DIDACTIVE

TOOLKIT

ter ondersteuning van de pilotfase van DIDACTIVE

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Inhoudsopgave

Leeswijzer en instructies	3
Project voor de ontwikkeling en versterking van zelfregie	9
Het Hologram van Anne Vinérier	13
De speedbootmetafoor	24
360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten	30
Elevator pitch voor loopbaanregie	40
Persoonlijke netwerkkaart	47
Zelfregie-canvas	56
Ontwikkeling van een copingplan	65
Waardegericht doelen stellen	71
Levenswiel	78
Oefening competentiereconstructie op basis van een betekenisvolle gebeurtenis	85
Gids voor flexibele SMART-doelen	89
Cirkels van invloed	93
Werkbladen voor begeleide contextanalyse	97
Leerscenario	101
Checklist voor de evaluatie van een leer-/ervaringstraject	106
Leerdagboeken	111
Interviewleidraad voor reflectie op leer- en werkervaringen	115

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Leeswijzer en instructies

Het doel van deze toolkit is om de praktische toepassing te ondersteunen van de concepten en benaderingen die worden gepresenteerd in het **Interventiemodel voor de ontwikkeling van zelfregie**. De toolkit is ontwikkeld voor loopbaanbegeleiders, trainers en professionals in het beroepsonderwijs die in hun dagelijkse beroepspraktijk werken met volwassenen met een lage startkwalificatie, beperkte vaardigheden en kwetsbare leertrajecten.

Van elke trainer of loopbaanbegeleider wordt (indien mogelijk) verwacht het model in ten minste **twee** van de volgende settings te testen:

- individuele settings, bijvoorbeeld binnen een begeleidingstraject;
- kleine groepen die speciaal voor de pilotactiviteiten zijn samengesteld of al deelnemen aan opleidings- of loopbaanbegeleidingstrajecten;
- mbo-klassen.

Elke trainer of loopbaanbegeleider kan ervoor kiezen het model zelfstandig te testen of samen te werken met een andere trainer of loopbaanbegeleider die bij het project betrokken is en in het model is getraind.

Aanbevolen duur

Er gelden geen specifieke vereisten voor de totale duur van het traject. Wel wordt de volgende minimumduur aanbevolen:

- minimaal **4 uur** voor individuele settings;
- minimaal **6 uur** voor kleine groepen of klassikale settings.

STRUCTUUR VAN HET TESTTRAJECT

Activiteit met volwassenen

Bij het opzetten van de activiteit met volwassenen dienen de volgende fasen te worden opgenomen:

1. Startmeting

Er dient een startmeting van de zelfregiecompetentie te worden uitgevoerd met behulp van het Google Form **“Startmeting”**, beschikbaar via de volgende link:

	Links voor de startmeting
ITALIË	https://forms.gle/HpmTR2eQ45fC49229

Co-funded by the European Union

	Links voor de startmeting
FRANKRIJK	https://forms.gle/t1in2Q6Z2UiVFfZu7
KROATIË	https://forms.gle/w9koidxM8Q8P3jSe6
OOSTENRIJK	https://forms.gle/iHKve3ZMrAfrnnan8

Elke trainer/loopbaanbegeleider kan, afhankelijk van het niveau van digitale vaardigheden van de volwassenen:

- ervoor kiezen om de "papieren" versie met de volwassene te gebruiken en de gegevens na afloop in het Google Form in te voeren
- ervoor kiezen om het Google Form samen met de volwassenen te gebruiken. In dat geval wordt aanbevolen het e-mailadres van de trainer/loopbaanbegeleider te gebruiken. Na afloop van de meting wordt een rapport naar het opgegeven e-mailadres gestuurd.

Na de meting spreekt de trainer of loopbaanbegeleider met de volwassen lerende af welk gebied of welke deelcompetentie tijdens de pilotactiviteit wordt ontwikkeld of versterkt. Vervolgens bepaalt de trainer of loopbaanbegeleider welke activiteiten het meest geschikt zijn om de zelfregiecompetentie, of een van de gebieden/deelcompetenties daarvan, te ontwikkelen voor elk individu, elke kleine groep of elke klas die bij de testfase betrokken is. Deze informatie dient te worden vastgelegd in het **"Project voor de ontwikkeling en versterking van zelfregie"**. Dit document is bedoeld voor intern gebruik door de trainer of loopbaanbegeleider. Het mag in de eigen taal van de professional worden ingevuld en hoeft niet te worden gedeeld voor monitoringsdoeleinden.

2. Ontwikkelingsfase

Deze fase richt zich op de ontwikkeling van het gekozen gebied of de gekozen deelcompetentie door gebruik te maken van een of meer specifieke ontwikkelingsinstrumenten uit de toolkit.

De trainer of loopbaanbegeleider selecteert het meest geschikte instrument of de meest geschikte instrumenten op basis van de behoeften, kenmerken en leerdoelen van de individuele deelnemer, de kleine groep of de betrokken klas.

3. Eindmeting met volwassenen

Aan het einde van het ontwikkelingstraject dient een eindmeting te worden uitgevoerd met behulp van het Google Form **"Eindmeting".** Beoordeel het competentieniveau UITSLUITEND voor het gebied of de gebieden die tijdens de pilotsessie aan bod zijn gekomen *(let erop dat je het volledige gebied beoordeelt,*

Co-funded by the European Union

ook als niet alle specifieke deelcompetenties aan bod zijn gekomen). Gebruik de volgende link:

	Links voor de eindmeting
ITALIË	https://forms.gle/gPqtNJg7oDfNQtTd7
FRANKRIJK	https://forms.gle/tnZ1ncLtaKXg7r9A7
KROATIË	https://forms.gle/4FrT1aE4HPQiK3ar6
OOSTENRIJK	https://forms.gle/daa76RsxGKV5dfam6

Op basis van het niveau van digitale vaardigheden van de volwassen lerende kan elke trainer/loopbaanbegeleider:

- ervoor kiezen om de "papieren" versie met de volwassene te gebruiken en de gegevens na afloop in het Google Form in te voeren
- ervoor kiezen om het Google Form samen met de volwassenen te gebruiken. In dat geval wordt aanbevolen het e-mailadres van de trainer/loopbaanbegeleider te gebruiken. Na afloop van de meting wordt een rapport naar het opgegeven e-mailadres gestuurd.

Tijdens de laatste bijeenkomst is het ook noodzakelijk om de volwassene te vragen de **Tevredenheidsvragenlijst voor volwassen deelnemers** in te vullen, beschikbaar via de volgende link:

	Links voor de Tevredenheidsvragenlijst voor volwassen deelnemers
ITALIË	https://forms.gle/ULpHjJ21Gz5KbCrB8
FRANKRIJK	https://forms.gle/gPN3TTbkVnFv7NQx5
KROATIË	https://forms.gle/PAHn7JwPvx5Q7M8k8
OOSTENRIJK	https://forms.gle/SSuqKsiS4L2jK8cP8

Deze vragenlijst dient zelfstandig door de volwassene te worden ingevuld. Als de volwassene echter niet vertrouwd is met digitale middelen, kan de trainer:

· ervoor kiezen om de papieren versie met de volwassene te gebruiken en de gegevens na afloop in het Google Form in te voeren;

· ervoor kiezen om het Google Form samen met de volwassene in te vullen en daarbij ondersteuning te bieden. In dat geval wordt aanbevolen het e-mailadres

Co-funded by the European Union

van de trainer/loopbaanbegeleider te gebruiken. Na afloop van de meting wordt een rapport naar het opgegeven e-mailadres gestuurd.

Activiteit in de backoffice

Monitorings- en evaluatiefase

Na het afronden van de eindmeting moet de trainer of loopbaanbegeleider het Google Form **"Monitoringsinstrument pilotfase"** invullen, beschikbaar via de volgende link: https://forms.gle/3SeDqJUmxM6pPBAr8. Elke trainer of loopbaanbegeleider vult voor elke uitgevoerde sessie één monitoringsformulier in. Als een professional bijvoorbeeld één individuele sessie en één sessie in een kleine groep uitvoert, moeten er twee formulieren worden ingevuld. Als de professional vijf individuele sessies uitvoert, moeten er vijf formulieren worden ingevuld.

Na het afronden van alle pilotsessies in het kader van het DIDACTIVE-project wordt de trainer/loopbaanbegeleider ook gevraagd om het **"Eindevaluatieformulier"** in te vullen, beschikbaar via de volgende link: https://forms.gle/Wr436KUNP9J982yW9 Dit formulier hoeft slechts één keer te worden ingevuld.

Het doel van dit formulier is om kwalitatieve feedback te verzamelen over de leerervaring en het gebruik van de toolkit tijdens de pilotfase.

Beide formulieren zijn in het Engels opgesteld om de monitoring op projectniveau te vergemakkelijken. Indien nodig mogen de open antwoorden echter in de eigen moedertaal worden gegeven. Er is een papieren versie van de instrumenten beschikbaar, vertaald in de moedertaal, om het begrip van de vragen te ondersteunen.

INSTRUMENTEN VOOR DE ONTWIKKELING VAN ZELFREGIECOMPETENTIE

De instrumenten voor het ontwikkelen van de zelfregiecompetentie en de bijbehorende deelcompetenties zijn door de projectpartners ontworpen in lijn met het **Zelfregieraamwerk** en de inhoud die is ontwikkeld binnen de **blended cursus**.

De onderstaande tabel biedt een referentiekader dat de relevantie van elk instrument aangeeft in relatie tot de vier gebieden waarin de zelfregiecompetentie is onderverdeeld binnen het door het project ontwikkelde raamwerk.

Co-funded by the European Union

Naam van het instrument	Competentiegebieden van zelfregie			
	Verbeeldingskracht en toekomstgerichtheid	Mobilisatie en actie	Zelfregulatie en veerkracht	Leren leren en aanpassingsvermogen
Het Hologram van Anne Vinérier	x			x
De speedbootmetafoor	x			x
360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten		x		
Elevator pitch voor loopbaanregie		x		
Persoonlijke netwerkkaart		x		
Zelfregie-canvas		x		
Ontwikkeling van een copingplan			x	
Waardegericht doelen stellen			x	
Levenswiel			x	
Oefening competentiereconstructie op basis van een betekenisvolle gebeurtenis				x
Gids voor flexibele SMART-doelen				x
Cirkels van invloed				x
Werkbladen voor begeleide contextanalyse				x
Leerscenario				x
Checklist voor de evaluatie van een leer-/ervaringstraject				x

Co-funded by the European Union

Naam van het instrument	Competentiegebieden van zelfregie			
	Verbeeldingskracht en toekomstgerichtheid	Mobilisatie en actie	Zelfregulatie en veerkracht	Leren leren en aanpassingsvermogen
Leerdagboeken				x
Interviewleidraad voor reflectie op leer- en werkervaringen				x

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Project voor de ontwikkeling en versterking van zelfregie

Naam van de trainer of loopbaanbegeleider	

CONTEXT:

Setting	❑ Individueel ❑ Kleine groep ❑ Mbo-klas
Specificeer de context waarin je het interventiemodel wilt testen	❑ Opleiding in..... ❑ Loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddelingsactiviteiten ❑ Anders .....
Locatie van de activiteit	

INFORMATIE OVER DE INTERVENTIE

Aantal betrokken volwassenen	
Startdatum van de activiteit	
Verwachte einddatum van de activiteit	
Totaal aantal uren	

Co-funded by the European Union

VOLWASSENE – Demografische gegevens	Geef demografische gegevens van de deelnemers (leeftijd, geslacht, ….) Geef voor een kleine groep of klas geaggregeerde gegevens (bijv. 30% vrouw, 15% deelnemers ouder dan 50 jaar)
VOLWASSENE – Opleidings- en beroepsachtergrond	Geef het opleidingsniveau en eerdere werkervaring aan…. *De klas / groep bestaat uit …* *De volwassene is …*
VOLWASSENE – Loopbaandoelen, professionele behoeften en verwachtingen	Opleidings- en loopbaandoelen, behoeften en verwachtingen *De klas / groep is …* *De volwassene is …*

TYPE EN BESCHRIJVING VAN DE ACTIVITEIT

Activiteit	Aantal uren	Beschrijving
❑ **STARTMETING**		
❑ **ONTWIKKELING – Ervaringsgerichte activiteiten (rollenspellen, groepsoefeningen, praktische activiteiten), zelfreflectieactiviteiten, nabesprekingsactiviteiten (debriefing)**		
❑ **EINDMETING**		
❑ **Overige activiteiten (specificeer……)**		

Co-funded by the European Union

ONTWIKKELDE EN/OF BEOORDEELDE DEELCOMPETENTIES

Verbeeldingskracht en toekomstgerichtheid	De huidige situatie analyseren en behoeften herkennen	❑
	Vooruitdenken en een visie vormen	❑
	Gemotiveerd en vastberaden zijn om een uitdaging aan te gaan	❑
Mobilisatie en actie	Zich bewust zijn van beschikbare eigen hulpbronnen en omgevingsbronnen en deze adequaat kunnen inzetten	❑
	Beslissingen nemen, doelen stellen en een actieplan opstellen	❑
	Samenwerken met anderen en om ondersteuning vragen	❑
	Vereiste taken uitvoeren en plannen in praktijk brengen	❑
Zelfregulatie en veerkracht	Omgaan met emoties en stress	❑
	Eigen sterke punten en beperkingen kennen	❑
	Een goede gezondheid behouden	❑
	Vereiste taken uitvoeren en plannen in praktijk brengen	❑
Leren leren en aanpassingsvermogen	Voortgang monitoren	❑
	Plannen herzien	❑
	De effecten van acties op de omgeving in overweging nemen	❑
	Passende aanpassingen doorvoeren	❑

Co-funded by the European Union

ONTWIKKELINGSMETHODEN VOOR HET VERSTERKEN VAN DE DEELCOMPETENTIES

Beschrijf de methoden en instrumenten die je besluit te testen met je deelnemers

DOELSTELLINGEN EN VERWACHTE RESULTATEN

Beschrijf wat je verwacht te bereiken aan het einde van het individuele project / het project in een kleine groep / het klassikale project (in termen van opbrengsten voor je deelnemers)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Het Hologram van Anne Vinérier

Beschrijving	Het Hologram is een methodisch en flexibel instrument dat is ontworpen om volwassenen te ondersteunen (met name volwassenen die te maken hebben met laaggeletterdheid of kwetsbare leertrajecten). Het hanteert een **holistische benadering**, wat betekent dat de persoon als geheel wordt bekeken. Het maakt gebruik van een cirkelvormig raster met 4 assen en 14 parameters om iemands sterke punten en belemmeringen in het leven in kaart te brengen, waardoor een diepgaand inzicht ontstaat in de algehele situatie — verder dan alleen schoolse vaardigheden. Door een fiche dichter bij het midden of juist bij de rand van de cirkel te plaatsen, wordt visueel zichtbaar of iemand zich op verschillende levensgebieden in een situatie van "Uitsluiting", "Marginaliteit" of "Integratie" bevindt. Door samen fiches op het Hologram te plaatsen, bouwen de trainer en de deelnemer gezamenlijk een "momentopname" op van de sterke punten en belemmeringen van de deelnemer. Uiteindelijk is het Hologram erop gericht om actief leren en zelfregie te bevorderen, zodat deelnemers in staat worden gesteld hun eigen leertraject vorm te geven en meer grip te krijgen op hun opleiding en hun leven als geheel.
Koppeling met het zelfregiegebied	Verbeeldingskracht en toekomstgerichtheid / Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep. Hoewel de analyse persoonlijk is (cruciaal voor de vertrouwelijkheid van het biografisch interview), kan het instrument in een groepssetting worden geïntroduceerd om moeilijkheden te destigmatiseren.
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin van het traject dient het als de eerste "algemene positionering" en diagnose.
Geschatte duur	3 – 6 uur**.** (Dit vraagt tijd voor een biografisch interview en het fysiek in kaart brengen van de 14 parameters.)

Co-funded by the European Union

Doelstellingen	- Het onzichtbare zichtbaar maken: de algehele situatie van de deelnemer zichtbaar maken via een fysieke kaart - Globale visualisatie: een visuele kaart maken van het leven van de deelnemer langs 4 assen: Tijd, Omgeving, Kennis en Psycho-affectief - Profielen en behoeften vaststellen: inzicht krijgen of de volwassen deelnemer zich bevindt in Uitsluiting (Overleven), Marginaliteit (Kwetsbaar) of Integratie (Stabiel) - De focus verleggen: verschuiven van een "tekortgericht" perspectief (wat iemand mist) naar een "hulpbrongericht" perspectief (wat iemand al weet en heeft) - Zelfregie opbouwen/versterken: de deelnemer betrekken bij de eigen diagnose zodat duidelijk wordt waarom die 'vastzit' en hoe sterke punten daarbij kunnen helpen; deelnemers helpen regie te nemen over hun eigen leertraject en leven - Behoeften prioriteren: vaststellen welke "rode zones" (belemmeringen) het eerst moeten worden aangepakt om het leerproces vlot te trekken
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een fysiek of getekend cirkelvormig raster bedekt met fiches. De uiteindelijke "vorm" die de fiches samen vormen toont het "Hologram" van de deelnemer: een momentopname van de levensbalans die precies laat zien waar op dat moment ondersteuning nodig is - Gepersonaliseerde scholing: het Hologram fungeert als een "potentieelkaart" om een respectvol programma op maat op te bouwen - Versterking van eigen kracht (empowerment): door het eigen hologram te visualiseren wordt de deelnemer een actieve regisseur van het eigen "traject"
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Realiseert de deelnemer zich dat "mislukkingen" vaak samenhangen met externe "rode zones" (bijv. huisvesting of gezondheid) in plaats van een gebrek aan intelligentie? - Kan de deelnemer na het gesprek zelf kiezen waar de fiches geplaatst worden?

