



ORTHO CONSULT  
*De mens centraal*

&



# ERKENNING VOOR IEDER!?

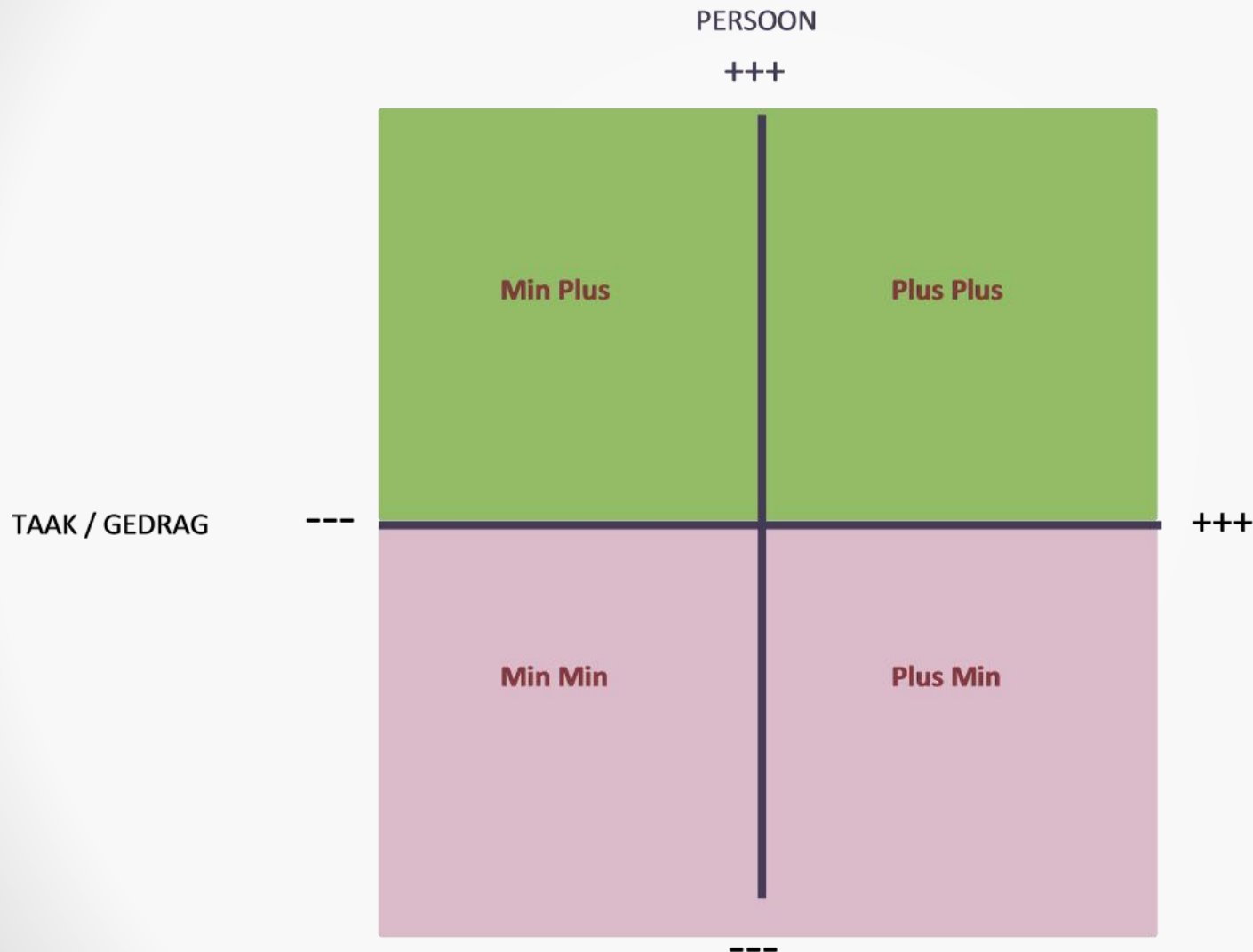


ORTHO CONSULT  
*De mens centraal*

17 december 2019

Anneke Blaauwendraad

# SCHEMA VAN HERMANS



WAT  
IS  
ERKENNING?

