Principes/leidraden gedestilleerd uit de aanpak/voorbeelden van Bart

Verder uitgewerkt na Trainingsgroep 7 (september 2025)

Naar jezelf

- Ontwikkel en aanvaard je eigen professionele identiteit (zie het filmpje over de rechter).
- 'Verbinden' is de kern van het werk.
- Gelijkwaardigheid is de basis voor het 'verbinden'.
- Realiseer jezelf: ik ben de sleutel Dus: wacht dus nooit op 'het systeem', op anderen of op systeemverandering, maar DOE en neem het eigenaarschap van het probleem op je.
- Jouw acties en resultaten bieden de kandidaat hoop op een (andere) toekomst.
- Het is onmogelijk om aan het perspectief van de kandidaat te werken (werk, huisje boompje beeste), zonder de bijkomende problemen (schulden, papieren etc.) serieus te nemen.
- Creëer ruimte voor uitzondering(en) binnen het systeem in plaats van het systeem/de regels te willen veranderen. Beeld: "Het eendje moet over de brug"
- Negeer negatieve 'frames' over de doelgroep, werkgevers etc. Bekwaam je in 'de kunst van het negeren' ook bij sterke of negatieve verhalen van kandidaten.
- Werk, denk en praat vanuit mogelijkheden. Zij vormen de basis van het 'nieuwe verhaal' voor de kandidaat en je samenwerkingspartners. Tegelijkertijd voorkomt het dat je het dominante, gebruikelijke negatieve verhaal over cliënten overneemt en jouw beeld van cliënten gaat overheersen (self fulfilling prophesy). Bijvoorbeeld: zeg (en denk) niet bij een werkgever: "ik heb hier een kandidaat met een rugzakje", maar "ik heb hier een kandidaat die vreselijk graag wil werken".
- Benut je eigen creativiteit en enthousiasme om kansen te herkennen, te creëren en waar te maken. 'Out of the box'? Nee, er is geen 'box'!
- Doe altijd meer dan waarvoor je betaald wordt. Dat verdien je op termijn op de een of andere manier weer terug (niet per se in euro's).
- Leer/durf te zeggen wat je te zeggen hebt in relatie tot de ander (van de kandidaat tot je eigen leidinggevende).
- Durf te falen.
- Geef nooit op; er is bijna altijd een 2^e, 3^e , 4^e kans.

Conclusie: Bart is **radicaal** betrokken, toekomst- en oplossingsgericht

Naar je cliënten/kandidaten

- Erken en geloof in jouw kandidaat.
- Als het gaat om werk, bied de kandidaat dan het perspectief om boven zijn/haar niveau een baan te verwerven. Veel professionals kiezen ervoor om banen te zoeken onder het niveau van de kandidaat. Dat is een signaal dat je geen geloof hebt in de kandidaat en Bart stelt: bijna iedereen kan meer dan hij/zij zelf denkt (bijvoorbeeld door belemmerende overtuigingen).
- Wees oprecht en open over het cont(r)act. Vertel ook meteen over de "kleine lettertjes" van de samenwerking. Dit zorgt voor commitment van de kandidaat, waar je steeds op terug kunt vallen.
- Samenwerking met de kandidaat is wel vrijwillig, maar nooit vrijblijvend. Maak duidelijk aan de kandidaat: het is voor wat hoort wat en voer waar nodig de druk op ("ik heb maar beperkt tijd om jou te helpen, benut die kans")
- Wees voortdurend onderzoekend en empathisch.
- Ga niet mee in de slachtofferrol