Co-funded by the European Union

	- Kan de deelnemer de meest "blokkerende" parameter aanwijzen? - Herkent de deelnemer sterke punten die eerder over het hoofd werden gezien? - Is de deelnemer in staat om belemmeringen binnen de 4 assen te bespreken (bijv. mobiliteit, gezondheid, zelfbeeld)? - Doet de deelnemer actief mee aan het "rangschikken" van de eigen behoeften?
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Volg de hieronder beschreven stappen van het afnameproces - Treed op als begeleider, niet als beoordelaar. Het doel is co-creatie. Er bestaat geen "foute" plaatsing; er is alleen de realiteit van het moment - De fysieke handeling van het plaatsen van een fiche werkt krachtig. Het stelt de deelnemer in staat het eigen leven van een afstand te "objectiveren" - Begin altijd met het in kaart brengen van de "Groene zones". Je kunt een deelnemer niet vragen belemmeringen onder ogen te zien voordat die eerst de eigen kracht heeft herkend - Gebruik de 14 parameters als leidraad voor een gesprek in plaats van als een afstandelijke vragenlijst

Gedetailleerde uitvoeringsstappen (het proces)

Stap 1: Het biografisch interview De begeleider start een gesprek over het leven van de deelnemer, aan de hand van de 14 parameters (Tijd, Omgeving, Kennis, Psycho-affectief). Het doel is om "aanwijzingen" te verzamelen over sterke punten en belemmeringen.

Stap 2: De fiches plaatsen (de 3 zones) Voor elke parameter wordt op basis van het gesprek een fiche op het cirkelvormige raster geplaatst; de deelnemer en begeleider spreken samen af waar het fiche komt te liggen. Ze kunnen dit ook afzonderlijk doen en daarna de 2 hologrammen vergelijken.

Groene fiches: Staan voor sterke punten**.** **Rode fiches**: Staan voor belemmeringen/behoeften.

De 3 zones zijn:

Co-funded by the European Union

- **Midden van de cirkel** (Zone A – Uitsluiting): Ernstige moeilijkheden, "overlevingsstand", volledige blokkade.
- **Middelste ring** (Zone B – Marginaliteit): Kwetsbare situatie, instabiel, gedeeltelijke zelfstandigheid.
- **Buitenrand** (Zone C – Integratie): Kracht, stabiliteit, volledige zelfstandigheid.

Aan het einde van deze stap ontstaat een visuele "constellatie". Op basis van de zone waarin de meeste fiches liggen, kan aan de deelnemer een van de volgende profielen worden toegekend. Liggen de meeste fiches bijvoorbeeld in het midden (Zone A), dan krijgt de deelnemer het profiel “Overleven”.

Stap 3: Het profiel bespreken Op basis van de zone waarin de meeste fiches liggen, kan aan de deelnemer een van de volgende profielen worden toegekend. Liggen de meeste fiches bijvoorbeeld in het midden (Zone A), dan krijgt de deelnemer het profiel “uitsluiting”.

DE 3 PROFIELEN

Uitsluitingsprofiel (profiel A): Faalervaringen, scholingsvoorstellen worden afgewezen of ontweken, geen motivatie om te leren, de samenleving wordt als vijandig ervaren, geen toekomstplannen, overlevingsstand, soms aanwezigheid van of behoefte aan bemiddelaars. Communicatieproblemen, vaak agressie, leven in een andere tijd-ruimtebeleving, geen houvast of referentiepunten, geen wens tot integratie, onzekerheid die het leren belemmert.

Marginaliteitsprofiel (profiel B): Deze marginaliteit is niet zelfgekozen; mensen zitten tussen uitsluiting en maatschappelijke integratie in. Door bepaalde levensgebeurtenissen zijn zij verschoven van integratie naar marginaliteit. Ze kunnen een aangeboren of verworven beperking hebben en streven naar zelfstandigheid en sociaal-professionele integratie. Ze leunen op hun omgeving (familie, buren, vrienden) of hulpverleners om met hun laaggeletterdheid om te gaan. De scholingsvraag is vaak latent en heeft een derde partij nodig om op gang te komen (een kind dat naar de basisschool gaat, een rijbewijs voor werk, enz.). Ze zijn zich bewust van hun moeite met lezen, schrijven of rekenen en accepteren meestal scholing in een kleine groep. Ze zoeken contact, hebben behoefte aan zelfvertrouwen en willen ondersteund worden in hun leerproces. Hun doel is meer zelfstandigheid in het dagelijks leven.

Integratieprofiel (profiel C): De persoon is maatschappelijk geïntegreerd, werkt, heeft een gezin, communiceert met de omgeving en volgt de actualiteit. Diegene is zich bewust van eigen vaardigheden en

Co-funded by the European Union

tekortkomingen, weet dat er opleidingen bestaan en grijpt die kans zodra de schaamte overwonnen kan worden. De sociale kring vervult een belangrijke rol in de leefomgeving. Sterke motivatie en langdurige betrokkenheid. Ziet eigen vooruitgang en behoeften naarmate deze zich voordoen.

Stap 4: De wisselwerkingen analyseren We bekijken hoe een "Rode zone" op de omgevingsas (bijv. geen vervoer) mogelijk een "Rode zone" op de kennisas veroorzaakt. Dit verklaart het "waarom" van de situatie van de deelnemer.

Het Hologram van Anne Vinérier (een holistisch diagnose-instrument)

INSTRUCTIES

We gaan het leven van de deelnemer als geheel bekijken, net als een kaart. We gebruiken een cirkelvormig raster (een Hologram) en kleine fiches om verschillende levensgebieden weer te geven (familie, gezondheid, kennis, woning, enz.). Dit is geen toets met "goede" of "foute" antwoorden. Het is een manier om samen te zien wat de deelnemer sterk maakt en wat het op dit moment lastig maakt.

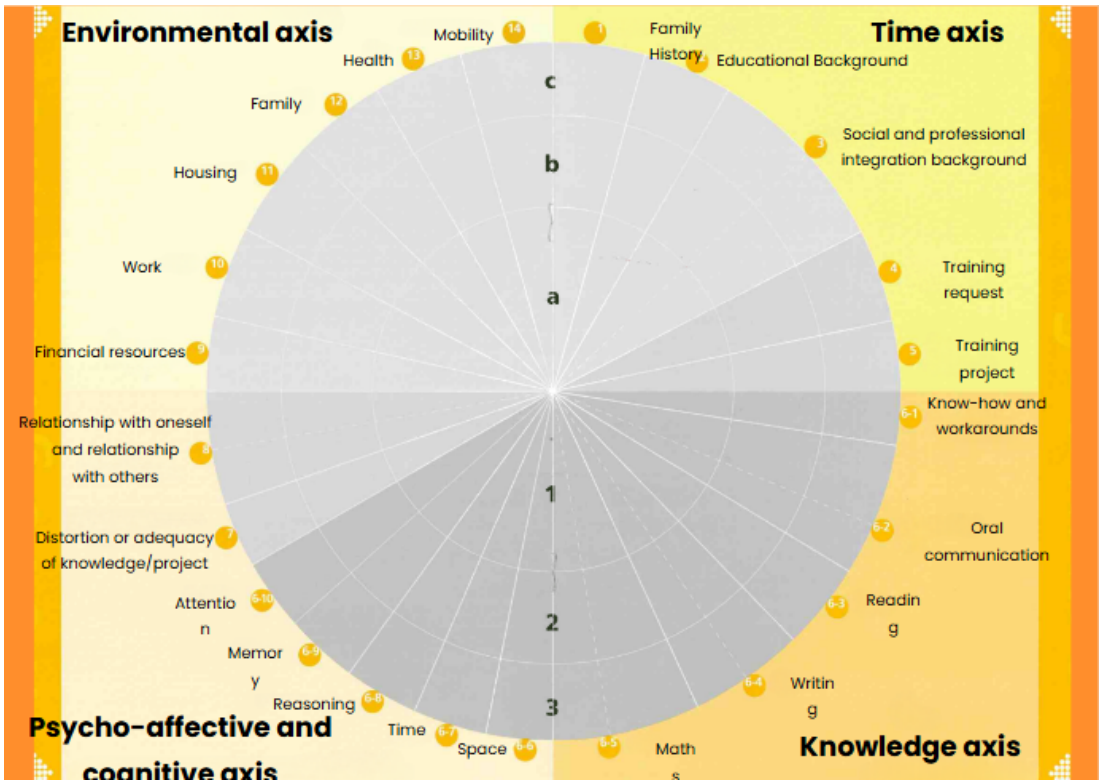
DEEL 1: DE 4 GEBIEDEN VAN DE KAART

We bespreken 4 assen:

- **Omgeving:** Waar je woont, je financiën en hoe je je verplaatst.
- **Tijd:** Hoe je terugkijkt op je verleden en hoe je je toekomst ziet.
- **Kennis:** Wat je in je leven hebt geleerd, ook buiten school om.

Co-funded by the European Union

- **Psycho-affectief en cognitief (gevoelens):** Je gezondheid, je zelfvertrouwen en je relaties.



De vier assen:

- **De omgevingsas**: Financiële middelen, Werk, Huisvesting, Gezin/familie, Gezondheid, Mobiliteit.
- **De tijdsas:** Familiegeschiedenis, onderwijsachtergrond, sociaal-professionele integratiegeschiedenis, scholingsvraag en scholingsproject.
- **De psycho-affectieve en cognitieve as**: Relatie met zichzelf en met anderen, vertekening of passendheid van kennis/project, aandacht, geheugen, redeneren en relatie met tijd/ruimte.
- **De kennisas**: Praktijkkennis en compensatiestrategieën, mondelinge communicatie, lezen, schrijven, rekenen

De trainer gebruikt het visuele instrument als lees- en analysekader. In gesprek met de deelnemer worden markeringen langs de verschillende assen geplaatst om de beginsituatie weer te geven. Bijvoorbeeld:

- Veel zelfvertrouwen → markering ver van het midden (psycho-affectieve as)
- Ongunstige omgeving → markering dicht bij het midden (omgevingsas)

Co-funded by the European Union

Na verloop van tijd schuiven de markeringen dankzij begeleiding op maat geleidelijk richting de rand van de cirkel:

Dicht bij het midden = Niveau 1 (zuidelijke assen) of Niveau a (noordelijke assen)

Ver van het midden = Niveau 3 (zuidelijke assen) of Niveau c (noordelijke assen) = zelfstandigheid bereikt

DEEL 2 – DE GROENE ZONES VAN DE DEELNEMER (Kwaliteiten)

Voordat we naar knelpunten kijken, staan we stil bij wat er goed gaat.

Waar is de deelnemer goed in?
Welke steun heeft de deelnemer in het leven?
Waar voelt de deelnemer zich stabiel en veilig?

DEEL 3 – DE FICHES PLAATSEN

Voor elk van de 14 parameters beslissen we waar we het fiche plaatsen:

A. **In het midden:** Als dit gebied op dit moment erg moeilijk of blokkerend is.
B. **In de middelste ring:** Als het lukt om ermee om te gaan, maar het kwetsbaar of instabiel aanvoelt.
C. **Aan de buitenrand:** Als dit gebied een sterk punt is en stabiel aanvoelt.

Het kan nuttig zijn om hierbij rekening te houden met de volgende beschrijving van de kenmerken van elke parameter.

DE TIJDSAS (5 parameters):

1. Familiegeschiedenis

A: Gebrek aan identiteit en houvast; materiële en emotionele onzekerheid.

B: Vroege verantwoordelijkheden of gezinszorgen die de ruimte om te leren belemmeren.

C: Geen moeilijkheden, al kan overbescherming soms de zin om te leren beperken

Co-funded by the European Union

2. Onderwijsachtergrond

A: Nauwelijks of niet kunnen lezen of schrijven; bestempeld als "zwakbegaafd" met een zeer laag zelfbeeld.

B: Gedeeltelijke vaardigheden in basisvakken; onregelmatig schoolbezoek of faalervaringen die leiden tot gebrek aan zelfvertrouwen.

C: Vaardigheden zijn ooit verworven maar weggezakt door weinig gebruik; ongemak wordt vaak verbaal geuit.

3. Sociaal-professionele integratiegeschiedenis

A: Geen werkervaring; leven bij de dag zonder vooruit te kunnen plannen.

B: Werk via sociale werkgelegenheidsregelingen; moeite om zelfstandigheid te bereiken door onzekere omstandigheden.

C: Werkervaring bij bedrijven; beschikt over sociale referentiepunten die structuur geven aan de persoonlijkheid.

4. Scholingsvraag

A: Geen geformuleerde vraag (schaamte en een laag zelfbeeld verhinderen het verwoorden van de vraag; soms komt de vraag vanuit een instantie, bijv. een uitkerings- of re-integratiecontract).

B: Vraag gesteld met hulp van een bemiddelaar (de persoon heeft een impliciete vraag).

C: Vraag expliciet zelf geformuleerd (relatief zeldzaam)

5. Scholingsproject

A: Gekoppeld aan het dagelijks leven en basiszelfstandigheid (bijv. "me niet meer schamen").

B: Verwijzing naar het schoolsysteem voor een "opfriscursus" (bijv. "kinderen kunnen helpen").

C: Verwijzing naar een beroepsproject of beroepsopleiding (bijv. "voorbereiding op het rijbewijs")

DE KENNISAS (1 parameter):

6. De parameter Kennis is opgesplitst in 10 onderdelen: 6.1 tot en met 6.5 liggen op deze as

> ***6.1 Praktijkkennis en compensatiestrategieën:*** A: Gebruikt compensatiestrategieën; B: Gebruikt compensatiestrategieën en praktijkkennis; C: Zet vakkennis/expertise in.

Co-funded by the European Union

6.2 Mondelinge communicatie

A: Onsamenhangende zinnen; B: Eenvoudige, korte zinnen; C: Samengestelde zinnen

6.3 Lezen

A: Niet lezen of alleen overlevingswoorden; B: Leest dagelijkse zinnen langzaam; C: Begrijpt eenvoudige teksten

6.4 Schrijven

A: Niet schrijven / alleen overschrijven; B: Eenvoudige zinnen met veel fouten; C: Gesproken taal op schrift kunnen zetten

6.5 Rekenen / gecijferdheid

A: Tellen zonder tientallig stelsel; B: Beheerst optellen/vermenigvuldigen en probleemoplossen; C: Beheerst aftrekken/delen en omrekenen

DE PSYCHO-AFFECTIEVE EN COGNITIEVE AS **(3 parameters)**

6. De parameter Kennis is opgesplitst in 10 onderdelen: 6.6 tot en met 6.10 liggen op deze as

6.6 Ruimte

A: Basisoriëntatiepunten (boven/onder); B: Oriëntatie op papier/kaarten; C: Gevorderde oriëntatiepunten

6.7 Tijd

A: Directe tijd (huidige datum); B: Chronologie en kalenders; C: Vooruitdenken naar de toekomst

6.8 Redeneren

A: Directe focus; B: Indelen op basis van één criterium; C: Indelen op basis van meerdere criteria / deductie

6.9 Geheugen

A: Zintuiglijk; B: Kortetermijngeheugen; C: Langetermijngeheugen

6.10 Aandacht

A: Korte aandachtsspanne; B: Korte perioden; C: Langdurige concentratie

7. Vertekening of passendheid van kennis/project

A: Sterke vertekening (sterke onderschatting of overschatting).

B: Geringere vertekening (onjuiste inschatting van behaalde resultaten).

Co-funded by the European Union

C: Passend en realistisch.

8. Relatie met zichzelf en relatie met anderen (1 parameter opgesplitst in 2)

8.1 Relatie met zichzelf

A: Zeer negatief zelfbeeld/schaamte; B: Gebrek aan zelfvertrouwen; C: Ongemak, maar vertrouwen in het eigen leervermogen

8.2 Relatie met anderen

A: Terugtrekking / geen communicatie; B: Communicatie beperkt tot een kleine kring; C: Openstaan voor en integratie van het "onbekende"

DE OMGEVINGSAS (6 parameters):

9. Financiële middelen

A: Geen middelen.

B: Onzekere/kwetsbare middelen.

C: Regelmatig inkomen / vaste middelen

10. Werk

A: Geen werk of zwart/illegaal werk.

