

## Gedetailleerd aanbod coaching Manna Slot Training & Consultancy

### Coaching op complexe casuïstiek

In mijn eigen praktijk en werk ben ik jarenlang gecoacht door onder anderen Andrew Turnell. Sinds 2013 werk ik als Signs of Safety-coach en 'schuif ik aan' wanneer het om complexe casuïstiek gaat.

Mijn aanpak is oplossingsgericht. Ik maak gebruik van onder meer 'mapping', good practice en houdingsaspecten (partnerschap, skilful use of authority).

Tijdens de implementatie van Signs of Safety is het onmisbaar om in een terugkeerpatroon coaching te krijgen. Een moment waar complexe casuïstiek met een regelmatige frequentie voorgelegd en besproken kan worden.

Coaching gebeurt 'live' of via video conferencing (Go to Meeting). Het kan individueel of in een groep.

### Individuele coaching van leidinggevenden

Coaching is een gestructureerd en doelgericht proces, waarbij de coach op interactieve wijze de gecoachte aanzet tot effectief gedrag door:

- bewustwording en persoonlijke groei
- het vergroten van zelfvertrouwen
- het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen mogelijkheden

Coach en gecoachte nemen ieder hun verantwoordelijkheid voor het proces. Specifiek voor leidinggevenden in het werken met een oplossingsgerichte manier als Signs of Safety, is het prettig om terug te kunnen vallen op een coach tijdens en/of na een implementatietraject. Vaak zijn er vele vragen, bovendien is het van belang om je eigen leertraject voor ogen te houden. Signs of Safety is een benaderingswijze die veel vraagt van je eigen houding en opstelling in het team om daadwerkelijke verandering te kunnen genereren

### Verdiepende coaching voor teams en hun leidinggevenden

De belangrijkste coachonderwerpen (waar elementen van trainingen in verwerkt zijn en/of kunnen worden), die ik het liefst tijdens de 'normale' casuïstiek/ werkbegeleiding of teamoverleg aanbiedt zijn:

**Partnerschap**, hoe werkt dat in de praktijk. We nemen onszelf mee in dit werk. Wat zijn de belangrijkste werkzame elementen. Hoe verhouden wij ons hiertoe en hoe integreren we die in ons handelen? Zijn we ons er bewust van? De antwoorden op deze vragen in combinatie met de praktijkelementen (Go slow, meten van bereidheid en motivatie) maakt een medewerker vaardig en bewust van zijn/ haar krachten.

**Good Practice** integreren in ons dagelijkse werk en in de casuïstiek (Appreciative Inquiry interviews, cliënten, appreciative ear). Werken met de krachten van elk teamlid. Doel is ook dat mooie voorbeelden gedeeld en vergroot worden, zodat een ieder ervan kan leren (in- en extern). De leidinggevende is in staat om de beste krachten van de medewerkers te identificeren.

Het stellen van **Vragen**, is cruciaal binnen Signs of Safety. Stil staan bij oplossingsgerichte vragen, in alle varianten en hoe werkelijke 'diepte' in de analyse en besluitvorming te creëren, is waar het om gaat

Het **Framework**, de basis van onze analyse. Het is ontzettend belangrijk om de verbanden te zien tussen de verschillende elementen; zoals de relatie tussen het danger statement (deigend gevaar) en safety goal (veiligheidsdoel). Om dit onder de knie te krijgen is het noodzakelijk om (bij voorkeur in de reeds bestaande overlegvormen, zoals casuïstiek) hiermee te oefenen.

**Mapping**: het gebruiken van SoS binnen de groeps casuïstiek. Hoe breng je een casus in kaart? Het proces leidt tot een uitkomst voor alle mogelijke problemen, het werk is transparant, er is sprake van een reflectieve praktijk met echte 'in depth learning'. De wijsheid van de groep wordt gebruikt om de belangrijkste beslissingen te nemen.

**Mapping** kan op meerdere manieren gebeuren; 20 minuten, snelle veiligheidsmapping, wat weten we uit theorie van kindermishandeling integreren in SoS werk.

**Focus** is het belangrijkste om op alle momenten, ondanks alle complicerende factoren de kinderen centraal te blijven zetten. En intern zo gefocust te zijn dat de medewerker precies weet wat de

leidinggevende van hem verwacht, de gezinnen precies weten wat de medewerkers van hen verwachten. Focus is het belangrijkste onderdeel van 'Mapping'. Hierin is het cruciaal om te leren hoe heldere danger statements (dreigend gevaar) en safety goals (veiligheidsdoelen) je gids kunnen zijn, in het werken in een casus.

**Kind centraal zetten**; dit kan op ontelbaar veel creatieve manieren. Afhankelijk van de behoefte eens stil staan met elkaar bij goed werkende hulpmiddelen (Immediate Story, Schaalvraag voor kinderen, Kasteel, EHBO koffer en nog veel meer).

**Veiligheidsplanning**; dit is een proces dat zich beweegt vanaf de start van een casus, door middel van een reis (Roadmap) tot aan het eindresultaat; een plan met rode vlaggen, triggers/stressoren, Words & Pictures en een duidelijk traject/kalender. Geen op zichzelf staand veiligheidsplan maar veiligheidsplanning, vanaf dag 1; hoe willen we dat ons SofS proces eruit ziet met een overheveling van verantwoordelijkheid van de organisatie naar ouders en hun netwerk.

**Netwerk** betrekken, hoe doe ik dat? Hoe lang is dat nodig, wat zijn hulpmiddelen (genogram, cirkels, schaalvragen). Hoe gaan we om met weerstand, of als mensen geen netwerk hebben? Wat is de rol van het netwerk? Allemaal belangrijke vragen om met elkaar bij stil te staan.

**Words & Pictures** in meerdere varianten (in de vorm van een danger statement, als veiligheidsplan, als uitleg waarom ik niet meer thuis woon). Het eindproduct moet zo simpel zijn, dat het voor elk gezinslid te begrijpen is wat er in hun leven gebeurd.

Hoe blijf ik op lange termijn werken aan de **Implementatie** van Signs of Safety, wat zijn cruciale onderdelen; zoals het **Parallel proces**. Hoe kunnen wij onze medewerkers de ruimte blijven bieden om hun vaardigheden en eigen creativiteit te blijven ontwikkelen? Elke medewerker heeft zijn/haar 'groeidoelen', net als de leidinggevende. Medewerkers beschrijven hoe de leidinggevende hen hierop kan en mag aanspreken en andersom.

**Humble Inquiry is the fine art of drawing someone out, of asking questions to which you do not already know the answer, of building a relationship based on curiosity and interest in the other person.** - Edgar H. Schein