- Geef vertrouwen in plaats van ‘aan (wederzijds) vertrouwen te werken’ Doe direct wat je direct kunt doen. (Quick wins).
- ‘Quick wins’ bieden de hoop en het bewijs dat verandering mogelijk is.
- Wees er voor de kandidaat als er iets misgaat
- Start de begeleiding van cliënten altijd met uit te leggen wie je bent en stel de vraag: wat kan ik voor je betekenen. Begin niet met de boodschap wat je allemaal wel of niet voor de cliënt kunt doen vanuit je functie of met de belofte: “ik ga je helpen” (dat hebben zij al 1000 keer gehoord)
- Neem de verantwoordelijkheid van de cliënt nooit over, maar bied keuzes en perspectieven. Jij kunt helpen die waar te maken.
- Je wil geen vrienden worden met de kandidaat, dus:
    - Complimenteer niet voor ‘gewone’ prestaties/acties van je kandidaat (voorkom dat de kandidaat afhankelijk wordt van jouw/andermans goedkeuring)
    - Zorg voor commitment voordat je gaat ‘rennen’
    - Vraag niet wat de kandidaat gedaan heeft, maar waar hij van verdacht wordt (zakelijk)
- Kandidaten moeten zelfredzaamheid aanleren, dit kan alleen door te ‘doen’. Werk zo met de kandidaat aan discipline (i.p.v. aan motivatie). Dan levert voor de kandidaat belangrijke en vaak onverwachte positieve ervaringen en hoop voor de toekomst
- Centraal in de begeleiding:
    - Toekomstgericht (schets kansen, veel kennis over het verleden van de kandidaat is niet relevant voor de toekomst van de kandidaat. Meeste dossierinformatie is dus niet relevant kan zelfs belemmerend zijn.)
    - Beeldend (laat kandidaat een A4-jte verbeelden. Voorkant: waar/wat wil je over 5 jaar zijn, achterkant waar/wat ben je over 5 jaar als je zo doorgaat)
    - Realistisch (kleine stappen richting het grote doel, durf ook nee te zeggen)
    - Nieuwsgierig
    - Empathisch (luister naar en erken de cliënt)
- Het grote(re) doel van cliënten (en van jou) kan je, zo leert de praktijk voor iedereen, alleen bereiken met kleine stappen

Naar je potentiële partners (zoals gemeente, werkgevers, woningbouwvereniging e.d.)

- Jij bent de persoonlijk ambassadeur van de cliënt
- Neem zelf het initiatief. Jij bent de probleemeigenaar en de sleutel. Bouw niet op de regie(rol) van anderen (zoals de gemeente), maar houdt er wel rekening mee
- Richt je hierbij niet op organisaties, maar op de personen/professionals binnen organisaties.
- Zoek bij de (potentiële)partnerorganisaties naar die professionals die zich ook als persoonlijk ambassadeur van jouw cliënt identificeren en als zo danig optreden (andere ‘gekke mieren’ of ‘mollen’ in positieve zin)
- Bereid je altijd goed voor op elk contact/gesprek.
- Leg jouw signalen bewust neer bij de juiste persoon
- Wees altijd eerlijk, maar dat betekent niet dat je alles hoeft te vertellen
- Benader de (potentiële) partner altijd vanuit een eigen analyse van de mogelijkheden en visie op het realiseren van de mogelijkheden. Bart: “ik heb altijd een idee als ik op een ander afstap”
- Maak de vraag/het probleem van je kandidaat voor de partner persoonlijk i.p.v. een organisatie- of systeemprobleem (zo krijgt de kandidaat toegang tot de systeemwereld van de partners)
- Jij bent de eigenaar van ‘het probleem, maak de ander onderdeel van de oplossing (i.p.v. hem/haar op te zadelen met een probleem)
- Erken het meervoudige perspectief en de uiteenlopende belangen van/rond een bepaalde cliënt.

Wees daarom maximaal empathisch t.o.v. je partners: leef je in in de situatie van de ander, kijk vanuit de ander naar je eigen doel/belangen. Zoek naar de overlap van belangen tussen die van je partner(s) en de kandidaat?

- Overtuig niet door redeneren, maar door praktische positieve voorbeelden uit jouw praktijk
- Wees maximaal flexibel, d.w.z. stel je eigen normen en waarden niet voorop, maar verlies in samenwerking nooit je eigen (professionele) authenticiteit
- Wees er voor de samenwerkingspartner als er iets misgaat
- Accepteer: in de uiteindelijke samenwerking weet je altijd waar je heen wil, maar nooit waar je uitkomt.
- Zorg ervoor dat je altijd van (toegevoegde) waarde (relevant) bent voor de ander, ook als het niet direct op jouw eigen kandidaten van toepassing is
- (gesprekken over) 'opschalen' doe je op basis van het presenteren van (positieve voorbeelden van) oplossingen (nooit vanuit het benoemen van problemen)