

**ONLINE CURSUS
VOOR
AANDACHTSFUNCTIONARISSEN**

KIRSTENREGTOP.COM

Week 2: Wie zijn je collega's?

Deze week gaan we aan de slag met het onderzoeken van jouw doelgroep. Want dat zijn jouw collega's namelijk. Doelgroepen. Maar tegelijkertijd ook weer niet, want ze 'zijn' geen groep, maar individuen.

Het is de eerste stap die je kunt zetten om te bepalen wat je kunt doen om je collega's in actie te krijgen.

Om jouw collega's te activeren, gaan we een persona samenstellen. Één persoon die de taal spreekt van jouw collega's, waarvan je weet welke benadering hem of haar enthousiast maakt.

Dat je weet wat deze persona nodig heeft, wat de behoefte is.

Want als je weet waarvan hij of zij gemotiveerd raakt, dan kan je benadering kiezen waar je collega's erg blij van worden.

Om zo'n persona samen te stellen gaan we deze week aan de slag om je collega's beter te leren kennen. En in de video's die bij deze module horen geef ik je nog wat meer info over de achtergrond van deze werkwijze. Maar ook hoe het voor je kan gaan werken als je een keuze gaat maken in je communicatie.

Stap 1: Om welke collega's gaat het?

Vorige week ben je aan de slag gegaan met het stellen van je doelen. En bij het beschrijven van de activiteiten die je wil gaan doen om in actie te komen. Je doelen zullen gericht zijn op een verandering die je bij je collega's te weeg kunt brengen. Maar wie zijn die collega's die je daarbij nodig hebt?

Leidinggevenden

Leidinggevenden, directie of managers, hebben een belangrijke ondersteunende rol bij jouw proces als aandachtsfunctionaris. De mate waarin zij jouw werk steunen, de mate waarin zij bekend zijn met wat jij doet, en de uiteindelijke eindverantwoordelijkheid die zij hebben over het goed toepassen van de meldcode en handelen bij vermoedens van huiselijk geweld.

Uitvoerende collega's

Hoeveel uitvoerende collega's heb je? En waar vind je jouw collega's? Zitten zij bij jou op kantoor? Of zitten ze op andere locaties? Werken ze ambulantly? Welke verantwoordelijkheid hebben zij ten aanzien van de Meldcode. Hebben zij een signalerende functie? Hebben zij de verantwoordelijkheid voor alle stappen van de Meldcode?

Gedragwetenschappers en werkbegeleiders

Ook collega's die geen direct cliëntcontact hebben, maar die juist wel op de coaching van de medewerkers zitten, kunnen een belangrijke rol hebben in het ondersteunen van de collega's die met vermoedens van huiselijk geweld te maken hebben. Waar zitten zij? En wie ondersteunen zij?

Ondersteunend personeel

Ondersteunend personeel, zoals secretariaat, receptiemedewerkers, beveiliging en onderhoudspersoneel, kunnen ook signaleren en hebben te maken met een afgeleid beroepsgeheim. Waar zitten zij? En wie stuurt hen aan?

Gebruik deze ruimte om te beschrijven waar je welke collega vindt en ook wat zouden zij moeten kunnen, doen of weten om jouw doelen te behalen?

Maak een keuze: bij welke collega's leg jij je prioriteit? (Maximaal 2) En hoe draagt dit bij aan het behalen van jouw doelen? Per collega ga je een persona samenstellen. Dus kies voor deze training 1 doelgroep.

Je kan later in het jaar dit schema er weer bij pakken als je nog een doelgroep in de actiestand wil krijgen.

Stap 2: Doelgroeponderzoek

In de volgende fase ga je onderzoeken waar de 'haakjes' liggen waar jij jouw plan op aan kunt laten sluiten. Welke leerbehoefte ligt er bij jouw gekozen doelgroep? Wat willen zij bereiken? Wie zijn zij ècht?

De kracht van kiezen

Hulpverleners vinden het vaak moeilijk om te kiezen aan wie zij hun tijd besteden. En dat is ook heel logisch, want vanuit je morele norm sta je ook klaar voor iedereen die hulp nodig heeft. En in de uitvoering van jouw werk als hulpverlener is dat ook zo. Maar als het aankomt op het effectief bereiken van je collega's, is het wel noodzakelijk dat jij de collega's of die ene collega gaat kiezen die centraal komt te staan in jouw werk de komende tijd. En dat klinkt tegenstrijdig, maar je zal de komende tijd gaan ervaren hoe krachtig deze keuze voor jou gaat werken. Want als jij ervoor kiest om voor iedereen er te zijn? Dan ben je er uiteindelijk voor niemand.

Er waren eens drie mensen: Iedereen, Iemand en Niemand.

Op een dag moest er een belangrijke opdracht worden vervuld. Iedereen dacht dat Iemand die taak wel op zich zou nemen. Hoewel Iedereen de opdracht kon vervullen, deed Niemand het.

Daarom werd Iedereen boos op Iemand. Het was zijn taak en nu had Niemand die uitgevoerd!

Iedereen dacht dat Niemand de opdracht had kunnen doen, maar Niemand had zich gerealiseerd dat Iedereen juist zo graag wilde.

