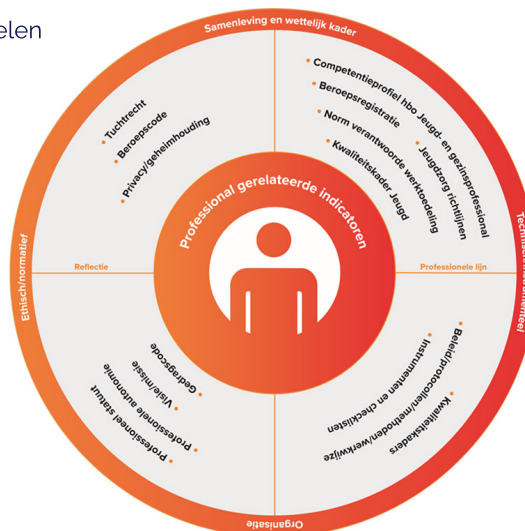
Loopt het team vast of komt het niet vooruit? Dan moet je dit eerst oplossen voordat je een zij-instromer aan het team toevoegt. Richt je eerst op preventieve begeleiding of herstel. Het is belangrijk eerst gericht te begeleiden op de thema's waarop het team vast loopt. Pas als dit op orde is, komt jouw zij-instromer goed tot zijn recht.

Versterk de groei: individuele begeleiding

Focus op amplitie! Zij-instromers hebben veel te bieden.

- Investeer in jouw zij-instromer en de organisatie
- Breng in kaart wat jouw zij-instromer nodig heeft om te ontwikkelen
- Versterk het potentieel van jouw zij-instromer
- Stimuleer en faciliteer zelfregie

Professionele en persoonlijke ontwikkeling komen samen in het krachtenveld, de bewegingsruimte van de autonome professional. De professionele indicatoren (aard en aanleg, kennis en ervaring, normen en waarden) van jouw zij-instromer moet zij in evenwicht kunnen brengen met de professionele ruimte.



Investeer in begeleiding zodat je inzicht krijgt in de aanwezige kennis en vaardigheden, kunde en behoeften van jouw zij-instromer. Vertaal dit naar wat jouw zij-instromer nodig heeft, wat er ontbreekt of wat moet worden ontwikkeld. Zo bepaal je welke mate van zelfstandigheid jouw zij-instromer aankan. Bekijk hiervoor De Wegingstabel.

Laat begeleiding aansluiten op de vaardigheden, expertises, behoeften en talenten van jouw zij-instromer. Iedere professional heeft unieke en duurzame talenten. De sterke kanten bieden de meeste ruimte voor groei van jouw zij-instromer. Versterk het aanwezige potentieel.

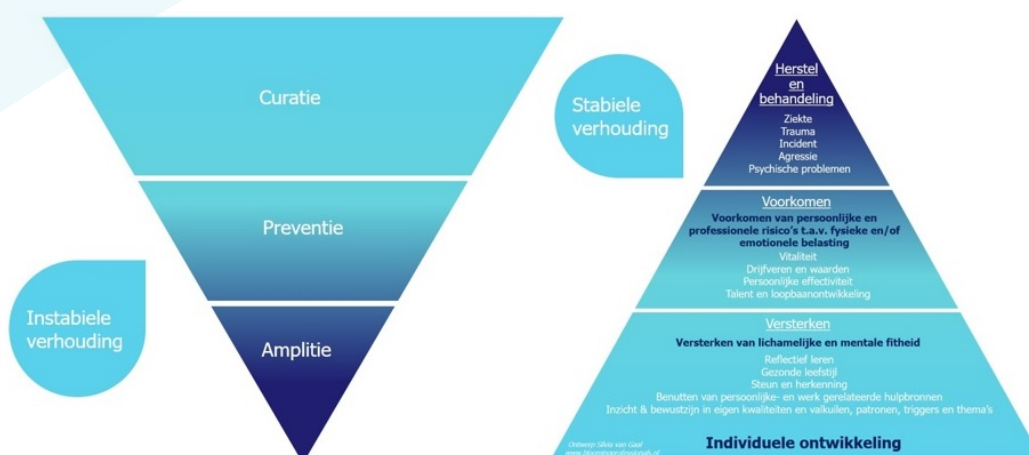
Stimuleer en faciliteer de zelfregie van jouw zij-instromer. Bied vanaf de start voldoende tijd en aandacht om persoonlijke- en professionele ontwikkeling te versterken. Zo neemt jouw zij-instromer regie op zijn of haar handelen.

Plan begeleiding vooraf in

Bied vaste begeleidingsmomenten aan voor persoonlijke ontwikkeling, laagdrempelige coaching en begeleiding op de werkvloer. Blijkt er meer begeleiding nodig? Dan kun je deze vaste momenten uitbreiden. Zo voorkom je uitval, functioneringsproblemen of uitstroom en blijf je jouw zij-instromer op gepaste wijze begeleiden.