B: Werk via sociale werkgelegenheidsregelingen.

C: Regulier werk

11. Huisvesting

A: Dakloosheid, kraken of noodopvang.

B: Opvang- of re-integratiecentra, instellingen of ondermaatse huisvesting.

C: Stabiele huisvesting

12. Gezin / familie

A: Geen familiebanden of verbroken relaties.

B: Eenoudergezin.

C: Gezinsleven met afhankelijke kinderen

13. Gezondheid

A: Slechte gezondheid of middelengebruik/verslaving; gebrek aan besef van de problemen.

B: Specifieke problemen (zicht, gehoor, dyslexie).

C: Goede gezondheid.

Co-funded by the European Union

14. Mobiliteit

A: Geen gebruik van vervoer.

B: Gebruik van ten minste één bekend vervoermiddel (fiets, bus).

C: Gebruik van eigen vervoer waarvoor een rijbewijs nodig is; georganiseerd reizen

DEEL 4 – HET GROTERE GEHEEL

Bekijk, zodra de fiches geplaatst zijn, de “Groene” en “Rode” zones:

Op welk gebied voel je je het sterkst? (Jouw Groene zone).
Welk gebied moeten we het eerst "vlot trekken" om jou vooruit te helpen?
Kijk naar je kaart. Welk "Rode fiche" in het midden weegt het zwaarst? Wat kunnen we samen doen om het al een klein stukje richting de middelste ring te verschuiven?

Tips voor de trainer / loopbaanbegeleider:

Let op de reactie van de deelnemer bij het zien van de fiches in het midden of aan de rand, en vooral op het moment waarop die beseft meer “Groen” te hebben dan gedacht.

Benoem het "strategische sterke punt" dat als hefboom kan dienen voor de eerste scholingsstappen (het punt dat de deelnemer helpt het zelfvertrouwen terug te vinden)

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

Co-funded by the European Union

De speedbootmetafoor

Beschrijving	De speedboot is een visuele coachingmethode die gebruikmaakt van een maritieme metafoor om een deelnemer te helpen een toekomstbeeld te vormen en een concreet actieplan op te stellen. In deze oefening is de deelnemer niet zomaar een deelnemer, maar de Kapitein van de boot. Door de eigen situatie te tekenen, maakt de deelnemer gedachten zichtbaar buiten zichzelf: doelen worden "Eilanden", sterke punten worden "Wind" en problemen/belemmeringen worden "Ankers". Deze visuele aanpak maakt abstracte gevoelens tastbaar en hanteerbaar. De deelnemer kan reflecteren op de huidige situatie, koers zetten naar een zelfgekozen bestemming, proactief omgaan met obstakels en een doel voor de toekomst bepalen. Het helpt deelnemers opnieuw verbinding te maken met hun diepere drijfveren door de vraag te beantwoorden: "Waarom vaar ik naar dit specifieke eiland?"
Koppeling met het zelfregiegebied	Verbeeldingskracht en toekomstgerichtheid / Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep. De methode kan worden aangepast voor groepen met meerdere begeleiders/trainers of worden ingezet in één-op-éénbegeleiding. Een één-op-ééngesprek biedt echter ruimte voor een diepgaande, persoonlijke dialoog tussen de trainer en de deelnemer.
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin van of tijdens het traject. Het instrument volgt doorgaans op de eerste diagnosefase om de deelnemer van reflectie naar actieplanning te brengen, of is bij uitstek geschikt om beweging op gang te brengen wanneer een deelnemer vastzit of twijfelt over de volgende stappen.
Geschatte duur	1,5 – 2 uur

Co-funded by the European Union

Doelstellingen	- De toekomst verbeelden: de deelnemer helpen uit de huidige "mist" te stappen en een helder, motiverend doel voor ogen te krijgen (het Droomeiland). - De huidige situatie analyseren: de metafoor gebruiken om te benoemen wat de reis momenteel vooruithelpt (Zeilen) en wat de reis momenteel afremt (Ankers). - Beweging op gang brengen: een statisch gevoel van "vastzitten" omzetten in een dynamische beweging van "varen" door een groot doel op te delen in kleine, haalbare stappen (Tusseneilanden). - Zelfregie en eigenaarschap bevorderen: de houding van de deelnemer verschuiven van "lijdend voorwerp" van problemen naar de "Kapitein" die beslissingen neemt en het schip bestuurt. - Veerkracht opbouwen: anticiperen op toekomstige risico's (Haaien) en "Plan B"-strategieën voorbereiden, zodat de deelnemer zich voorbereid voelt op uitdagingen. - Deelnemers helpen de onderdelen van een persoonlijk actieplan te herkennen en van elkaar te onderscheiden. - Belemmeringen objectiveren door ze buiten zichzelf te plaatsen (de "ankers"). - Motivatie vergroten door het "Droomeiland" te visualiseren en behapbare "Tusseneilanden"/havens (mijlpalen) te creëren.
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een persoonlijke routekaart (de tekening) die de deelnemer zelf houdt. Deze dient als visueel contract en als geheugensteun voor sterke punten, het steunnetwerk (de Bemanning) en de directe vervolgstappen richting een duidelijke eindbestemming. - Verheldering van doelen: de overgang van een vaag verlangen naar een helder, haalbaar "Droomeiland" met concrete mijlpalen (Tusseneilanden). - Herstel van zelfregie: een merkbare verandering in de houding van de deelnemer, van een passieve positie ("Ik zit vast") naar een actieve rol als de "Kapitein" van de eigen reis.

Co-funded by the European Union

	- Toewijding aan actie: een concrete afspraak over de "Eerste stap" die binnen de komende week wordt gezet, zodat het instrument direct leidt tot beweging in het dagelijks leven. - Meer zelfvertrouwen: erkenning van interne "Zeilen" (sterke punten) en de "Zon" (eerdere successen) als betrouwbare brandstof voor de toekomst.
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om ervaringen concreet en reflectief te beschrijven - Mate van zelfbewustzijn en betrokkenheid bij het proces: kan de deelnemer interne sterke punten benoemen die eerder nog niet werden herkend? - Ontwikkeling van vertrouwen en het gevoel van zelfregie tijdens de oefening - Helderheid van het doel: hoe duidelijk kan de deelnemer het eigen eiland beschrijven?
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Flexibele werkvormen: dit instrument kan op verschillende manieren worden ingezet, afhankelijk van de voorkeur van de deelnemer en de setting - Gebruik een groot blanco vel papier (A3 of flip-over) en gekleurde stiften zodat de deelnemer zelf de boot en omgeving vanaf nul kan tekenen. Dit vergroot het eigenaarschap maximaal. - Bied een voorbedrukt sjabloon aan (het "Speedbootmodel") waarop de deelnemer eenvoudig de verschillende onderdelen invult. - Gebruik post-its op een muur waarop een grote speedboot is getekend. Zo kan de deelnemer "ankers" of "stappen" fysiek verplaatsen naarmate de reflectie zich ontwikkelt. - De begeleider fungeert als gids en kan het gesprek begeleiden, maar de deelnemer moet de pen vasthouden. Als de deelnemer het zelf tekent, wordt het echt van hem of haar. De deelnemer kent het eigen leven en de eigen wensen immers het best. - Begin met de Bestemming (de droom), ga daarna naar de Zeilen (sterke punten) en bespreek pas als laatste de Ankers (belemmeringen), wanneer de

Co-funded by the European Union

	deelnemer zich gesterkt voelt door de eigen hulpbronnen. Beginnen bij het positieve bouwt psychologisch kapitaal op. - Deel grote doelen op in "Tusseneilanden" om via kleine overwinningen succeservaringen en motivatie (dopamine) op te wekken; zo vertrekt de deelnemer met het gevoel “Ik kan dit”. - Herinner de deelnemer eraan dat een anker slechts een gewicht is — geen muur. Met de juiste strategie kan het worden gelicht.

De speedbootmetafoor: breng jouw reis in kaart

INSTRUCTIES

Vandaag gaan we een kaart tekenen van jouw project. Deze oefening helpt je om je huidige behoeften om te zetten in een duidelijke reis richting de toekomst. Stel je voor dat **JIJ de speedboot** / **de Kapitein** van deze boot bent. We brengen in kaart waar je naartoe wilt, wat jouw motor aandrijft en welke gewichten we moeten lichten om daar te komen. De trainer is je copiloot die je helpt de kaart scherp te zien. Samen kijken we waar je naartoe wilt en hoe je daar kunt komen.

DE SITUATIE SCHETSEN: Stel je voor dat jij de speedboot / de Kapitein van deze boot bent. De oceaan is je huidige omgeving.

Vragen om te stellen:

DEEL 1 – DE BESTEMMING (HET EILAND): WAAR GAAN WE NAARTOE?

Het Droomeiland (jouw doel): Als alles perfect zou verlopen, waar zou je dan over 6 maanden zijn? (of korter/langer: flexibel en afhankelijk van wat jij wilt)

Wat zou je dan doen? Teken of beschrijf dit eiland**.**

DEEL 2 – WAT GEEFT JE BOOT KRACHT? WAT BRENGT JE IN BEWEGING?

De Zeilen en de Wind (jouw sterke punten): Waar ben je goed in? Wat zorgt ervoor dat je doorgaat? Dit zijn je innerlijke krachten. Welke kwaliteiten helpen je vooruit? Schrijf deze in de zeilen en in de wind die je boot vooruitduwt.

Co-funded by the European Union

De Bemanning (jouw steun): Wie zit er bij jou aan boord? Familie, vrienden of mentoren die je helpen varen. Schrijf hun namen bij de zeilen.

De Zon: Schrijf één ding op dat je al met succes hebt bereikt. Dit is het licht dat de reis helder en hoopvol houdt!

DEEL 3 – WAT HOUDT JE TEGEN? DE GEWICHTEN IN KAART BRENGEN

De Ankers (belemmeringen): Wat houdt je vandaag tegen om in beweging te komen? (bijv. "Geen vervoer", "Gebrek aan zelfvertrouwen"). Door ze te benoemen kunnen we beslissen welk anker we het eerst lichten.

De Haaien (risico's): Waar ben je bang voor dat er zou kunnen gebeuren? Als er een "haai" opduikt, wat is dan jouw noodplan (Plan B)?

Strategie: Stel bij elk anker de vraag: "Hoe kunnen we dit lichten?" (Concrete, uitvoerbare oplossingen.)

DEEL 4 – DE REIS: JE EERSTE STAPPEN / DE ROUTE UITSTIPPELEN

Tusseneilanden (de mijlpalen): De oceaan is groot. Wat is het eerste kleine eiland dat je volgende week al kunt bereiken? Dat is je eerste overwinning. Wat is het tweede? Teken deze kleinere eilanden tussen jouw boot en je einddoel.

NABESPREKINGSFASE (DEBRIEFING, na de activiteit):

Dit is het belangrijkste onderdeel om ervoor te zorgen dat de deelnemer met een gevoel van zelfregie vertrekt. De begeleider stelt reflectievragen:

Co-funded by the European Union

- Gevoel van controle: "Nu je naar deze kaart kijkt, voel je je dan meer de Kapitein van je eigen reis dan een uur geleden?"
- Prioriteiten stellen: "Welk van al deze ankers ga je als eerste lichten? Wat is je allereerste beweging?"
- Plan B: "Als er onderweg naar het eerste eiland een haai opduikt, wat is dan jouw Plan B?"

Tips voor de trainer / loopbaanbegeleider:

Observeer de verschuiving van de deelnemer van "lijdend voorwerp" van problemen naar "Kapitein" van het eigen project

Hoe reageerde de deelnemer op de metafoor?

Welk "anker" besloot de deelnemer als eerste te lichten?

Ga na of de deelnemer aan het einde van de sessie meer "grip" (zelfregie) ervoer.

Let op de verandering in energie bij de deelnemer wanneer er gesproken wordt over de "Zeilen" tegenover de "Ankers".

Noteer het concrete "Eerste eiland" dat de deelnemer heeft afgesproken te bereiken.

Observeer de verschuiving van "Ik kan het niet" naar "Ik ga het doen".

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

Co-funded by the European Union

360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten

Beschrijving	Dit instrument ondersteunt volwassenen bij het in kaart brengen van hun kwaliteiten door een gestructureerde combinatie van zelfbeoordeling en externe feedback. Deelnemers reflecteren eerst op hun eigen competenties en nodigen vervolgens mensen uit verschillende levensgebieden uit — familie, vrienden, collega's of mentoren — om aan te geven welke kwaliteiten zij waarnemen. In een vervolggesprek met de loopbaanbegeleider worden het zelfbeeld en het beeld van anderen met elkaar vergeleken en besproken. Dit dialogische proces helpt om "onzichtbare" kwaliteiten zichtbaar te maken, vergroot het zelfvertrouwen en legt een realistische basis voor actieve mobilisatie en loopbaanstappen.
Koppeling met het zelfregiegebied	Mobilisatie en actie
Setting	Individueel (1-op-1-begeleidingsgesprek)
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject / Op een moment van transitie of besluitvorming
Geschatte duur	Sessie 1: 30–40 minuten (zelfbeoordeling + toelichting op het vragen van externe feedback) / Sessie 2: 45–60 minuten (vergelijking en reflectie)
Doelstellingen	- Volwassenen ondersteunen bij het herkennen van competenties die zij mogelijk zelf niet zien - Concrete externe perspectieven verzamelen van mensen die zij vertrouwen - Zelfvertrouwen en een realistisch zelfbeeld opbouwen als basis voor actie - Zelfregie versterken door de ervaring gezien en gewaardeerd te worden door anderen

Co-funded by the European Union

Verwachte opbrengst / resultaat	- Een ingevulde zelfbeoordeling - Feedbackformulieren verzameld van minstens 3 mensen uit verschillende kringen - Een gezamenlijk vergelijkingsoverzicht dat met de loopbaanbegeleider is besproken - Groter bewustzijn van overdraagbare kwaliteiten en bereidheid om actie te ondernemen
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Verschil of overeenkomst tussen zelfbeeld en externe feedback - Vermogen om positieve feedback te ontvangen zonder deze weg te wuiven - Ontstaand verhaal over persoonlijke kwaliteiten - Mate van zelfvertrouwen en betrokkenheid bij het bespreken van vervolgstappen
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Leg de deelnemer duidelijk uit hoe hij of zij de feedbackgevers kan instrueren - Stimuleer diversiteit in de drie kringen: minstens één persoon uit het privéleven, één uit werk of opleiding en één uit een andere context - Gebruik de vergelijking in sessie 2 als gespreksopener, niet als een score-oefening - Besteed bijzondere aandacht aan kwaliteiten die wel in de feedback van anderen naar voren komen, maar ontbreken in de zelfbeoordeling — dit zijn de "onzichtbare" kwaliteiten die de moeite waard zijn om te verkennen - Combineer met de Elevator pitch voor loopbaanregie of de Persoonlijke netwerkkaart als vervolginstrumenten

Naslagwerk voor de loopbaanbegeleider: Vaardighedenlijst met omschrijvingen

Dit blad is uitsluitend bedoeld voor gebruik door de loopbaanbegeleider. Gebruik het om elke vaardigheid op de lijst toe te lichten aan deelnemers of feedbackgevers die niet zeker weten wat een term betekent. Deel dit blad niet uit — houd het tijdens beide sessies bij de hand als werknaslagwerk.

Co-funded by the European Union

1. **Kritisch denken** — Informatie in twijfel trekken, zaken niet zomaar voor waar aannemen en naar onderbouwing zoeken voordat je een mening vormt.
2. **Problemen signaleren** — Opmerken wanneer er iets misgaat of niet goed werkt, zelfs nog voordat anderen het zien.
3. **Analytisch denken** — Een situatie opdelen in onderdelen om deze beter te begrijpen.
4. **Informatie verzamelen en toepassen** — Relevante informatie vinden en weten hoe je die praktisch kunt inzetten.
5. **Informatie verbinden en duiden** — Verbanden zien tussen verschillende stukjes informatie en daar conclusies uit trekken.
6. **Zoeken naar verbeteringen** — Jezelf steeds afvragen "kan dit beter?" en daar ook actie op ondernemen.
7. **Vooruitdenken — inschatten wat er kan gebeuren** — Vooruitlopen op de gevolgen van beslissingen voordat je actie onderneemt.
8. **Ideeën bedenken** — Regelmatig nieuwe ideeën bedenken en deze delen met anderen.
9. **Creatief denken** — Onverwachte of originele oplossingen vinden voor problemen.
10. **Originaliteit** — Een persoonlijke, onderscheidende aanpak inbrengen in werk of situaties.
11. **Openstaan voor nieuwe ideeën** — Oprecht bereid zijn om perspectieven of aanpakken te overwegen die anders zijn dan je eigen aanpak.
12. **Initiatief nemen en dingen in gang zetten** — Niet afwachten tot iemand je iets opdraagt, maar zien wat er moet gebeuren en het aanpakken.
13. **Actief leren** — Actief op zoek gaan naar nieuwe kennis en vaardigheden, en niet alleen opnemen wat wordt aangereikt.
14. **Nieuwsgierigheid en leergierigheid** — Oprechte interesse om te begrijpen hoe dingen werken en waarom.
15. **Zelfstandig denken** — Een eigen mening vormen en niet zomaar meelopen met de rest.
16. **Openstaan voor verandering** — Veranderende omstandigheden accepteren en je eraan aanpassen, zonder overmatige weerstand.
17. **Flexibiliteit** — Plannen, aanpakken of gedrag aanpassen wanneer de situatie daarom vraagt.