Erkend!



# ERKENNING

IN PLAATS VAN VERWERPEN of NEGEREN



# HOUDING & VAARDIGHEID

- ERKENNING
- NEGEREN
- VERWERPEN

WAT IS HET? WAT DOE JE DAN?



# HOUDING

- ERKENNING – 'ja zeggen tegen de kijk die iemand (op zichzelf) heeft'
- NEGEREN – 'niet reageren of over iets anders beginnen'
- VERWERPEN – 'ontkennen of afwijzen van de kijk van de ander'



# OEFENING

- VERWERPEN
  - Het klopt niet, is niet waar, je bestrijdt het, je vertelt dat hij / zij het verkeerd ziet, hij / ze heeft geen gelijk, haalt zich wat in zijn / haar hoofd. Het zit zeker anders. Je legt uit.
- NEGEREN
  - Je begint over iets anders, je gaat er om heen, je troost de ander, je sust, maar je gaat er in ieder geval NIET op in
- ERKENNEN
  - Je leeft je in in de beleving van de ander, je geeft erkenning, je laat je eigen mening even bij jezelf en leeft mee in de mening van de ander. Je benoemt wat je ziet bij de ander, en bent met je volle aandacht bij hem / haar.

# EFFECT VAN VERWERPING

- ONRECHT
- ONVERSCHILLIGHEID
- ONGEWENST GEDRAG
- DEMOTIVATIE





# EFFECT VAN NEGEREN

- NIET GEHOORD VOELLEN
- ER NIET TOE DOEN
- ONTMOEDIGING
- VERWARRING
- GEEN CONCENTRATIE

# EFFECT VAN ERKENNING

- 'Ik vind dat de sfeer in de groep goed is. Ik krijg het gevoel dat we elkaar respecteren en naar elkaar luisteren. Ik vond dit zelf heel fijn.

 **Ik denk dat ik hierdoor er veel uit kan halen'.**

- 'Ik voelde mij begrepen en gehoord. Ik had zelf het idee dat er met mij meegedacht werd, wat ik prettig voelde, want hierdoor had ik het idee dat ik er niet alleen voor stond.

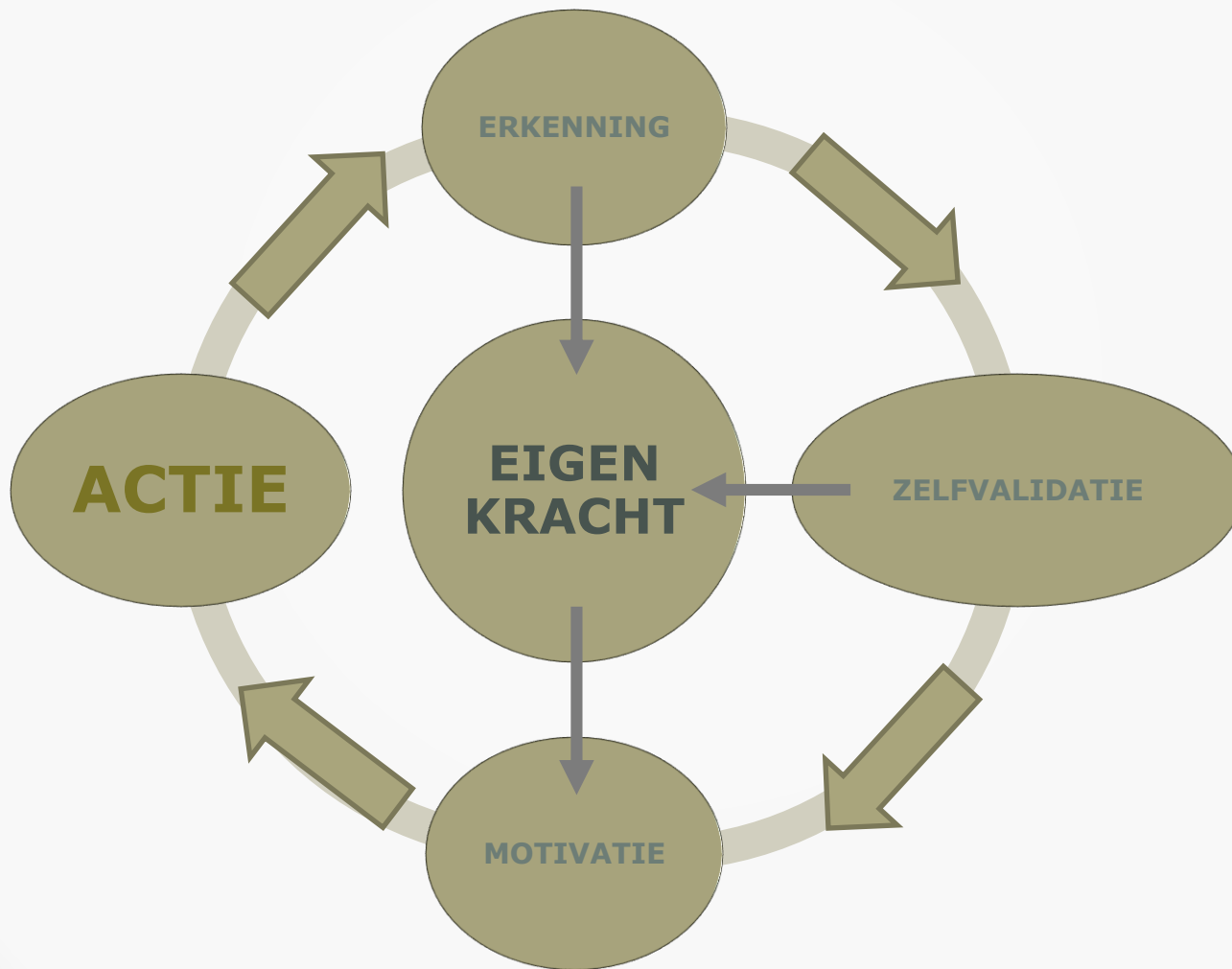
 **Ook heeft mij dit gemotiveerd om deze situatie verder op te pakken en hier iets mee te doen'.**

