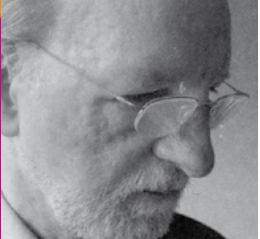
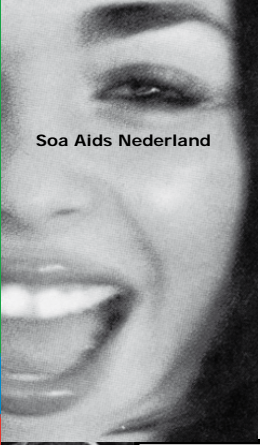


Soa Aids Nederland



Competentieprofiel MI-coach binnen de soa-bestrijding

SOAIDS





Competentieprofiel MI-coach binnen de soa-bestrijding

Amsterdam, april 2011

SOAIDS





Inhoud

Introductie/inleiding	7
1. MI-coaching en randvoorwaarden	8
1.1 Het wie, wat en waarom van de MI-coach	8
2. Kwaliteit van MI-coaching	9
2.1 Waarborgen van de kwaliteit van MI-coaching	9
2.2 Training en deskundigheidsbevordering.	9
2.3 Het competentieprofiel	9
3. Referentie	11





Introductie/inleiding

Dit competentieprofiel is ontwikkeld voor- en door MI-coaches binnen de soa-bestrijding. In dit profiel is een definitie van coaching opgenomen. Ook worden een aantal randvoorwaarden benoemd om de rol van MI-coach vorm en inhoud te kunnen geven. Vervolgens wordt het nieuwe competentieprofiel voor MI-coaches in de soa-bestrijding weergegeven.

Het competentieprofiel voor MI-coaches binnen de soa-bestrijding geeft de kwaliteiten en vaardigheden weer die nodig zijn om de rol van MI-coach goed uit te oefenen. Daarnaast geven de competenties de MI-coach richting voor het eigen leerproces voor het ontwikkelen en instandhouden van de eigen competenties.

Bij elke competentie hoort een omschrijving en een set indicatoren. De indicatoren zijn zoveel als mogelijk beschreven in gedragstermen. De beschrijving en indicatoren geven inhoud aan de competentie en plaatsen de competentie binnen de specifieke context van MI-coaching binnen de soa-bestrijding. Een volgende stap in het competentiegericht werken en leren is het ontwikkelen van tools om de competenties te toetsen om vervolgens het eigen leerproces van MI-coach verder vorm te geven.

Het competentieprofiel MI-coach binnen de soa-bestrijding is een uitgave van Soa Aids Nederland en is in nauwe samenwerking tot stand gekomen met Angelita Casanovas, sociaal-verpleegkundige en MI-coach GGD Amsterdam, Marijke Hulstein sociaal-verpleegkundige en MI-coach GGD Gelderland Midden, Thijs Biemans en Hans Bertens opleiders bij Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en leden van het MINT netwerk. Dit competentieprofiel wordt landelijke gedragen door de MI-coaches. Zij worden allen bedankt voor hun input om dit document tot stand te brengen.



1. MI-coaching en randvoorwaarden

1.1 Het wie, wat en waarom van de MI-coach

Counseling volgens motiverende gespreksvoering met het Soaids gespreksmodel binnen de soa-bestrijding vindt haar oorsprong in de periode 2004/2005. Om te voorzien in een behoefte van meer gestructureerde werkwijze van counselen zijn in verschillende regio's sociaal-verpleegkundigen getraind voor de rol van MI-coach. Sinds 2007 zijn er in vrijwel alle soa-regio's MI-coaches actief. Iedere regio vult op basis van behoeften, situationele context en middelen zelf in op welke wijze de rol van MI-coach tot stand wordt gebracht. De rol van de MI-coach is een zeer belangrijke voor de implementatie en adoptie van counseling volgens Motiverende Gespreksvoering in de dagelijkse praktijk van de soa-bestrijding. De MI-coach slaat hiermee een brug tussen de theoretische onderdelen waaruit counseling met motiverende gespreksvoering is opgebouwd en de beroepspraktijk. Zij dragen in belangrijke mate bij aan de kwaliteit van de counseling binnen de soa-bestrijding.

De MI-coach is een ervaren collega binnen de soa-bestrijding met minimaal een HBO achtergrond. De MI-coach coacht collega's in het toepassen van Motiverende Gespreksvoering bij de counseling met de cliënt binnen de soa-bestrijding. Coachen is een doelgerichte methode van begeleiden van leren, gericht op zelfstandig functioneren van individuen of teams binnen een bepaalde organisatiecontext (Boomen et al, 2004).