Co-funded by the European Union

18. **Plannen en organiseren** — Prioriteiten stellen, tijd goed indelen en taken effectief structureren.
19. **Zelfstandigheid** — Zelfstandig werken zonder voortdurende begeleiding of aansturing nodig te hebben.
20. **Stressbestendigheid** — Kalm en effectief blijven onder druk of in moeilijke situaties.
21. **Doorzettingsvermogen** — Blijven werken aan een doel, ook wanneer het tegenzit of de vooruitgang traag gaat.
22. **Verantwoordelijkheidsgevoel** — Verantwoordelijkheid nemen voor je eigen handelen en de gevolgen daarvan.
23. **Meerdere taken tegelijk uitvoeren** — Verschillende verantwoordelijkheden tegelijkertijd oppakken zonder kwaliteit of focus te verliezen.
24. **Communicatie** — Ideeën helder verwoorden en actief luisteren naar anderen.
25. **Samenwerken** — Effectief bijdragen aan een groep, anderen ondersteunen en samen de schouders eronder zetten.
26. **Relaties opbouwen** — Positieve, op vertrouwen gebaseerde contacten met anderen opbouwen en onderhouden.
27. **Assertiviteit** — Eigen behoeften, meningen en grenzen duidelijk en respectvol aangeven.
28. **Collegialiteit** — Een betrouwbare, coöperatieve en behulpzame aanwezigheid zijn in een werk- of leeromgeving.
29. **Medeleven** — Oprechte zorg en empathie tonen voor de situatie en moeilijkheden van anderen.
30. **Leiderschap** — Anderen begeleiden, ondersteunen en motiveren richting een gezamenlijk doel.
31. **Onderhandelen** — Wederzijds aanvaardbare oplossingen vinden wanneer belangen of meningen uiteenlopen.
32. **Anderen inspireren of motiveren** — Een positieve invloed hebben op de energie, het zelfvertrouwen of de betrokkenheid van anderen.
33. **Digitale vaardigheden** — Digitale hulpmiddelen, apparaten en platforms effectief gebruiken in alledaagse of professionele situaties.
34. **Moeilijke problemen oplossen** — Complexe of onbekende uitdagingen systematisch en rustig aanpakken.

Co-funded by the European Union

35. **Risico's durven nemen** — Bereid zijn om nieuwe dingen uit te proberen of beslissingen te nemen, ook als de uitkomst onzeker is.
36. **Steeds beter willen worden** — Voortdurend reflecteren op je prestaties en zoeken naar manieren om te groeien.
37. **Toewijding** — Je volledig inzetten voor een taak, rol of doel met blijvende inspanning en zorg.

360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten

DEEL 1 — Hoe ik mezelf zie

INSTRUCTIES

Dit is de eerste stap van een tweedelige oefening. Neem voordat je anderen om feedback vraagt even de tijd om na te denken over hoe jij jezelf ziet. Lees de onderstaande lijst met vaardigheden door. Markeer met een **+** de 5 tot 10 vaardigheden waarvan je vindt dat ze goed bij jou passen — de vaardigheden die je bij jezelf herkent, ook als je ze niet altijd laat zien of er niet altijd zeker over bent. Als je wilt, kun je naast een vaardigheid een korte toelichting schrijven over waarom je deze hebt gekozen of waar je die hebt laten zien.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Wees zo eerlijk mogelijk — dit is voor jouzelf.

	Vaardigheid	Jouw toelichting (optioneel)
☐	Kritisch denken	
☐	Problemen signaleren	
☐	Analytisch denken	
☐	Informatie verzamelen en toepassen	
☐	Informatie verbinden en duiden	
☐	Zoeken naar verbeteringen	
☐	Vooruitdenken — inschatten wat er kan gebeuren	
☐	Ideeën bedenken	
☐	Creatief denken	

Co-funded by the European Union

	Vaardigheid	Jouw toelichting (optioneel)
☐	Originaliteit	
☐	Openstaan voor nieuwe ideeën	
☐	Initiatief nemen en dingen in gang zetten	
☐	Actief leren	
☐	Nieuwsgierigheid en leergierigheid	
☐	Zelfstandig denken	
☐	Openstaan voor verandering	
☐	Flexibiliteit	
☐	Plannen en organiseren	
☐	Zelfstandigheid	
☐	Stressbestendigheid	
☐	Doorzettingsvermogen	
☐	Verantwoordelijkheidsgevoel	
☐	Meerdere taken tegelijk uitvoeren	
☐	Communicatie	
☐	Samenwerken	
☐	Relaties opbouwen	
☐	Assertiviteit	
☐	Collegialiteit	
☐	Medeleven	
☐	Leiderschap	
☐	Onderhandelen	

Co-funded by the European Union

	Vaardigheid	Jouw toelichting (optioneel)
☐	Anderen inspireren of motiveren	
☐	Digitale vaardigheden	
☐	Moeilijke problemen oplossen	
☐	Risico's durven nemen	
☐	Steeds beter willen worden	
☐	Toewijding	

Hoeveel heb je er gemarkeerd? *(streef naar 5 tot 10)*

Is er een vaardigheid die je naar jouw idee hebt, maar die niet op deze lijst staat? Schrijf die hier op:

Eén vaardigheid die ik heb gemarkeerd en die mij verrast, of die ik normaal niet hardop zou zeggen:

WAT TE DOEN VÓÓR ONZE VOLGENDE SESSIE

Je hebt zojuist je eigen zelfbeoordeling ingevuld. Nu is het tijd om te ontdekken hoe anderen jou zien.

Geef het bijgevoegde feedbackformulier (deel 2) aan **minstens 3 mensen die jou goed kennen** — en probeer mensen uit verschillende delen van je leven te kiezen. Bijvoorbeeld:

- **Iemand uit je familie** — een ouder, partner, broer, zus of ander familielid
- **Een vriend of vriendin** — iemand die je kent buiten werk of opleiding
- **Een collega of oud-collega** — iemand die jou in een werk- of opleidingscontext heeft meegemaakt
- **Een mentor, trainer of docent** — als je die hebt

Hoe verschillender de perspectieven, hoe interessanter het beeld wordt.

Co-funded by the European Union

Een paar praktische tips:

- Je kunt het formulier persoonlijk geven, via een bericht sturen of mailen — wat het beste werkt
- Laat hen weten dat ze eerlijk mogen zijn — het gaat niet om beleefdheid, maar om jou verder te helpen
- Geef hen een paar dagen de tijd om het in te vullen — zet ze niet onder druk
- Verzamel alle formulieren vóór onze volgende sessie en neem ze mee

Hoeveel formulieren heb je nodig? Streef naar **3 tot 4 ingevulde formulieren**. Meer is welkom, maar 3 is genoeg om een patroon te zien.

Heb je vragen? Schrijf ze op, dan bespreken we ze aan het begin van onze volgende sessie.

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

.....

.....

DEEL 2 - Hoe anderen mij zien

INSTRUCTIES

Lees de onderstaande lijst met vaardigheden door. Markeer met een **+** de **5–10 vaardigheden** die mij het best omschrijven. Als je wilt, kun je naast een vaardigheid een korte toelichting schrijven om uit te leggen waarom je deze hebt gekozen of in welke situatie ik die heb laten zien.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Wees alsjeblieft zo eerlijk mogelijk. Dank je wel voor je waardevolle hulp bij het herkennen van mijn kwaliteiten.

	Vaardigheid	**Jouw toelichting (optioneel)**
☐	Kritisch denken	
☐	Problemen signaleren	
☐	Analytisch denken	
☐	Informatie verzamelen en toepassen	
☐	Informatie verbinden en duiden	

Co-funded by the European Union

	Vaardigheid	Jouw toelichting (optioneel)
☐	Zoeken naar verbeteringen	
☐	Vooruitdenken — inschatten wat er kan gebeuren	
☐	Ideeën bedenken	
☐	Creatief denken	
☐	Originaliteit	
☐	Openstaan voor nieuwe ideeën	
☐	Initiatief nemen en dingen in gang zetten	
☐	Actief leren	
☐	Nieuwsgierigheid en leergierigheid	
☐	Zelfstandig denken	
☐	Openstaan voor verandering	
☐	Flexibiliteit	
☐	Plannen en organiseren	
☐	Zelfstandigheid	
☐	Stressbestendigheid	
☐	Doorzettingsvermogen	
☐	Verantwoordelijkheidsgevoel	
☐	Meerdere taken tegelijk uitvoeren	
☐	Communicatie	
☐	Samenwerken	
☐	Relaties opbouwen	
☐	Assertiviteit	

Co-funded by the European Union

	Vaardigheid	Jouw toelichting (optioneel)
☐	Collegialiteit	
☐	Medeleven	
☐	Leiderschap	
☐	Onderhandelen	
☐	Anderen inspireren of motiveren	
☐	Digitale vaardigheden	
☐	Moeilijke problemen oplossen	
☐	Risico's durven nemen	
☐	Steeds beter willen worden	
☐	Toewijding	

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Elevator pitch voor loopbaanregie

Beschrijving	Dit instrument ondersteunt volwassenen bij het vertalen van hun in kaart gebrachte kwaliteiten naar een zelfverzekerde, gesproken zelfpresentatie. Voortbouwend op de kwaliteiten die zijn ontdekt met het instrument 360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten bereiden deelnemers een introductie van 60 seconden voor en oefenen zij wie ze zijn, wat ze kunnen en waar ze naar op zoek zijn. Door middel van een gestructureerde voorbereiding en een rollenspel in een kleine groep zetten deelnemers de stap van het kennen van hun kwaliteiten naar het actief uitdragen ervan — een essentiële stap in loopbaanmobilisatie en zelfregie.
Koppeling met het zelfregiegebied	Mobilisatie en actie
Setting	Kleine groep - Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject / Na het instrument 360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten
Geschatte duur	1 sessie: 1,5 uur (voorbereiding: 30 min / rollenspel: 45 min / groepsnabespreking: 15 min)
Doelstellingen	- Volwassenen helpen hun kwaliteiten en doelen helder en met zelfvertrouwen onder woorden te brengen - Zelfpresentatie oefenen in een veilige en ondersteunende omgeving - De voorbereiding versterken op echte ontmoetingen met mentoren, trainers of werkgevers - Zelfregie versterken door de ervaring gehoord en serieus genomen te worden
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een voorbereide en uitgevoerde pitch van 60 seconden - Meer zelfvertrouwen in mondelinge zelfpresentatie - Een gedeelde groepservaring in actief voor jezelf opkomen en jezelf presenteren

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om persoonlijke kwaliteiten te benoemen en mondeling over te brengen - Mate van zelfvertrouwen en rust tijdens het rollenspel - Vermogen om de pitch aan te passen aan een specifiek scenario en publiek - Ontwikkeling in de zelfpresentatie tussen voorbereiding en uitvoering
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Gebruik dit instrument na de sessie 360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten, wanneer deelnemers hun 3 tot 5 benoemde kwaliteiten al paraat hebben - Creëer voor aanvang een veilige en niet-oordelende groepssfeer — normaliseer imperfectie en zenuwen - Moedig deelnemers aan om vrijuit te spreken in plaats van voor te lezen — het voorbereidingsblad is een steuntje in de rug, geen script - Richt de nabespreking (debriefing) op wat goed werkte en wat anders voelde dan normaal, niet op fouten - Als de groep eraan toe is, kan de activiteit voor extra oefening worden herhaald met een andere scenariokaart

ELEVATOR PITCH VOOR LOOPBAANREGIE Handleiding voor begeleiders

VOORAFGAAND AAN DE SESSIE

Deze activiteit werkt het beste wanneer deelnemers het instrument 360°-feedback voor persoonlijke kwaliteiten al hebben doorlopen en hun lijst met 3 tot 5 benoemde kwaliteiten bij zich hebben. Is dat niet het geval, plan dan aan het begin 15 tot 20 minuten extra in voor een korte individuele reflectie op kwaliteiten voordat je overgaat naar het voorbereidingsblad.

Richt de ruimte zo in dat deelnemers tijdens de voorbereidingsfase individueel kunnen werken en daarna kunnen overstappen naar een opstelling voor het rollenspel — bij voorkeur in tweetallen of drietallen, waarbij één persoon pitcht, één persoon de rol van mentor speelt en één persoon observeert.

Print of knip de scenariokaarten vooraf uit. Elke deelnemer trekt of krijgt één kaart vlak voordat het rollenspel begint — niet tijdens de voorbereiding. Dat is bewust zo gekozen: ter plekke inspelen op de situatie maakt deel uit van de oefening.

Co-funded by the European Union

OPBOUW VAN DE SESSIE

Fase 1 — Introductie *(10 minuten)*

Leg de activiteit in gewone, toegankelijke taal uit. Vermijd het woord "optreden" of "presentatie" als de groep gespannen is — gebruik liever "kennismaking" of "gespreksstarter".

Zeg bijvoorbeeld: *"We stellen onszelf elke dag wel eens voor — tijdens een sollicitatiegesprek, wanneer we iemand nieuw ontmoeten of wanneer we om hulp vragen. Met deze oefening krijg je de kans om dat te oefenen op een manier die duidelijk en zelfverzekerd is en echt bij jou past."*

Normaliseer zenuwen expliciet. Vertel de groep dat het een beetje ongemakkelijk vinden bij de oefening hoort en geen teken is dat er iets misgaat.

Fase 2 — Individuele voorbereiding *(30 minuten)*

Deel het voorbereidingsblad uit. Deelnemers werken individueel en in stilte. Loop rond door de ruimte en bied ondersteuning aan wie vastloopt — vooral bij stap 2 (kwaliteiten) of stap 3 (waar ze naar op zoek zijn). Stel open vragen in plaats van oplossingen aan te dragen:

- *Wat vind je het allerbelangrijkst dat deze persoon over jou weet?*
- *Als je maar één ding over jezelf zou kunnen zeggen, wat zou dat dan zijn?*
- *Waar zou je na dit gesprek mee weg willen lopen?*

Corrigeer of verbeter de inhoud van deelnemers niet — de pitch moet van henzelf blijven.

Fase 3 — Rollenspel *(45 minuten)*

Deel de scenariokaarten uit. Geef deelnemers 2 minuten om hun kaart te lezen en zich in het scenario in te leven.

Elke deelnemer houdt zijn of haar pitch tegenover de persoon die de rol van mentor speelt. De observator luistert zonder te onderbreken. Geef na elke pitch 2 tot 3 minuten ruimte voor een informele reactie binnen het tweetal of drietal — wat bleef hangen, wat was helder, waar zouden ze meer over willen horen — voordat er wordt gewisseld.

Co-funded by the European Union

KAART 1 🟦 Jouw scenario

Je bent bij een kort gesprek dat door jouw opleidingscentrum is geregeld. Tegenover je zit **Marina**, een mentor die werkt met volwassenen die terugkeren op de arbeidsmarkt. Zij zet zich vrijwillig in om mensen te ontmoeten die op zoek zijn naar een nieuwe richting.

Marina heeft ongeveer 60 seconden voordat haar volgende afspraak begint. Ze glimlacht en zegt: *"Vertel eens iets over jezelf. Wie ben je en waar ben je naar op zoek?"*

KAART 2 🟩 Jouw scenario

Je woont een korte informatiebijeenkomst bij van een lokale opleidingsorganisatie. Na afloop komt een van de trainers — **Tomás** — naar je toe. Hij geeft cursussen binnen jouw interessegebied en brengt deelnemers soms in contact met lokale werkgevers.

Hij lijkt oprecht nieuwsgierig. Hij zegt: *"Volgens mij hebben we elkaar nog niet eerder gesproken. Wat brengt je hier — waar werk je naartoe?"*

KAART 3 🟨 Jouw scenario

Je bent uitgenodigd voor een kleine, informele bijeenkomst die wordt georganiseerd door jouw loopbaancentrum — een paar professionals uit verschillende sectoren zijn langsgekomen om deelnemers van het traject te ontmoeten. Een van hen, Elif, werkt in een vakgebied dat jou aanspreekt. Ze is warm en toegankelijk.

Ze draait zich naar je toe en zegt: "Ik vind het altijd leuk om mensen te ontmoeten op dit soort bijeenkomsten. Wat is jouw verhaal — waar ben je goed in en waar hoop je naartoe te gaan?"

KAART 4 🟧 Jouw scenario

Je hebt een vervolggesprek met **Jan**, een trainer die je aan het werk heeft gezien tijdens een recente workshop. Er viel hem iets positiefs bij je op en hij vroeg om nog eens met je te spreken. Hij wil je beter leren kennen voordat hij je mogelijk aanbeveelt voor een kans.