- De bijeenkomst heeft veel indruk en gevoelens op mij achtergelaten. Dit kwam grotendeels door mijn inbreng. Ik voelde veel erkenning voor mijn verhaal. (..)

 **Ik neem daarom ook een aantal doelen mee om aan te werken:**

- **Mijn conclusies en oordelen beter toetsen, ik heb snel een mening klaar zonder na te gaan wat er echt is gebeurd of wat er daadwerkelijk aan de hand is.**
- **Beter luisteren en doorvragen als een ander mij iets vertelt of van mij wil.**
- **leren reflecteren op mijn eigen handelen.**

# HOE HET WERKT



# ERKENNING

'Ja zeggen tegen de kijk die iemand (op zichzelf) heeft'

A – Aansluiten

B – Bevestigen

Uitlokken op basis van :

A - Aandacht

I – Interesse

R – Respect

Op

- Persoon
- Inzet
- Pijn, kosten, lijden

t.o.v.

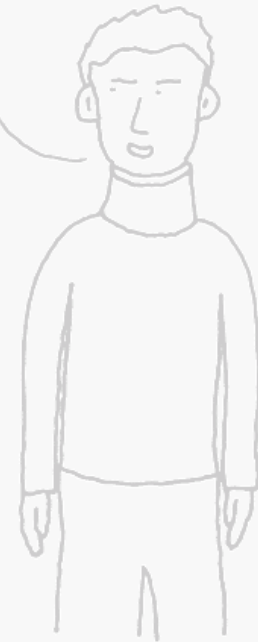
- Zichzelf
- Anderen
- Jou



# EMPATHY

WE KNOW EXACTLY  
HOW YOU FEEL

**WAT  
IS MEERZIJDIGE  
PARTIJDIGHEID?**



# MEERZIJDIGE PARTIJDIGHEID

≠ onpartijdigheid

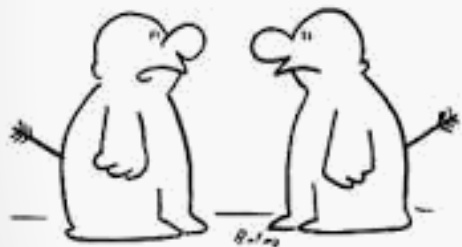


# EMPATHIE

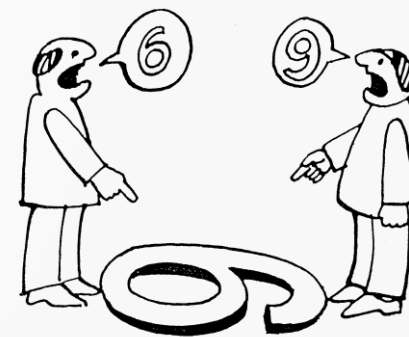
Avec empathie



Sans empathie



"I know exactly how you feel."



# MEERZIJDIGE PARTIJDIGHEID

## Grondhouding:

- ik ben ok, jij bent ok, iedereen is ok
- Vertrouwen i.p.v. veroordelen of ongelijk geven
- Verwachting dat ieder in staat is tot een oplossing te komen
- Eigen voorkeur speelt geen rol

## Vaardigheden

- Erkenning voor iemand en voor zijn inzet en pijn
- Inleving
- Geen zwarte pieten schuiven, niet monstereken of labelen
- Oog voor de meest gekwetste
- Iedereen horen en laten vertellen
- Zorg dat het ook voor jezelf ok blijft!