Om de rol van de MI coach optimaal tot zijn recht te laten komen zijn een aantal randvoorwaarden van belang. Allereerst beschikt de MI coach over voldoende kennis en vaardigheden rondom counseling met motiverende gespreksvoering en coaching van collega's. Daarnaast is er draagvlak nodig binnen het team en de organisatie om de rol van MI-coach te kunnen vervullen.

2. Kwaliteit van MI-coaching

2.1 Waarborgen van de kwaliteit van MI-coaching

De kwaliteit van de MI-coach wordt gewaarborgd door het volgen van een gerichte training en deskundigheidsbevordering. Daarnaast beschikt de MI-coach over een aantal specifieke competenties die nodig zijn deze rol succesvol te vervullen binnen de soa-bestrijding.

2.2 Training en deskundigheidsbevordering.

Training

1. De MI-coach heeft de 3-daagse training Motiverende Gespreksvoering is de soa/hiv bestrijding gevolgd.
2. De MI-coach heeft de 2-daagse training voor MI coach gevolgd.
3. De MI-coach volgt de jaarlijks aangeboden trainingsdagen voor MI-coaches.

Deskundigheidsbevordering

1. De MI-coach is minimaal 20 uur per week werkzaam in de soa-bestrijding.
2. De MI-coach organiseert en begeleidt per jaar:
 - a. een aantal individuele coachingsgesprekken of...
 - b. een intervisiebijeenkomst voor meerdere deelnemers of...
 - c. een training
3. De MI-coach volgt jaarlijks de intervisie voor MI-coaches tijdens de trainingsdagen.
4. De MI-coach vraagt feedback over de invulling en uitvoering over haar rol aan collega coaches en binnen de eigen organisatie.

2.3 Het competentieprofiel

Deelgebied implementatie		
Competentie	Omschrijving	Indicatoren
klantgerichtheid (organisatie gericht)	de MI-coach kan wensen en behoeften onderzoeken ten aanzien van counseling met Motiverende gespreksvoering van de organisatie en hier naar handelen.	<ul style="list-style-type: none">• is in staat om signalen van collega's op te pikken rondom counseling en bespreekbaar te maken in de organisatie• vraagt door op wensen en behoeften van collega's/organisatie• toont belangstelling voor vragen van de collega/organisatie• kan een voorstel doen naar team en leidinggevende voor coachingsactiviteiten
Ontwikkelen van medewerkers (stimuleren)	de MI-coach analyseert ontwikkelingsbehoeften van collega's en kan ontwikkelingsactiviteiten (laten) uitvoeren ten behoeve van counseling met Motiverende gespreksvoering.	<ul style="list-style-type: none">• kan de behoefte aan ondersteuning op gebied van counseling met MI inventariseren voor zowel het team als de individuele collega• kan op basis van de behoefte-inventarisatie een coachingsplan maken voor ondersteuning van het team en/of individuele collega• bespreekt dit plan met het team en/of individuele collega en stemt af binnen de organisatie• organiseert in samenwerking met het team en/of individuele collega activiteiten op het gebied van counseling met MI

Deelgebied Coaching		
Competentie	Omschrijving	Indicatoren
Luisteren	de MI-coach pikt belangrijke informatie op uit gesprekken met collega's of tijdens coaching. Kan doorvragen en ingaan op reacties.	<ul style="list-style-type: none"> • luistert vanuit de grondhouding van Motiverende gespreksvoering; spirit en principes • maakt gebruik van de ORBS • de MI-coach is in staat hoofd- en bijzaken te scheiden uit verkregen informatie
Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid	de MI-coach kan in begrijpelijke taal anderen coachen.	<ul style="list-style-type: none"> • communiceert vanuit de grondhouding van Motiverende gespreksvoering; de spirit en principes • maakt gebruik van de ORBS • drukt zich helder uit
Samenwerken	de MI-coach stemt met collega's specifieke ondersteuning bij counseling met motiverende gespreksvoering af. Hij/zij richt zich hierbij op een gezamenlijk resultaat.	<ul style="list-style-type: none"> • vraagt toestemming om samen te werken • ondersteunt collega's met het in kaart brengen van de leerstijl • kan een effectieve samenwerkingsrelatie aangaan met iedere collega. • maakt gebruik van de drie coachingsstijlen afhankelijk van de behoefte, mogelijkheden en context



3. Referentie

Boomen, F. et al. (2004). *Professionele dilemma's van de coach*. Uitgeverij Nelissen, Amsterdam.