Maak jouw eigen begeleidingspiramide

Investeer in jouw aanbod op de onderste laag van de interventiepiramide. Zo bied je een stabiel evenwicht. Breng in kaart welke disciplines al aanwezig zijn in jouw organisatie. Zoek of train de disciplines die niet direct aanwezig zijn. Zo kun je op alle niveaus de benodigde interventies aanbieden.

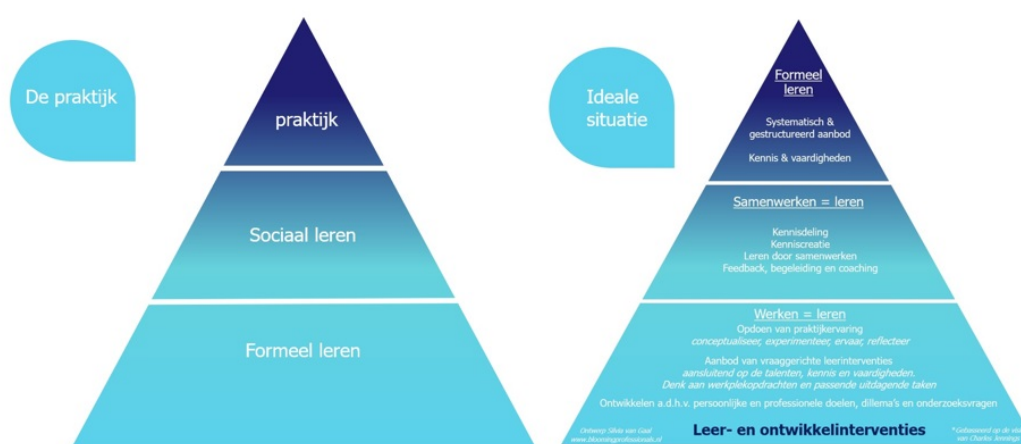


Voeding: een juiste mix van leer- en ontwikkelinterventies

Draai het om! Het inwerkprogramma is in veel organisaties een vast aanbod aan kennis- en vaardigheidstraining. Ga de uitdaging aan en maak hier een persoonlijk traject van. Je creëert een verleidelijke leeromgeving door een koppeling te maken tussen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

- Leg de nadruk op leren in de praktijk
- Bied begeleiding en ontwikkelmogelijkheden aan die passen bij de talenten, kennis en vaardigheden van jouw zij-instromer
- Beoordeel wat jouw zij-instromer wel en niet kan doen
- Zorg ervoor dat er samen geleerd kan worden
- Zorg voor gerichte formele leerinterventies waar nodig
- Richt de leer- en ontwikkelactiviteiten van jouw zij-instromer vraaggericht in en laat de activiteiten aansluiten op team- en organisatiedoelstellingen.

- Oefen de beroepscompetenties gericht in de praktijk met uitdagende taken, werkplekopdrachten en onderzoeksopdrachten
- Richt interventies van het sociaal leren in, zodat dit niet door de hectiek van het werk wordt vergeten
- Organisatieleren, teamontwikkeling en individuele ontwikkeling kun je met elkaar verbinden. Zo geef je meer structuur en samenhang aan de leer-en ontwikkelactiviteiten



Colofon

De interventiepiramide is ontwikkeld door Silvia van Gaal - www.bloomingprofessionals.nl. De individuele begeleidingspiramide heeft Silvia van Gaal ontwikkeld voor Jeugdbescherming West, met veel dank aan sparringpartner Annemieke Osendarp - PsychoVitaal. Het Ministerie van VWS, Actieleernetwerk en Regioplus hebben dit initiatief bekroond als vernieuwend arbeidsmarktinitiatief. Jeugdbescherming West werd winnaar Impactmaker 2020.

Voor het programma AlleKansenBenut! heeft Silvia van Gaal de interventiepiramide verder doorontwikkeld. Het resultaat hiervan is de interventiepiramide voor zij-instromers.

Voor vragen over de interventiepiramide kun je contact opnemen met de Ondersteuningsteam Kansen voor de Professional (deskundigenteam AlleKansenBenut!).

1e druk: mei 2022

Over AlleKansenBenut!

Met het programma AlleKansenBenut! zet Jeugdzorg werkt! zich in om jeugdzorgorganisaties inzichten en tools te bieden om de groeiende groep zij-instromers en herintreders zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten voor hun organisatie. Zo krijgen de (nog) niet SKJ-geregistreerde professionals de kans om zich binnen een organisatie optimaal te ontwikkelen én op de lange termijn een duurzame bijdrage te blijven leveren.

AlleKansenBenut! adviseert en ondersteunt organisaties, gemeenten, inkoopregio's en ministeries bij het succesvol inzetten van zij-instromers en herintreders en organiseert bijeenkomsten voor verschillende doelgroepen binnen jeugdzorg. Daarnaast is het deskundigenteam AlleKansenBenut! samengesteld met verschillende deskundigheidsgebieden voor vragen vanuit de branche.

AlleKansenBenut! is een programma van Jeugdzorg werkt!

AlleKansenBenut!

Meer weten?
Neem contact met ons op!