## Setting

- Betrekken van betrokkenen, belanghebbenden

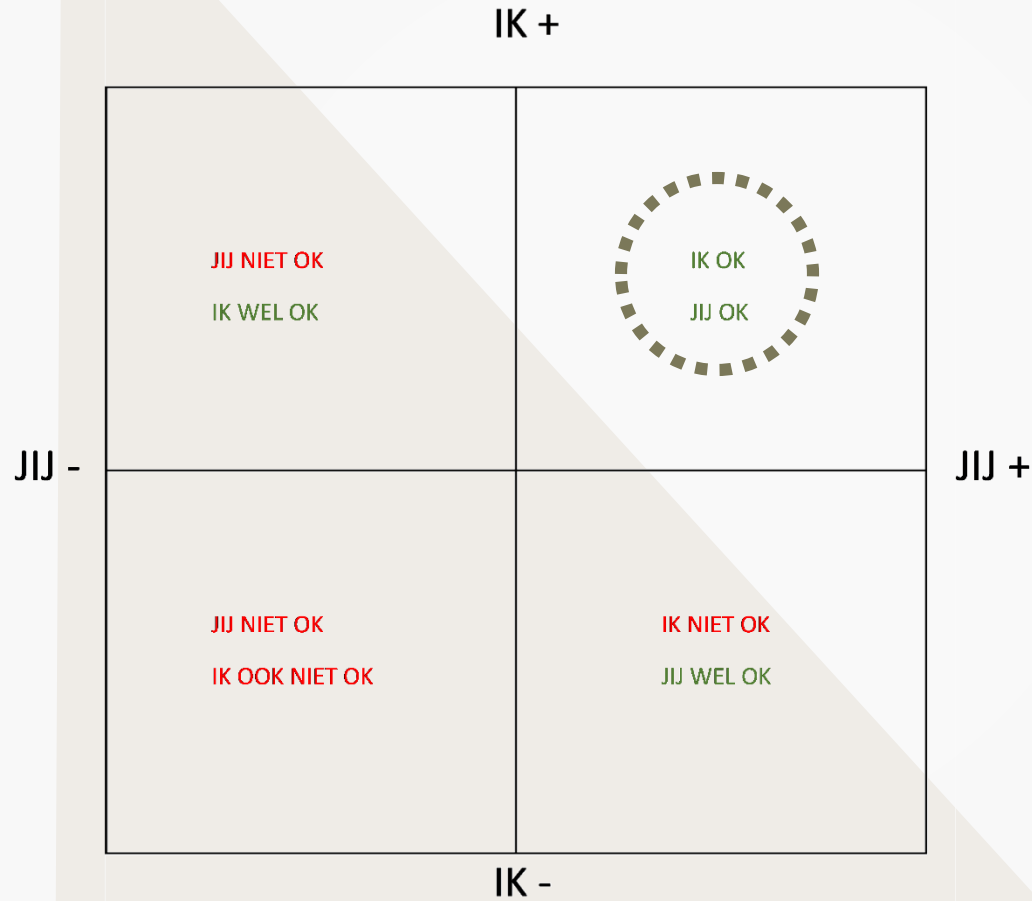
## Timing



# MEERZIJDIG PARTIJDIG

- Wees erkennend naar ieder, naar de leerling, maar ook naar beide ouders, ook als de belangen tegenstrijdig zijn of lijken
- Wees je er van bewust dat ouders bezorgd zijn en willen bijdragen aan het welzijn van hun kind
- Door erkenning te geven ontstaat er ruimte voor nieuwe inzichten en nieuw gedrag
- Door erkenning kunnen mensen onder ogen zien wat ze beter anders kunnen doen

# MEERZIJDIGE PARTIJDIGHEID

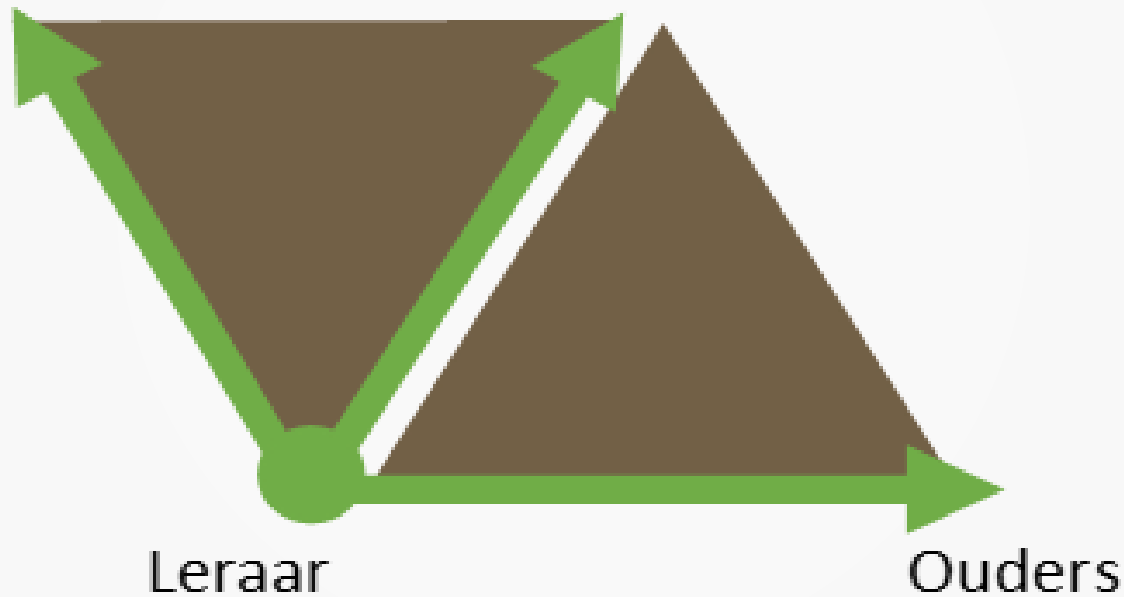


Dramadriehoek, destructief en vicieus

# ROLLEN EN POSITIES

Leidinggevende

Leerling



# AUTONOMIE

Oplossingsgericht je leerling coachen in 10 minuten

1. Wat wil je met mij bespreken?
  2. Waar *hoop* je op (t.a.v. dit probleem)?
  3. Stel dat dat gebeurt, wat is er dan anders?  
Wat nog meer?
  4. Wat merken (belangrijke) anderen daarvan?
  5. Als de gewenste situatie 10 is en de situatie op z'n ergst is 0, waar sta je nu dan op deze schaal?
  6. Wat doe je al dat helpt?  
Wat nog meer?
  7. Wanneer was het cijfer ooit al iets hoger?
  8. Hoe ziet een stap hoger op de schaal er eigenlijk uit?
  9. Wat zal na dit gesprek een eerste teken van vooruitgang zijn?
  10. Wat zal je volgende stap(je) zijn?
- Vraag tenslotte om feedback:
- Wat was er vooral nuttig/helpend voor je, in dit gesprek?