Hij leunt naar voren en zegt: *"Ik wilde graag rechtstreeks meer van jou horen. In je eigen woorden — wat zijn volgens jou je grootste kwaliteiten en voor wat voor soort kans ben je klaar?"*

Co-funded by the European Union

Opmerking voor de loopbaanbegeleider:

Kaart 1 en 2 zijn het meest neutraal en laagdrempelig — gebruik deze voor deelnemers die wat meer gespannen zijn of minder ervaring hebben.

Kaart 3 en 4 leggen de lat iets hoger en werken goed voor deelnemers met meer zelfvertrouwen of voor een tweede ronde.

De rol van de loopbaanbegeleider tijdens het rollenspel:

- Loop rond en observeer — grijp niet in, tenzij een deelnemer zichtbaar van streek is of volledig vastloopt
- Maak korte aantekeningen van wat je opvalt — zelfvertrouwen, lichaamstaal, specifieke genoemde kwaliteiten — om te gebruiken bij de nabespreking
- Als een deelnemer dichtslaat, geef dan rustig een kort zetje: *"Begin met je naam en één ding waar je goed in bent. Dat is voor nu genoeg."*

Fase 4 — Groepsnabespreking (debriefing) *(15 minuten)*

Breng de groep weer bij elkaar. De nabespreking is geen beoordeling — het is een gezamenlijke reflectie op de ervaring. Gebruik deze vragen om het gesprek te begeleiden:

- Hoe voelde het om je kwaliteiten hardop tegen iemand anders uit te spreken?
- Was er iets dat je verraste — over jezelf of over hoe anderen reageerden?
- Wat was het moeilijkste onderdeel? Wat ging vanzelfsprekender dan je had verwacht?
- Als je dit morgen opnieuw zou doen — in een echte situatie — wat zou je dan behouden? En wat zou je anders doen?

Sluit af door de geleverde inspanning expliciet te erkennen. Hardop zeggen wie je bent en wat je kunt, in het bijzijn van anderen, is voor veel deelnemers in deze groep geen kleinigheid. Benoem dat.

AANDACHTSPUNTEN VOOR SPECIFIEKE SITUATIES

- Als een deelnemer niet wil pitchen: dring niet aan. Bied de mogelijkheid om deze ronde te observeren en de pitch na afloop in een een-op-eengesprek met jou te oefenen. Maak deelname nooit verplicht.
- Als de groep erg klein is (2–3 personen): je kunt zelf de rol van mentor op je nemen voor deelnemers die geen gesprekspartner hebben. Dat geeft je bovendien direct inzicht in elke pitch voor de nabespreking.

Co-funded by the European Union

- Als de groep vol vertrouwen is en meer wil: bied een tweede ronde aan met een andere scenariokaart. Als alternatief kun je vrijwilligers uitnodigen om voor de hele groep te pitchen in plaats van in tweetallen.
- Als deelnemers hun voorbereidingsblad willen bewaren: moedig dat aan. Het kan dienen als concept voor toekomstig gebruik — een sollicitatie, een netwerkbericht of het volgende begeleidingsgesprek.

Elevator pitch voor loopbaanregie

Individuele voorbereiding — Bouw je eigen 60 seconden

INSTRUCTIES

Over een paar minuten stel je jezelf voor aan iemand die jou kan ondersteunen in je loopbaan — een mentor, een trainer of een professional uit jouw interessegebied. Je hebt 60 seconden.

Dit is geen toets. Er bestaat geen perfecte pitch. Het doel is simpelweg om helder en met zelfvertrouwen te zeggen: *wie je bent, wat je kunt en waar je naar op zoek bent.* Gebruik de vragen hieronder om voor te bereiden wat je wilt zeggen. Schrijf een paar steekwoorden of korte zinnen op — geen volledig uitgeschreven tekst. Je vertelt het straks in je eigen woorden.

STAP 1 — WIE BEN IK? *(Een of twee zinnen over jezelf — je achtergrond, je ervaring, je huidige situatie)*

Wat wil je dat deze persoon als eerste over jou weet?

STAP 2 — WAT KAN IK? *(Hier komen je kwaliteiten aan bod — kies er 2 of 3 uit jouw lijst met persoonlijke kwaliteiten)*

Welke kwaliteiten wil je in dit gesprek naar voren brengen? Waarom juist deze?

Kun je één kort voorbeeld bedenken — een moment waarop je een van deze kwaliteiten echt hebt laten zien?

Co-funded by the European Union

STAP 3 — WAAR BEN IK NAAR OP ZOEK? *(Eén duidelijke zin over je doel, je volgende stap of wat voor ondersteuning of kans je zoekt)*

Wat wil je graag uit dit gesprek of van deze persoon halen?

STAP 4 — ZET HET SAMEN Lees nu terug wat je bij stap 1, 2 en 3 hebt opgeschreven. Probeer het eens hardop tegen jezelf te zeggen.

Klinkt het echt als jou? ☐ Ja ☐ Nog niet — pas het aan en probeer het opnieuw

Blijft het onder de 60 seconden? ☐ Ja ☐ Te lang — wat kun je weglaten?

Onthoud: tijdens het rollenspel lees je dit blad niet voor. Gebruik het ter voorbereiding, leg het daarna neer en spreek vrijuit.

Co-funded by the European Union

Persoonlijke netwerkkaart

Beschrijving	Dit instrument ondersteunt volwassenen bij het herkennen en in kaart brengen van hun bestaande sociaal kapitaal — de mensen in hun leven die steun, informatie, contacten of aanmoediging kunnen bieden tijdens hun loopbaantraject. Via een visuele mindmap en een gestructureerde overzichtstabel maken deelnemers de stap van een vaag idee over "wie ze kennen" naar een concreet netwerk met namen waar ze actief een beroep op kunnen doen. Het instrument helpt de veelvoorkomende overtuiging "ik ken niemand die nuttig is" te doorbreken door zichtbaar te maken welke echte hulpbronnen er al in iemands leven aanwezig zijn. Het legt een praktische basis voor het leggen van contact en het ondernemen van actie, en sluit direct aan bij het in kaart brengen van Belangrijkste partners en Kanalen in het Zelfregie-canvas.
Koppeling met het zelfregiegebied	Mobilisatie en actie
Setting	Individueel (1-op-1-begeleiding) / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject / Voorafgaand aan of naast het Zelfregie-canvas
Geschatte duur	1 – 1 uur en 15 minuten (netwerkkaart maken: 30 min / overzichtstabel: 20 min / reflectie en nabespreking: 15 min)
Doelstellingen	- Volwassenen helpen de mensen in hun leven te herkennen die hen kunnen ondersteunen op hun loopbaanpad - Contacten in kaart brengen over verschillende levenskringen en vormen van ondersteuning heen - De stap zetten van passief besef van een netwerk naar actief en doelgericht contact opnemen - Een concrete hulpbron opbouwen die aansluit op loopbaanplanning en het Zelfregie-canvas

Co-funded by the European Union

Verwachte opbrengst / resultaat	- Een ingevulde visuele netwerkkaart - Een overzichtstabel met belangrijke contacten, inclusief de sterkte van het contact en het type ondersteuning - Groter bewustzijn van het beschikbare sociaal kapitaal - Inzicht in hiaten en prioriteiten voor het opnemen van contact
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Rijkdom en diversiteit van het in kaart gebrachte netwerk - Vermogen om onderscheid te maken tussen verschillende vormen van ondersteuning die contacten kunnen bieden - Besef van zwakke verbindingen (losse contacten) als mogelijke bron van kansen - Bereidheid om van het in kaart brengen over te gaan tot het actief opnemen van contact
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer het instrument door een klein of versnipperd netwerk te normaliseren — het doel is werken met wat er wél is, niet oordelen over wat ontbreekt - Moedig deelnemers aan ook mensen op te nemen met wie het contact is verwaterd — opnieuw contact opnemen is een waardevolle vorm van netwerken - Geef deelnemers in een groepssetting de gelegenheid één contact te delen en te benoemen wat die persoon kan bieden — dit wekt vaak herkenning op van contacten die anderen waren vergeten - Gebruik de overzichtstabel als brug naar het Zelfregie-canvas — de onderdelen Belangrijkste partners en Kanalen sluiten direct aan op de hier in kaart gebrachte contacten - Combineer dit instrument met de Elevator pitch voor loopbaanregie om deelnemers voor te bereiden op echte netwerk- en contactgesprekken

Co-funded by the European Union

PERSOONLIJKE NETWERKKAART Handleiding voor begeleiders

VOORAFGAAND AAN DE SESSIE

Dit instrument werkt zowel in een individuele als in een groepssetting, maar de voorbereiding verschilt op enkele punten.

In een individuele setting wordt de mindmap een persoonlijke en soms emotioneel betekenisvolle oefening — deelnemers kunnen zich realiseren dat ze zich meer geïsoleerd voelen dan ze dachten, of juist dat ze meer steun om zich heen hebben dan ze zich bewust waren. Wees op beide reacties voorbereid en geef de fase van het in kaart brengen voldoende tijd en rust.

In een groepssetting blijft het maken van de netwerkkaart individueel en in stilte — ieders netwerk is privé en wordt niet in de groep besproken, tenzij iemand er zelf voor kiest iets te delen. De nabespreking kan echter gezamenlijk plaatsvinden en levert vaak waardevolle energie op: horen hoe anderen contacten en vormen van ondersteuning benoemen, helpt deelnemers regelmatig om verbindingen te herinneren die ze waren vergeten of hadden onderschat.

Benodigde materialen:

- Eén liggend A3-mindmapvel per deelnemer
- Eén A4-overzichtstabel per deelnemer
- Pennen — en bij voorkeur een set gekleurde stiften of potloden per deelnemer. Kleur is hier niet louter decoratief: deelnemers gebruiken het vaak spontaan om onderscheid te maken tussen soorten kringen, de sterkte van het contact of emotionele nabijheid. Geef daar geen instructie voor — stel het materiaal simpelweg beschikbaar.

Dit instrument sluit rechtstreeks aan op het Zelfregie-canvas. Als de sessie rond het Zelfregie-canvas op dezelfde dag of in de volgende bijeenkomst is gepland, zorg dan dat een exemplaar van het canvas zichtbaar of bij de hand is, zodat deelnemers kunnen zien waar hun netwerkcontacten straks een plek krijgen.

OPBOUW VAN DE SESSIE

Fase 1 — Introductie (10 minuten)

Begin met een eenvoudige vraag aan de groep of aan de individuele deelnemer: "Denk eens aan iemand die jou heeft geholpen — op welke manier dan ook, op enig moment in je leven. Het mag iets kleins zijn. Wie komt er bij je op?" Laat hen kort antwoorden — slechts een naam of een enkel woord. Vraag nog niet door. Dit is een opwarmer om het gevoel te activeren dat ondersteuning bestaat, voordat je vraagt om die systematisch in kaart te brengen. Introduceer daarna het

Co-funded by the European Union

instrument: "We gaan de mensen om je heen in kaart brengen — niet om je netwerk te beoordelen of te vergelijken met dat van anderen, maar om het zichtbaar te maken. Vaak hebben we meer mensen om ons heen dan we ons realiseren. En soms zien we juist helder waar nog gaten zitten. Allebei zijn waardevol." Vermijd termen als "nuttige contacten" of "netwerken" — die woorden kunnen voor deze doelgroep vervreemdend of zakelijk aanvoelen. Gebruik in plaats daarvan: mensen die jou kennen, mensen die jou steunen, mensen die misschien een deur kunnen openen.

Fase 2 — Mindmap (30 minuten)

Deel de A3-vellen en pennen uit. Geef een korte mondelinge toelichting op de vier kwadranten — Familie, Vrienden, Collega's en de open kring die deelnemers zelf een naam geven. Doe daarna een stap terug.

Deelnemers werken in stilte. Jouw rol in deze fase is aanwezig en beschikbaar zijn, niet sturend. Loop rustig door de ruimte. Als iemand vastloopt, ga dan even naast diegene zitten en vraag zachtjes:

- "Met wie praat je als er iets goed gaat?"
- "Is er iemand die altijd in jou heeft geloofd, ook al hebben jullie elkaar al een tijd niet gesproken?"
- "Wie zou je bellen als je morgen praktische hulp nodig had?"

Draag zelf geen namen of categorieën aan. De kaart moet hun werkelijkheid weerspiegelen, geen ideale versie daarvan. Sommige deelnemers vullen het vel snel. Anderen zitten met twee of drie namen en raken ontmoedigd. Normaliseer beide situaties expliciet — een klein maar eerlijk netwerk is waardevoller dan een groot netwerk dat niet echt bestaat.

Fase 3 — Overzichtstabel *(20 minuten)*

Deel de A4-overzichtstabel uit. Vraag deelnemers naar hun netwerkkaart te kijken en de contacten te kiezen die het meest relevant voelen voor waar zij naartoe willen — niet per se de meest nabije mensen, maar de meest betekenisvolle voor dit moment.

Loop kort met hen door de kolommen:

- Hoe sterk is dit contact?
- Hoe vaak spreken jullie elkaar eigenlijk?
- Hoe gemakkelijk zou het voelen om contact op te nemen?
- Wat voor soort ondersteuning zou deze persoon kunnen bieden?

Emotioneel betekent iemand die luistert en aanmoedigt.

Co-funded by the European Union

Praktisch betekent iemand die kan helpen met concrete zaken — vervoer, kinderopvang, informatie.

Professioneel betekent iemand met contacten, kennis of ervaring op het gebied van werk of opleiding.

De laatste vragen onderaan de tabel zijn het belangrijkst — in het bijzonder *"Eén persoon met wie ik de komende twee weken contact ga opnemen."* Laat deelnemers deze niet overslaan. Een naam en een manier om contact op te nemen vormen de minimale opbrengst van dit instrument.

Fase 4 — Reflectie en nabespreking (debriefing) *(15 minuten)*

Gebruik in een individuele setting de afsluitende vragen onderaan de overzichtstabel als basis voor een begeleidingsgesprek. Besteed vooral aandacht aan:

- Contacten op afstand die professioneel relevant zijn — deze zijn de moeite waard om nieuw leven in te blazen
- Hiaten in het netwerk — welk type ondersteuning ontbreekt en waar zou dat gevonden kunnen worden?
- Die ene persoon met wie ze hebben afgesproken contact op te nemen — maak dit concreet en tijdgebonden voordat de sessie eindigt

Nodig in een groepssetting vrijwilligers uit om één ding te delen dat hen opviel aan hun netwerk — geen namen, alleen observaties. Gebruik bijvoorbeeld deze vragen:

- *"Was er iets dat je verraste toen je naar je netwerkkaart keek?"*
- *"Kwam er iemand in je op aan wie je al heel lang niet meer had gedacht?"*
- *"Realiseerde je je dat er een soort ondersteuning ontbreekt — die je misschien wel nodig hebt?"*

Sluit af door expliciet de verbinding te leggen met de volgende stap:

"De mensen die je hier in kaart hebt gebracht zijn niet zomaar contacten. Ze maken deel uit van jouw hulpbronnen — jouw kapitaal. In het volgende instrument, het Zelfregie-canvas, ga je een aantal van deze namen direct gebruiken. Bewaar je kaart en je tabel dus goed."

AANDACHTSPUNTEN VOOR SPECIFIEKE SITUATIES

- *Als een deelnemer zegt geen netwerk te hebben:* Dit komt vaak voor en moet serieus worden genomen, niet weggewuifd. Ga er niet direct tegenin. Vraag in plaats daarvan: *"Is er één iemand — maar één persoon*

Co-funded by the European Union

— die weet dat je bestaat en je het beste gunt?" Bijna altijd is die persoon er. Begin daar. Een netwerk van één persoon is ook een netwerk, en dat eerlijk in kaart brengen is waardevoller dan een verzonnen groter netwerk.

- *Als een deelnemer emotioneel wordt:* Het in kaart brengen van relaties kan gevoelens van eenzaamheid, verlies of spijt oproepen — zeker bij deelnemers die te maken hebben gehad met familiebreuken, migratie, langdurige werkloosheid of sociale uitsluiting. Zorg dat er zakdoekjes klaarstaan. Laat stilte toe. Probeer niet te snel van onderwerp te veranderen. Als de emotie groot is, overweeg dan de oefening te pauzeren en er in een vervolgsessie op terug te komen.
- *Als het netwerk van een deelnemer erg groot en uitgebreid is:* Dat is een kans, geen probleem. Help prioriteiten te stellen — niet iedereen van de kaart hoeft in de overzichtstabel te komen. Vraag: *"Als je op dit moment maar drie van deze mensen zou kunnen benaderen, welke drie zouden dan de meeste invloed hebben op waar je naartoe wilt?"*
- *Als deelnemers in een groep hun kaarten met elkaar gaan vergelijken:* Stuur vriendelijk maar duidelijk bij. Elke kaart weerspiegelt een uniek leven. Vergelijken is niet het doel — en kan ronduit pijnlijk zijn voor deelnemers met een kleiner netwerk.