Aan het einde beschuldigde Iedereen Iemand omdat Niemand deed wat Iedereen had kunnen doen.

Stap 3: Persona

Hoe werkt het maken van een keuze voor je in je communicatie?

Ik wil je vragen om de volgende zinnen in je op te nemen en jezelf af te vragen door welke zin jij je meer aangesproken voelt:

1. Volgende week wordt er een presentatie gegeven over de Meldcode in onze vergadering.
2. Je leert wat je kunt doen als je een vermoeden hebt van huiselijk geweld tijdens de presentatie volgende week in de teamvergadering.

De komende weken ga je ermee aan de slag om de dingen die je doet persoonlijker te maken voor je collega's. De eerste stap die je daarvoor kunt zetten is duidelijk voor je te zien wie jouw individuele collega is die je in het hart wil raken. In plaats van de groep. Je gaat een persona vormen waar jij je op gaat richten. En de komende stappen helpen jou om die persona vorm te gaan geven.

Jij kunt nu twee keuzes maken:

- 1: Je gaat al jouw collega's vragen om deel te nemen aan een doelgroeponderzoek. of..
2. Je kiest een aantal (max 4) collega's waaraan je een aantal vragen voor gaat leggen om je doelgroeponderzoek te doen.

Welke keuze klinkt voor jou aantrekkelijker?

Wie is die collega? Wie zijn die collega's

Opdracht voor de komende week

Ik heb een opdracht voor je: ga met een aantal collega's (max 3) het gesprek aan en stel ze vragen over het werken met vermoedens van huiselijk geweld en de Meldcode. Zie daarvoor de stappen hierna:

Hoe selecteer je je collega's?

Kies je collega's waar jij enthousiast over bent. Collega's waarbij je een goed gevoel hebt. Waar je al jouw vragen kunt stellen en je niet de 'deskundige' hoeft te zijn. Die een scherpe blik hebben over hoe de aanpak nu binnen de organisatie georganiseerd is. En die ook eerlijk zijn over waar zij tegenaan lopen in het werk.

Kies ook een collega die je in beweging wil krijgen. Zodat je goed feeling kunt krijgen met zijn/haar behoeftes.

Welke vragen kan je stellen?

De vragen die je gaat stellen hebben te maken met het duidelijk krijgen van jouw 'persona'.

Ik heb hieronder een lijst met interview vragen die je zo zou kunnen stellen tijdens de koffiebreek of mailen (kan ook, maar dan moet je vaak wachten op een antwoord).

1. Wie ben je? Hoe oud ben je? Waar werk je? Wat is je functie?
2. Wat is je drive om als binnen deze organisatie te werken?
3. Waar wordt jij echt blij van in je werk? Wat geeft je een voldaan gevoel?
4. Wat is je grootste frustratie in het werk?
5. Heb je wel eens te maken gehad met een vorm van huiselijk geweld in je werk? Wat was die situatie?
6. Waar heb jij op dat moment veel aan gehad om je werk te kunnen doen?
7. Aan wie heb jij veel gehad? Wat heeft die persoon gedaan waardoor jij er veel aan had?
8. Waar liep je tegenaan?
9. Waar had je last van?
10. Wat zou jou geholpen kunnen hebben op dat moment, of wat heeft jou geholpen om daarmee om te gaan?
11. Wat zou je graag nog willen leren als het gaat over de aanpak van huiselijk geweld?
12. Waar zou je meer over willen weten?
13. Wat zou je graag willen kunnen?
14. Wat vind je een leuke manier om de dingen te leren?
15. Wat zijn de dingen die je nu al weet of kan?
16. Welke ontwikkelingen zie je als kans binnen de organisatie voor de aanpak van huiselijk geweld?

Nu ga je met alle informatie die je hebt jouw persona beschrijven. Ik heb er bewust voor gekozen om echt maximaal 3 personen te benaderen. Minder is echt ook goed. Want hoe meer collega's je vraagt, hoe lastiger het voor je wordt om je persona te beschrijven. En

dan wordt het toch weer kiezen of te algemeen verwoord op het moment dat je ze echt wil gaan inspireren.

Beschrijf aan de hand van de volgende vragen jouw persona:

Mijn persona heet:

Hij/zij is werkzaam als... binnen

.... komt fluitend op het werk als.... en gaat met een gerust gevoel naar huis als...

De grootste frustratie is...

.... weet al.... van de aanpak van huiselijk geweld, kan al.... in de aanpak van huiselijk geweld.

Wat ... graag wil leren is om....

Het liefste doet hij/zij dat door middel van....

Binnen de organisatie ziet ... kansen om

Evaluatie van vorige week

Vorige week hebben we stil gestaan bij jouw doelen, de activiteiten die je de komende tijd gaat doen om je doelen te bereiken en ook de afleiders die jou van jouw doel afhouden te beschrijven en manieren te gaan vinden om ermee om te gaan. Ik zou je willen vragen om ook even de tijd te nemen om te reflecteren op de vorige week.

Heb jij jouw doelen nog helder voor ogen?

Heb je al gewerkt aan de activiteiten die je wil doen?

Ben jij je afleiders tegen gekomen? Zo ja, wat heb je gedaan? En wat zou je de komende week anders willen doen of juist voort willen zetten?