Persoonlijke netwerkkaart

Mijn netwerk — Wie staat er om mij heen?

Beschrijving van de paginalay-out voor ontwerp/opmaak: A3-pagina, liggend formaat. Licht warmwitte achtergrond. Geen kaders, geen tabel, geen raster, geen lijnen.

Midden op de pagina, iets links van het midden zodat er rechts meer ruimte is om uit te breiden: een cirkel met een diameter van ongeveer 3–4 cm, met daarin het woord **IK** *(of een lege lijn voor de naam van de deelnemer). Vier labels ruim geplaatst in de vier kwadranten van de pagina — niet in kaders, niet omlijnd, gewoon losse tekst in een vet, vriendelijk lettertype, groot genoeg om richting te geven zonder te overheersen:*

- *Linksboven:* **Familie**
- *Rechtsboven:* **Vrienden**
- *Linksonder:* **Collega's**
- *Rechtsonder:* _____ *(jouw eigen kring — geef deze zelf een naam)*

Helemaal bovenaan de pagina, gecentreerd, één instructie in klein cursief:

Co-funded by the European Union

Schrijf de namen van mensen die je kent in het gebied waar ze bij horen. Trek lijnen die hen met jou verbinden — of met elkaar. Voeg zoveel namen toe als je wilt. Gebruik kleuren als je dat fijn vindt. Deze pagina is van jou. Al het overige blijft witruimte. Geen andere elementen op de pagina.

Overzichtstabel — Mijn netwerk nader bekeken

INSTRUCTIES

Kijk naar je mindmap. Kies de mensen die eruit springen — degenen die het meest relevant voelen voor waar je naartoe wilt, of die je op een of andere manier kunnen ondersteunen. Vul voor ieder van hen een rij in de onderstaande tabel in.

Je hoeft niet voor iedereen elke kolom in te vullen. Werk met wat je weet.

Naam	Kring	Hoe sterk is dit contact?	Wat voor soort ondersteuning kan deze persoon bieden?	Heb ik onlangs nog contact gehad?
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet

Co-funded by the European Union

Naam	Kring	Hoe sterk is dit contact?	Wat voor soort ondersteuning kan deze persoon bieden?	Heb ik onlangs nog contact gehad?
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet
	familie / vrienden / collega's / overig	hecht / af en toe / op afstand	emotioneel / praktisch / professioneel	ja / nee / al een tijdje niet

KIJK NU NAAR JE TABEL EN REFLECTEER:

Welk contact voelt op dit moment als het belangrijkst om te benaderen, en waarom?

Staat er iemand op je kaart met wie het contact is verwaterd, maar met wie je graag weer contact zou opnemen?

Is er een vorm van ondersteuning die lijkt te ontbreken in jouw netwerk? ***(bijvoorbeeld: niemand met professionele contacten in jouw vakgebied, niemand die praktische hulp kan bieden)***

Co-funded by the European Union

VOORDAT JE DEZE SESSIE VERLAAT:

Eén persoon met wie ik de komende twee weken contact ga opnemen:

Hoe ik contact met deze persoon ga opnemen *(persoonlijk / telefonisch / via een bericht)*:

Bewaar deze tabel en je mindmap. Je gebruikt ze bij het volgende instrument — het Zelfregie-canvas.

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union

Zelfregie-canvas

Beschrijving	Het Zelfregie-canvas is een visueel planningsinstrument op één pagina, gebaseerd op het Business Model Canvas (CC BY-SA 3.0). Het ondersteunt volwassenen bij het in kaart brengen van hun professionele situatie, kwaliteiten, doelen en hulpbronnen op één gestructureerd blad — en vertaalt reflectie naar een concreet, uitvoerbaar plan. Elk van de negen blokken sluit aan bij een andere dimensie van loopbaanregie, en verschillende blokken zijn direct gekoppeld aan de opbrengsten uit eerdere instrumenten: de 360°-feedback, de Elevator pitch en de Persoonlijke netwerkkaart. Het canvas is geen afgerond eindproduct — het is een levend document dat bedoeld is om in de loop van de tijd opnieuw te bekijken, bij te stellen en verder uit te bouwen.
Koppeling met het zelfregiegebied	Mobilisatie en actie
Setting	Individueel (1-op-1 begeleiding) / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject / Na de instrumenten 360°-feedback, Elevator pitch en Persoonlijke netwerkkaart / Op een moment van overgang of besluitvorming
Geschatte duur	1,5 – 2 uur (introductie: 15 min. / individueel invullen: 45–60 min. / gesprek met de loopbaanbegeleider of groepsnabespreking: 30 min.)
Doelstellingen	- Volwassenen ondersteunen bij het samenbrengen van hun kwaliteiten, doelen, hulpbronnen en netwerk in één samenhangend plan - De stap zetten van gefragmenteerde reflectie naar geïntegreerde, zichtbare actie - Zelfregie versterken door de deelnemer de auteur te maken van zijn of haar eigen professionele strategie - Een concreet en bij te stellen referentiedocument creëren voor de verdere loopbaanbegeleiding

Co-funded by the European Union

Verwachte opbrengst / resultaat	- Een volledig of gedeeltelijk ingevuld Zelfregie-canvas - Een duidelijker en meer samenhangend beeld van doelen, hulpbronnen en volgende stappen - Inzicht in hiaten en prioriteiten voor actie - Een document waar de deelnemer op kan terugkomen, dat hij of zij kan bijstellen en verder kan uitbouwen
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Samenhang tussen de verschillende blokken — sluiten het doel, de hulpbronnen en de stappen op elkaar aan? - Het vermogen om opbrengsten uit eerdere instrumenten te vertalen naar het canvas - Realiteitsgehalte van het doel en de volgende stappen - Mate van eigenaarschap en betrokkenheid bij het planningsproces - Blokken die leeg of vaag blijven — deze wijzen op onderwerpen die verdere begeleiding nodig hebben
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Vraag deelnemers om hun opbrengsten uit de 360°-feedback, de Elevator pitch en de Persoonlijke netwerkkaart mee te nemen naar de sessie - Introduceer het canvas als een kaart, niet als een toets — er zijn geen foute antwoorden en geen enkel blok hoeft perfect te zijn - Begin met blok 7 (Mijn doel) — al het andere op het canvas leidt daarnaartoe of vloeit eruit voort - Gebruik de vragengids voor de loopbaanbegeleider om tijdens het gesprek per blok door te vragen en te verdiepen - Behandel lege of vage blokken als gespreksopeners, niet als mislukkingen / - Moedig deelnemers aan om het canvas zichtbaar te houden — aan de muur, in een notitieboek — en erop terug te komen zodra er iets verandert

Co-funded by the European Union

ZELFREGIE-CANVAS Handleiding voor begeleiders

VOOR DE SESSIE

Het Zelfregie-canvas is het sluitstuk van de reeks Mobilisatie en actie. Het werkt het best wanneer deelnemers al minstens één van de voorafgaande instrumenten hebben afgerond — idealiter alle drie. Controleer voor de sessie wat elke deelnemer bij zich heeft:

- Hun **kwaliteitenlijst** uit de sessie 360°-feedback *(vormt de input voor Wat ik heb en Wat ik bied)*
- Hun **voorbereidingskader** uit de Elevator pitch *(vormt de input voor Wat ik bied en Hoe ik contact leg)*
- Hun **netwerkkaart en overzichtstabel** uit de Persoonlijke netwerkkaart *(vormt de input voor Mijn mensen)*

Als een deelnemer aan het canvas begint zonder de eerdere instrumenten te hebben gedaan, plan dan aan het begin extra tijd in voor een korte mondelinge opwarming over: waar ze goed in zijn, wie er om hen heen staan en waar ze naartoe werken. Het canvas kan ook op zichzelf staan — maar vraagt dan gedurende het hele proces om actievere ondersteuning door de loopbaanbegeleider.

Voor te bereiden materialen:

- Eén liggend A3-canvasblad per deelnemer
- Pennen en gekleurde stiften
- De vragengids voor de loopbaanbegeleider *(dit document — houd het tijdens de hele sessie bij de hand)*
- De opbrengsten van de deelnemers uit eerdere instrumenten *(vraag hen deze mee te nemen)*

Druk het canvas af op A3-formaat (liggend). De visuele schaal doet ertoe — deelnemers hebben ruimte nodig om te schrijven, door te strepen, aan te passen en aan te vullen. A4 is te klein voor dit instrument.

HET CANVAS INTRODUCEREN

Neem voordat je de bladen uitdeelt 10–15 minuten de tijd om het instrument te introduceren. Laat het canvas nog niet zien — introduceer eerst het concept. Zeg bijvoorbeeld:

"Je hebt de afgelopen sessies veel werk verzet — je hebt je kwaliteiten in kaart gebracht, geoefend met jezelf presenteren en de mensen om je heen in beeld gebracht. Vandaag brengen we dat allemaal samen op één pagina. Niet omdat

Co-funded by the European Union

alles perfect of af moet zijn — maar omdat het zien van het hele plaatje in één oogopslag je helpt begrijpen waar je staat, waar je naartoe wilt en wat je al in huis hebt om daar te komen."

Laat vervolgens het canvas zien en loop kort de negen blokken langs — alleen de namen en één zin uitleg per blok. Lees de vragen in dit stadium nog niet hardop voor. De deelnemer moet eerst de structuur voelen voordat hij of zij met de details aan de slag gaat.

Wijs erop dat **Mijn doel** in het midden staat. Leg uit dat al het andere op het canvas daarnaartoe leidt of eruit voortvloeit — en dat zij daarom daar beginnen.

OPBOUW VAN DE SESSIE

Fase 1 — Eerst Mijn doel *(15 minuten)*

Vraag de deelnemer — of de groep — om direct naar het middelste blok te gaan en er iets in op te schrijven. Het hoeft niet perfect te zijn. Het mag een vraag zijn, een richting, een wens. Het doel is om het middelpunt te activeren voordat de omliggende blokken worden ingevuld.

Gebruik zo nodig de begeleidersvragen voor dit blok om te helpen:

- *Wat is het ene ding waar je op dit moment naartoe werkt?*
- *Hoe weet je wanneer je het hebt bereikt?*
- *Is dit op dit moment realistisch voor jou?*

Als een deelnemer helemaal geen doel kan benoemen, dring dan niet aan. Vraag om het blok voorlopig leeg te laten en er aan het eind op terug te komen — vaak maken de andere blokken, zodra ze zijn ingevuld, het doel alsnog zichtbaar.

Fase 2 — Individueel invullen *(45–60 minuten)*

Deelnemers werken de overige blokken door in een zelfgekozen volgorde — behalve Mijn doel, waarmee al een begin is gemaakt. De vrijheid om niet-lineair te werken is bewust gekozen: het canvas is een kaart, geen formulier, en deelnemers merken vaak dat het invullen van het ene blok een ander blok losmaakt.

Jouw rol tijdens deze fase:

- Rondlopen en observeren
- Even aanschuiven bij deelnemers die vastlopen en de vragengids voor de loopbaanbegeleider gebruiken om hen op weg te helpen — vul nooit blokken voor hen in
- Opmerken welke blokken leeg blijven, veel doorhalingen bevatten of met zeer algemene uitspraken worden gevuld — dit zijn de aandachtspunten voor Fase 3

Co-funded by the European Union

- Verbanden en tegenstrijdigheden tussen blokken opmerken — deze vormen de inhoud van het begeleidingsgesprek

Hulpvragen van de loopbaanbegeleider bij veelvoorkomende knelpunten:

"Wat ik heb voelt leeg" → Verwijs hen terug naar hun kwaliteitenlijst uit de 360°-sessie. Vraag: *"Wat zeiden anderen over jou dat je verraste?"*

"Wat ik bied voelt hetzelfde als Wat ik heb" → Vraag: *"Als een werkgever naar jouw lijst met vaardigheden kijkt — wat kan die dan met jou? Welk probleem los jij voor die werkgever op?"*

"Mijn mensen is leeg" → Verwijs hen terug naar hun netwerkkaart. Vraag: *"Is er één persoon op jouw kaart die je zou kunnen helpen om dit specifieke doel te bereiken?"*

"Mijn volgende stappen voelt te groot of te vaag" → Vraag: *"Wat is één ding dat je deze week — niet dit jaar — kunt doen om een stap dichterbij te komen?"*

"Wat het mij oplevert voelt vanzelfsprekend of onbelangrijk" → Neem dit serieus. Vraag: *"Waarom is dat belangrijk voor jou? Wat zou er veranderen in je dagelijks leven?"* Het antwoord legt vaak de werkelijke motivatie achter het doel bloot.

Fase 3 — Gesprek met de loopbaanbegeleider of groepsnabespreking *(30 minuten)*

In een **individuele setting** gebruik je deze fase voor een gestructureerd begeleidingsgesprek. Loop het canvas blok voor blok door — maar niet mechanisch. Richt je op:

- Samenhang: vertellen de blokken een consistent verhaal?
- Hiaten: welke blokken zijn mager ingevuld of leeg, en waar wijst dat op?
- Verbindingen: zijn de opbrengsten uit eerdere instrumenten terug te zien in het canvas?
- Volgende stappen: welke ene concrete actie neemt de deelnemer zich voor vóór de volgende sessie?

In een **groepssetting** nodig je deelnemers uit om één blok te delen dat ze gemakkelijk vonden en één blok dat ze moeilijk vonden. Open daarna een breder gesprek:

- *"Verraste iets je toen je alles op één pagina bij elkaar zag?"*
- *"Welk blok voelde voor jou het belangrijkst?"*
- *"Is er een blok waarbij je merkt dat je meer steun of meer tijd nodig hebt?"*

Co-funded by the European Union

Sluit de sessie af door elke deelnemer te vragen het ene blok te omcirkelen waar hij of zij vóór de volgende sessie het liefst aan wil werken. Dit vormt de opening van het volgende begeleidingsgesprek.

HET CANVAS ALS LEVEND DOCUMENT

Maak zowel aan deelnemers als aan jezelf duidelijk dat een ingevuld canvas niet het eindpunt is. Het is een momentopname van waar iemand op een bepaald moment staat. Moedig deelnemers aan om:

- Het canvas op een zichtbare plek te bewaren
- Erop terug te komen wanneer er iets verandert — een nieuwe kans, een tegenslag, een verschuiving in prioriteiten
- Het mee te nemen naar toekomstige begeleidingsgesprekken als referentiepunt

Een canvas waarin is doorgestreept, aangepast en aangevuld, is een waardevoller document dan een smetteloos exemplaar. Bijstellen is een teken van leren en zelfregie — niet van falen.

VRAGENGIDS VOOR DE LOOPBAANBEGELEIDER

Gebruik deze vragen om elk blok tijdens het begeleidingsgesprek te verdiepen. Lees ze niet voor als een lijstje — kies en pas aan op basis van de antwoorden van de deelnemer.

1. Mijn mensen

- Wie zijn de mensen in je leven die jou steunen?
- Wie kan een deur voor je openen — via een contact, een connectie of een aanbeveling?
- Wie zou je moeten ontmoeten of met wie zou je opnieuw contact moeten leggen?
- *(Uit je Netwerkkaart: wie zijn je belangrijkste partners?)*

2. Mijn volgende stappen

- Wat is het eerste dat je moet doen?
- Wat komt daarna?
- Wat zou je kunnen afremmen — en hoe ga je daarmee om?
- Voor wanneer wil je elke stap zetten?

3. Wat ik heb

- Welke vaardigheden en kwaliteiten heb je al? (Kijk naar je kwaliteitenlijst)
- Welke ervaring breng je mee — uit werk, opleiding of het dagelijks leven?

Co-funded by the European Union

- Welke praktische hulpbronnen heb je — tijd, middelen, diploma's of certificaten, talen?
- Wat herkennen anderen steeds weer in jou?

4. Wat ik bied

- Wat kun jij voor een werkgever of opleider doen wat anderen misschien niet kunnen?
- Welk probleem kun jij helpen oplossen?
- Wat wint iemand erbij door voor jou te kiezen?
- Hoe zou je jouw waarde in één zin beschrijven? (Het antwoord uit je Elevator pitch)

5. Hoe ik contact leg

- Hoe ga je de mensen of organisaties benaderen die je wilt bereiken?
- Wat is je eerste bericht of zet?
- Welk kanaal werkt het best — persoonlijk, telefonisch, online of via iemand die je kent?
- Wat wil je dat ze vanaf het allereerste contact over jou weten?

6. Waar ik naartoe wil

- Naar wat voor soort baan of kans ben je op zoek?
- Hoe ziet jouw ideale werkplek eruit?
- Wat vind je belangrijk in een baan — flexibiliteit, doorgroeimogelijkheden, een team, zingeving?
- Wat zou je niet accepteren?

7. Mijn doel *(midden van het canvas)*

- Wat is het ene ding waar je op dit moment naartoe werkt?
- Hoe weet je wanneer je het hebt bereikt?
- Is dit doel op dit moment realistisch voor jou?
- Wat is je tijdpad?

8. Wat ik inzet

- Hoeveel tijd ben je bereid elke week te investeren?
- Wat ben je bereid te doen, ook als het ongemakkelijk of moeilijk voelt?
- Wat moet je opgeven of veranderen om vooruit te komen?
- Wat is je afspraak met jezelf?

Co-funded by the European Union

9. Wat het mij oplevert

- Wat wordt er beter in je leven wanneer je dit doel bereikt?
- Wat zul je voelen? Wat verandert er van dag tot dag?
- Hoe meet je onderweg je voortgang?
- Hoe ziet succes er voor jou uit — niet voor iemand anders?

AANDACHTSPUNTEN VOOR SPECIFIEKE SITUATIES

- Als een deelnemer het canvas heel snel invult met oppervlakkige antwoorden, vertraag dan. Kies één blok en ga de diepte in — vraag waarom, vraag om een voorbeeld, vraag wat er achter het antwoord schuilt. Een oppervlakkig canvas dat in 10 minuten is ingevuld, is minder waardevol dan twee blokken die met echte diepgang zijn verkend.
- Als een deelnemer overweldigd raakt door het aantal blokken, dek het canvas dan af behalve Mijn doel en twee aangrenzende blokken. Werk alleen aan die drie. De rest kan wachten tot een vervolgsessie. Een gedeeltelijk ingevuld canvas is ook een canvas.
- Als het canvas een groot hiaat of een crisissituatie aan het licht brengt — geen netwerk, geen doel, geen hulpbronnen: probeer dat hiaat niet tijdens deze sessie op te vullen. Benoem het helder en met compassie: "Het lijkt erop dat dit een gebied is waar we meer tijd aan moeten besteden. Het is waardevol om dat te weten." Gebruik dit als basis voor het plannen van de volgende sessie of een doorverwijzing.
- Als een deelnemer het canvas onafgerond mee naar huis wil nemen, moedig dat dan aan. Vraag om vóór de volgende sessie aan één specifiek blok te werken en het canvas weer mee terug te nemen. Een onafgerond canvas dat mee naar huis gaat, is veel beter dan een afgerond canvas dat in de ruimte achterblijft.

Co-funded by the European Union

<table>
<tr>
<td rowspan="2">My People
Who supports me and can help me move forward?</td>
<td>My Next Steps
What do I need to do to reach my goal?</td>
<td rowspan="2">What I Offer
What are my strengths and what can I bring to a job or training?</td>
<td>How I Connect
How do I approach the people or organisations I want to reach?</td>
<td rowspan="2">Where I Want to Go
What kind of job, workplace or opportunity am I looking for?</td>
</tr>
<tr>
<td>What I Have
What do I already have that can help me — skills, experience, tools, time?</td>
<td>My Goal
What is the one thing I am working towards right now?</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">What I Put In
What effort, time or resources am I ready to invest?</td>
<td colspan="3">What I Gain
What will be better in my life when I reach my goal?</td>
</tr>
</table>

Co-funded by the European Union

Ontwikkeling van een copingplan

Beschrijving	Een gestructureerd reflectie-instrument dat deelnemers helpt specifieke stressfactoren te herkennen, hun emotionele en fysieke reacties te begrijpen en concrete copingstrategieën te ontwikkelen. Het ondersteunt proactieve planning, versterkt de veerkracht en vergroot het gevoel van grip in uitdagende werk- of leersituaties.
Koppeling met het zelfregiegebied	Zelfregulatie en veerkracht
Setting	Individueel / kleine groep
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject
Geschatte duur	1 tot 3 uur
Doelstellingen	- Deelnemers helpen terugkerende stressfactoren in hun werk- of leeromgeving te herkennen - Het bewustzijn vergroten van emotionele, cognitieve en fysieke reacties op stress - De ontwikkeling van persoonlijke copingstrategieën ondersteunen - Veerkracht en zelfmanagementvaardigheden versterken- - Vertrouwen opbouwen in het omgaan met conflicten, druk of verandering
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een schriftelijk copingplan met daarin: stressfactor → waarschuwingssignalen → copingstrategie → uitvoering → weekdoel - Vergroot bewustzijn van persoonlijke stresspatronen en triggers - Duidelijke, realistische strategieën om met druk om te gaan en goed te blijven presteren - Versterkt gevoel van zelfregie en emotieregulatie - Een praktisch hulpmiddel dat deelnemers steeds opnieuw kunnen raadplegen en bijwerken

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Het vermogen om een specifieke, concrete stressfactor te benoemen - Mate van zelfbewustzijn bij het beschrijven van reacties en patronen- - Bereidheid om nieuwe copingstrategieën te verkennen - Realisme en concreetheid van de gekozen strategie en het weekdoel - Betrokkenheid bij het reflectieproces en de ontwikkeling van zelfvertrouwen
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer de oefening op een ondersteunende, niet-oordelende manier en benadruk dat stressreacties heel normaal zijn- - Moedig deelnemers aan zich te richten op één duidelijke stressfactor in plaats van brede of vage situaties - Help deelnemers zowel helpend als niet-helpend bestaand copinggedrag te herkennen - Begeleid hen richting kleine, realistische strategieën in plaats van grote gedragsveranderingen - Schrijf het copingplan samen op tijdens de sessie om duidelijkheid en eigenaarschap te waarborgen - Bespreek het plan aan het begin van de volgende sessie opnieuw om het leerproces te versterken en strategieën bij te stellen

Co-funded by the European Union

Ontwikkeling van een copingplan

DEEL 1: INTRODUCTIE EN VOORBEREIDING

Ontwikkeling van een copingplan is een praktisch instrument dat je helpt om je voor te bereiden op stressvolle of uitdagende situaties voordat ze zich voordoen. In plaats van pas op het moment zelf te reageren, neem je de tijd om te begrijpen wat bij jou meestal stress veroorzaakt, hoe je lichaam en emoties daarop reageren en welke strategieën je helpen om kalm en effectief te blijven. Door deze elementen vooraf in kaart te brengen, maak je een persoonlijk plan dat je ondersteunt om met meer zelfvertrouwen om te gaan met druk, conflicten of onverwachte veranderingen.

Dit instrument is bijzonder nuttig in werk- en leeromgevingen waar deadlines, misverstanden of nieuwe verantwoordelijkheden al snel overweldigend kunnen worden. Een copingplan geeft je een gevoel van grip en helpt je te reageren op een manier die je welzijn beschermt terwijl je goed blijft functioneren. Na verloop van tijd versterkt dit je veerkracht en ondersteunt het gezondere gewoonten op de lange termijn die bijdragen aan je persoonlijke en professionele groei.--

Het kan helpend zijn om dit instrument één-op-één door te nemen met een coach of loopbaanbegeleider, omdat dit je de ruimte geeft om openlijk te praten over je ervaringen en reacties. Je kunt echter ook zelfstandig beginnen en je plan later bespreken met iemand die je vertrouwt.--

Zorg dat je een geprint werkblad of een leeg vel papier bij de hand hebt, samen met een pen of potlood. Het doel is om je gedachten helder op te schrijven, zodat je ze er steeds bij kunt pakken wanneer je steun nodig hebt. Probeer dit proces eerlijk en nieuwsgierig te benaderen — het gaat er niet om jezelf te veroordelen, maar om te begrijpen wat jou helpt om goed met spanning om te gaan.

DEEL 2: HOE GEBRUIK JE HET INSTRUMENT

Het ontwikkelen van een copingplan begint met het in kaart brengen van situaties die doorgaans stress of ongemak veroorzaken. Denk aan strakke deadlines, onduidelijke instructies, kritiek, conflicten met collega's, onverwachte veranderingen of momenten waarop je je overweldigd voelt. Zodra je deze stressfactoren hebt benoemd, sta je stil bij hoe je meestal reageert. Dat kunnen emotionele reacties zijn zoals frustratie, angst of onzekerheid, maar ook fysieke reacties zoals spanning, onrust of concentratieproblemen.

Nadat je inzicht hebt gekregen in je triggers en reacties, verken je strategieën die je helpen om effectiever met de situatie om te gaan. Dat kunnen praktische acties zijn — zoals een korte pauze nemen, je taken ordenen of vragen vooraf

Co-funded by the European Union

voorbereiden — of emotionele strategieën, zoals aardingstechnieken, positieve zelfspraak of steun vragen. Ook communicatiestrategieën kunnen een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld om verduidelijking vragen, rustig aangeven wat je nodig hebt of grenzen stellen.-

Door je triggers, reacties en copingstrategieën op te schrijven, maak je een persoonlijk plan dat je kunt gebruiken telkens wanneer je voor een lastige situatie staat. Dit plan helpt je om gegrond te blijven, stress te verminderen en te reageren op een manier die je welzijn en je doelen ondersteunt.-

Stap 1 — Identificeer de belangrijkste stressfactor

Begin met het kiezen van één specifieke situatie die bij jou betrouwbaar stress oproept. Denk aan momenten in je week waarop je je overweldigd of gespannen voelt, of niet goed weet hoe je moet reageren. Probeer zo specifiek mogelijk te zijn — zeg niet “alles op mijn werk geeft mij stress”, maar spits het toe op het exacte moment of gedrag dat jou triggert. Vraag jezelf af: Welk onderdeel van deze situatie is voor mij het moeilijkst? Deze helderheid vormt de basis van je copingplan.

Stap 2 — Verken je huidige copingstrategieën

Neem voordat je naar nieuwe strategieën zoekt eerst even de tijd om te begrijpen wat je nu al doet. Vraag jezelf af: Als deze stressfactor zich voordoet, hoe reageer ik dan meestal? Wat helpt mij, al is het maar een klein beetje? Wat maakt het juist erger? Deze reflectie helpt je om je bestaande kwaliteiten te herkennen en laat tegelijk zien waar ruimte is om te groeien.

Stap 3 — Beoordeel en kies een nieuwe strategie

Verken nu een of twee nieuwe strategieën die je kunnen helpen effectiever te reageren. Denk bijvoorbeeld aan ademhalingstechnieken, je gedachten herformuleren, om verduidelijking vragen, een korte pauze nemen of aardingsoefeningen gebruiken. Overweeg elke optie en vraag jezelf af: Wat zou er gebeuren als ik dit probeer? Voelt dit realistisch voor mij? Kies de strategie die het meest haalbaar en ondersteunend aanvoelt.

Stap 4 — Bepaal de uitvoering

Een copingstrategie werkt alleen als je precies weet hoe en wanneer je die gaat gebruiken. Wees specifiek: Wanneer gebruik ik deze strategie? Waar ben ik dan? Wat doe ik als eerste? Wat zou in de weg kunnen staan? Door een vaag voornemen om te zetten in een concreet plan, wordt de kans veel groter dat je de strategie ook echt inzet wanneer je die nodig hebt.

Co-funded by the European Union

Stap 5 — Stel een realistisch weekdoel

Kies één klein, meetbaar doel voor de komende week dat aansluit bij jouw gekozen strategie. Bijvoorbeeld: Ik gebruik de ademhalingstechniek één keer vóór een drukke dienst, of: Wanneer ik lastminute wijzigingen krijg, haal ik eerst één keer rustig adem voordat ik reageer. Een klein, haalbaar doel geeft zelfvertrouwen en helpt je om je nieuwe strategie te oefenen.-

Stap 6 — Schrijf het plan op

Leg het copingplan schriftelijk vast.

Sjabloon voor het copingplan:

Mijn terugkerende stressfactor:
Mijn vroege waarschuwingssignalen (Wat merk ik in mijn lichaam, gedachten of gedrag?):
Mijn gekozen copingstrategie:
Wanneer en waar ik deze ga gebruiken:
Wat in de weg zou kunnen staan:
Mijn doel voor deze week:
Hoe het is gegaan (in te vullen bij de volgende sessie):

Co-funded by the European Union

Stap 7 — Evalueer tijdens de volgende sessie

Pak bij je volgende sessie — of tijdens je volgende persoonlijke reflectiemoment — je copingplan er weer bij. Vraag jezelf af: *-Heb ik de kans gehad om mijn strategie te gebruiken? Wat gebeurde er? Wat maakte het makkelijker of moeilijker? Wat heb ik geleerd?* Deze reflectie helpt je om je plan bij te stellen, te versterken wat werkt en verder te bouwen aan je veerkracht.

DEEL 3 – REFLECTIE

Wanneer je met je copingplan werkt — en vooral wanneer je erop terugblikt — kunnen de volgende vragen je helpen om je inzicht verder te verdiepen:

- Welk verschil merk ik wanneer ik mijn copingstrategie gebruik, vergeleken met wanneer ik dat niet doe?
- Hoe voelt het om een plan te hebben — nog voordat een stressvolle situatie zich voordoet?
- Welk onderdeel van het plan kan ik op het moment zelf het makkelijkst onthouden? Welk onderdeel is het moeilijkst?
- Hoe zou dit plan moeten meeveranderen naarmate mijn situatie of vaardigheden zich ontwikkelen?

DEEL 4 – LEREN EN OVERDRAAGBAARHEID

Door een copingplan te ontwikkelen, versterk je belangrijke vaardigheden die je op veel gebieden van je leven kunt gebruiken. Je leert je stresstriggers herkennen, je emotionele en fysieke reacties begrijpen en strategieën kiezen die je helpen in balans te blijven. Deze vaardigheden zijn essentieel om met druk om te gaan, helder te communiceren en je welzijn te bewaken in veeleisende situaties.-

De inzichten die je met dit instrument opdoet, zijn breed toepasbaar. Of je nu te maken hebt met een conflict op de werkvloer, je voorbereidt op een sollicitatiegesprek, deadlines moet halen of persoonlijke uitdagingen het hoofd biedt: je copingplan helpt je om met meer helderheid en vertrouwen te reageren. Na verloop van tijd bouw je veerkracht op, verminder je spanning en ontwikkel je gezondere gewoonten die je groei op de lange termijn ondersteunen — zowel professioneel als persoonlijk.-

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union

Waardegericht doelen stellen

Beschrijving	Waardegericht doelen stellen helpt volwassen lerenden te ontdekken wat voor hen echt belangrijk is in hun werkende leven en deze waarden te gebruiken als basis voor het stellen van betekenisvolle, realistische doelen. In plaats van verwachtingen van buitenaf te volgen, verkennen deelnemers hun persoonlijke drijfveren — zoals stabiliteit, leren, zelfstandigheid of samenwerken — en formuleren zij doelen die aansluiten bij deze waarden. Dit vergroot de intrinsieke motivatie, ondersteunt helderdere besluitvorming en verkleint het risico dat zij doelen nastreven die niet passen bij hun behoeften of identiteit.
Koppeling met het zelfregiegebied	Zelfregulatie en veerkracht
Setting	Individueel / kleine groep / klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin van en tijdens het traject
Geschatte duur	1 tot 3 uur
Doelstellingen	- Deelnemers helpen hun belangrijkste werkgerelateerde waarden te benoemen. - Deelnemers ondersteunen bij het formuleren van doelen die persoonlijk betekenisvol zijn en aansluiten bij hun waarden. - Intrinsieke motivatie en doorzettingsvermogen versterken. - Meer helderheid creëren in de loopbaanplanning, vooral tijdens transities of periodes van onzekerheid. - Zelfreflectie en een dieper begrip van persoonlijke behoeften en prioriteiten stimuleren. - Een gestructureerde methode aanreiken om waarden om te zetten in concrete, haalbare acties.
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een helder inzicht in persoonlijke waarden als innerlijk kompas. Deelnemers kiezen 2 tot 3

Co-funded by the European Union

	kernwaarden die richting geven aan hun keuzes. Dit versterkt de zelfregulatie, omdat zij leren hun handelen te toetsen aan wat voor hen echt belangrijk is. - Een waardegericht doel dat de intrinsieke motivatie vergroot. De deelnemer formuleert een doel dat betekenisvol voelt in plaats van opgelegd van buitenaf. Dit ondersteunt de veerkracht door een stabiel gevoel van richting te geven, ook wanneer omstandigheden stressvol zijn. - Een SMART + Waarden-doel dat plannings- en zelfmanagementvaardigheden opbouwt. Door waarden te vertalen naar concrete, tijdgebonden acties oefenen deelnemers met het structureren van hun gedrag, het bewaken van hun voortgang en het bijsturen van hun inspanningen — allemaal kernelementen van zelfregulatie. - Een stapsgewijs actieplan dat het gevoel van overweldiging vermindert. Door het doel op te delen in kleine, behapbare stappen blijven deelnemers gefocust, vermindert de stress en wordt doorzetten makkelijker. Dit versterkt de veerkracht door te laten zien dat vooruitgang ook in kleine stapjes mogelijk is. - Een persoonlijk overzicht van obstakels en oplossingen dat het aanpassings- en copingvermogen versterkt. Deelnemers brengen mogelijke uitdagingen in kaart en bereiden vooraf strategieën voor. Deze proactieve aanpak vergroot de emotionele veerkracht en verkleint de kans op opgeven bij tegenslag. - Een ondersteuningsplan op basis van kwaliteiten dat zelfvertrouwen en vindingrijkheid versterkt. Deelnemers herkennen hun eigen vermogens en benoemen mensen die hen kunnen steunen. Dit bouwt veerkracht op door hen eraan te herinneren dat zij er niet alleen voor staan en kunnen terugvallen op interne en externe hulpbronnen. - Een gestructureerd reflectieproces dat het zelfbewustzijn en adaptief denken vergroot. Via wekelijkse reflectiemomenten observeren deelnemers hun gedrag, stellen zij hun plan bij en leren zij van

Co-funded by the European Union

	tegenslagen. Dit versterkt de zelfregulatie en bevordert een groeimindset.
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Begrijpt de deelnemer zijn of haar waarden en kan hij/zij deze helder verwoorden? Is het gekozen doel realistisch, specifiek en oprecht verbonden met de waarden van de deelnemer? - Kan de deelnemer het doel opdelen in behapbare stappen? - Benoemt de deelnemer obstakels realistisch en draagt hij/zij werkbare oplossingen aan? - Hoe zelfverzekerd en zelfstandig reflecteert de deelnemer op zijn of haar eigen kwaliteiten? - Laat de deelnemer tijdens het proces meer helderheid of motivatie zien?
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Moedig deelnemers aan rustig de tijd te nemen om hun waarden te verkennen voordat zij meteen naar doelen springen. - Nodig deelnemers uit om voorbeelden uit hun eigen werkleven te bespreken om het inzicht te verdiepen. - Kom na een of twee weken op het doel terug om de voortgang te bekijken en het plan waar nodig bij te stellen. - Combineer het instrument met andere coachingmethoden (bijv. het in kaart brengen van kwaliteiten of een copingplan). - Gebruik geprinte werkbladen om de focus te ondersteunen en cognitieve overbelasting te voorkomen.

Waardegericht doelen stellen

DEEL 1: INTRODUCTIE EN VOORBEREIDING

Deze oefening helpt je om een doel te stellen dat echt past bij wie je bent en wat voor jou belangrijk is. In plaats van doelen te kiezen omdat anderen dat van je verwachten, verken je jouw persoonlijke waarden en gebruik je die als kompas. Wanneer je doelen aansluiten bij je waarden, voel je je gemotiveerder, gerichter en zekerder over je beslissingen. Deze aanpak is vooral waardevol als je nadenkt

Co-funded by the European Union

over een loopbaanstap, het gevoel hebt vast te zitten of meer duidelijkheid wilt over je volgende stappen.

DEEL 2: VOORBEREIDING

Je hebt een geprinte versie van het werkblad en een pen of potlood nodig. Probeer deze oefening eerlijk en nieuwsgierig te benaderen. Er zijn geen goede of foute antwoorden — alleen wat voor jou klopt. Werk in je eigen tempo en gun jezelf voldoende tijd om na te denken.

DEEL 3: EEN DOEL FORMULEREN DAT PAST BIJ JOUW WAARDEN

Stap 1: Breng jouw waarden in kaart

Waarden laten zien wat voor jou belangrijk is in je werkleven. Wanneer je doelen aansluiten bij je waarden, ervaar je meer energie en motivatie.

Begin met het opschrijven van waarden die voor jou betekenisvol zijn op de werkvloer. Je kunt ook de onderstaande lijst met waarden doorlezen, omcirkelen of aanvinken wat voor jou het belangrijkst is en je eigen waarden toevoegen. Kies daarna je top twee of drie waarden — de waarden die het meest essentieel voelen voor jouw welzijn en werkplezier.

Neem vervolgens even de tijd om op te schrijven waarom elke waarde belangrijk voor je is. Dit helpt je te begrijpen wat je drijft en wat je nodig hebt om voldoening te ervaren.

Lijst met mogelijke waarden:

- ☐ Betrouwbaarheid (iemand zijn op wie anderen kunnen rekenen)
- ☐ Stiptheid
- ☐ Nieuwe vaardigheden leren
- ☐ Samenwerken
- ☐ Respect
- ☐ Anderen helpen
- ☐ Heldere communicatie
- ☐ Stabiliteit (vast werk, routine)
- ☐ Veiligheid op het werk
- ☐ Goed kwaliteitswerk leveren
- ☐ Zelfstandigheid (zelfstandig werken)
- ☐ Zelfvertrouwen
- ☐ Probleemoplossend werken-

Co-funded by the European Union

- ☐ Georganiseerd werken
- ☐ Kalmte onder druk
- ☐ Anders: _____
- ☐ Anders: _____
- ☐ Anders: _____

Jouw top 2–3 waarden

.....

.....

.....

Waarom zijn deze waarden belangrijk voor je? Schrijf voor elke waarde één zin op.

Waarde 1: .....

Waarde 2: .....

Waarde 3: .....

Stap 2: Formuleer jouw doel

Denk nu na over wat je in de komende weken of maanden wilt bereiken. Je doel moet realistisch zijn en aansluiten bij jouw waarden.

Schrijf je doel in een eenvoudige zin op. Sta er daarna bij stil hoe dit doel jouw waarden ondersteunt. Als een van je waarden bijvoorbeeld nieuwe vaardigheden leren is, kan je doel gericht zijn op training of oefening.

Herschrijf je doel vervolgens met behulp van de SMART + Waarden-methode. Dit betekent dat je doel moet zijn:

- **S**pecifiek: Wat ga je precies doen?
- **M**eetbaar: Hoe weet je dat je het hebt gedaan?
- **A**cceptabel (haalbaar): Is het op dit moment realistisch voor je?
- **R**elevant: Hoe sluit het aan bij jouw waarden?
- **T**ijdgebonden-**:** Wanneer ga je het doen?

Deze stap maakt je doel duidelijker en makkelijker om op te volgen.

Co-funded by the European Union

Stap 3: Deel het doel op in kleine stappen

Grote doelen kunnen overweldigend aanvoelen. Door ze op te delen in kleine, concrete stappen wordt het makkelijker om te beginnen en om het vol te houden.

Zet de acties op een rij die je moet ondernemen — één kleine stap tegelijk. Bepaal daarna wanneer je elke stap gaat uitvoeren. Data vastleggen helpt je om betrokken te blijven en geeft je een duidelijk plan om te volgen.

Stap 4: Breng obstakels en oplossingen in kaart

Elk doel brengt uitdagingen met zich mee. Vooraf nadenken over mogelijke obstakels helpt je om goed voorbereid te zijn.

Schrijf op wat jouw doel moeilijk zou kunnen maken — bijvoorbeeld tijdsdruk, gezinsverantwoordelijkheden, weinig zelfvertrouwen of stress. Bedenk daarna wat je kan helpen om deze uitdagingen te overwinnen. Denk aan hulp vragen, anders plannen of strategieën gebruiken die je in het verleden hebben geholpen.

Deze stap versterkt je veerkracht en geeft je handvatten om op koers te blijven.

Stap 5: Kwaliteiten en steun

Je beschikt al over kwaliteiten die je kunnen helpen om je doel te bereiken. Neem even de tijd om ze te benoemen — misschien ben je geduldig, georganiseerd, goed in problemen oplossen of sterk in communiceren.

Denk ook na over wie jou kan ondersteunen. Dat kan een coach, trainer, collega, vriend(in) of familielid zijn. Weten wie er achter je staat, maakt het proces makkelijker en motiverender.

Stap 6: Bekijk je voortgang

Neem na een week de tijd om terug te blikken. Kijk wat goed ging, wat lastig was en wat je over jezelf hebt geleerd. Reflectie helpt je om gemotiveerd te blijven en je plan aan te passen als dat nodig is.

Als je doel aangepast moet worden, is dat helemaal prima. Waardegericht doelen stellen is flexibel — het groeit met je mee.

DEEL 4: PERSOONLIJK DOELENPLAN

Breng tot slot je waarden, je doel, je stappen, je obstakels en oplossingen, je steunnetwerk en je planning samen door je persoonlijke doelenplan op te stellen.

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

MIJN PERSOONLIJK DOELENPLAN

Mijn waarden:

Mijn doel:

Mijn stappen:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

Mijn obstakels en oplossingen:

Mijn steun:

Datum: _____

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union

Levenswiel

Beschrijving	Een reflectief coachinginstrument dat volwassenen helpt belangrijke levensgebieden te beoordelen door hun huidige mate van tevredenheid visueel te scoren. Het bevordert helderheid, zelfbewustzijn en het stellen van doelen door disbalans en prioriteiten zichtbaar te maken.-
Koppeling met het zelfregiegebied	Zelfregulatie en veerkracht
Setting	Individueel, kleine groep, klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin, tijdens en aan het einde van het traject om de voortgang zichtbaar te maken
Geschatte duur	20 tot 40 minuten
Doelstellingen	- Volwassenen helpen reflecteren op verschillende levensgebieden en gebieden van tevredenheid en ontevredenheid in kaart te brengen - Het herkennen van persoonlijke kwaliteiten, behoeften en prioriteiten ondersteunen - Realistische doelstellingen en actieplanning stimuleren- - Zelfbewustzijn en eigenaarschap over het ontwikkelproces vergroten-
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een ingevuld Levenswiel-diagram dat de mate van tevredenheid op de gekozen levensgebieden laat zien - Duidelijke prioriteiten voor verbetering en gebieden die aandacht vragen - Vergroot bewustzijn van persoonlijke balans, hulpbronnen en uitdagingen Eerste doelen of actiestappen gekoppeld aan de gekozen aandachtspunten
Observatie- en evaluatiefocus voor	- Mate van zelfreflectie en het vermogen om de redenen achter de gegeven scores te verwoorden-

Co-funded by the European Union

trainers/loopbaanbe-geleiders	- Betrokkenheid bij de oefening en openheid om verschillende levensgebieden te verkennen - Vermogen om realistische prioriteiten te stellen en betekenisvolle doelen te formuleren - Signalen van toegenomen zelfvertrouwen, helderheid en gevoel van zelfregie tijdens het gesprek
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer de oefening op een niet-oordelende manier en benadruk dat er geen “goede” of “foute” ervaringen zijn - Moedig deelnemers aan levensgebieden te kiezen die voor hen relevant aanvoelen - Begeleid volwassenen die moeite hebben met reflecteren door concrete, ervaringsgerichte vragen te stellen- - Neem na het scoren de tijd voor gesprek en betekenisgeving- - Combineer het instrument met werkbladen voor doelen stellen, narratieve reflectie of vervolgsessies voor coaching om het proces te verdiepen--

Levenswiel

DEEL 1: VOORBEREIDING

Het Levenswiel is een eenvoudig maar krachtig reflectie-instrument dat je helpt een stap terug te doen en naar de verschillende gebieden van je leven als geheel te kijken. Het geeft je een visueel overzicht van hoe tevreden je je op dit moment op elk gebied voelt en helpt je te zien waar de balans goed is en waar mogelijk meer aandacht nodig is. In plaats van te focussen op wat je allemaal “zou moeten” doen, nodigt het Levenswiel je uit om even stil te staan en op te merken hoe het nu werkelijk voelt.

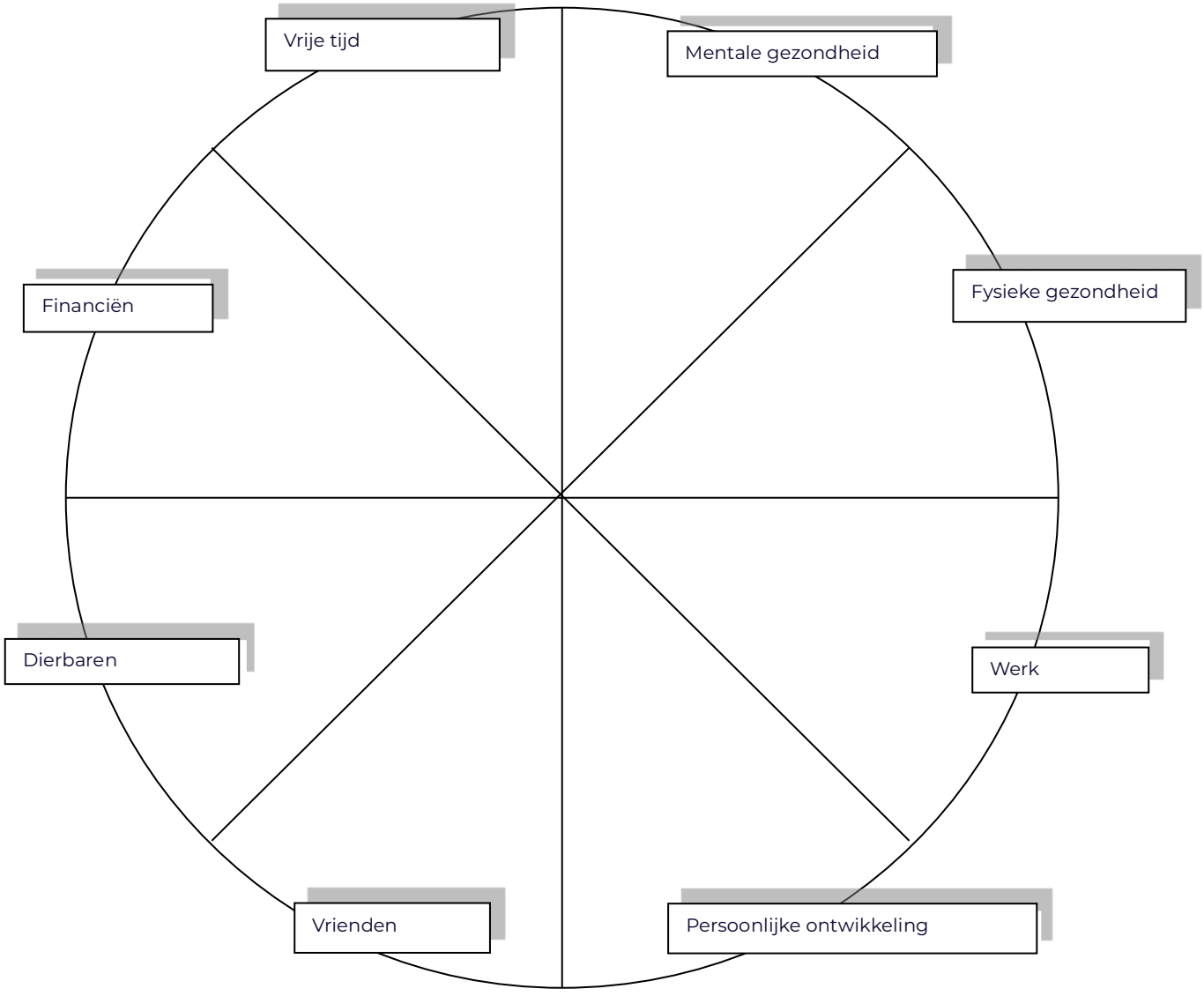
Elk segment van het wiel staat voor een levensgebied dat belangrijk is voor je welzijn — bijvoorbeeld werk, gezondheid, relaties, leren, financiën of persoonlijke groei. Door je tevredenheid op elk gebied te beoordelen op een schaal van 0 (midden) tot 10 (buitenrand), ontstaat er een beeld van je huidige levensbalans. Wanneer je de scores met een lijn verbindt, wordt de vorm van jouw wiel zichtbaar.-

Co-funded by the European Union

Het Levenswiel werkt het best op papier, dus zorg dat je een geprint sjabloon en een pen of potlood bij de hand hebt. Kies een moment waarop je eerlijk kunt nadenken over je huidige situatie. Het instrument is het meest effectief in een één-op-éénsetting met een coach of loopbaanbegeleider, omdat je dan je gedachten kunt bespreken en je resultaten verder kunt uitdiepen. De reflectie zelf blijft echter van jou — het wiel is een momentopname van hoe --*jij* je op dit moment voelt. Het Levenswiel kan ook in kleine groepen of in een klas worden gebruikt als zelfreflectie-instrument. Groepsreflectie mag worden aangemoedigd, maar deelname moet altijd vrijwillig blijven.-

Co-funded by the European Union

Het levenswiel – huidige situatie



Datum_____

Co-funded by the European Union

DEEL 2: INSTRUCTIE –

Hoe gebruik je het Levenswiel

Het Levenswiel helpt je om naar verschillende gebieden van je leven te kijken en te begrijpen hoe tevreden je je op dit moment op elk gebied voelt. Elk segment van het wiel staat voor een levensgebied — bijvoorbeeld werk, gezondheid, leren, financiën, relaties of persoonlijke groei. Je kunt de voorgedrukte gebieden gebruiken of ze aanpassen aan wat voor jou het belangrijkst is.

Je beoordeelt elk gebied op een schaal van **0 tot 10**, met **0 in het midden** van het wiel en **10 aan de buitenrand**. De score moet jouw **huidige mate van tevredenheid** weergeven, niet waar je in de toekomst wilt zijn. Zodra je in elk segment een score hebt aangegeven, verbind je de markeringen met een lijn. Zo ontstaat een vorm die jouw “wiel” weergeeft.

De vorm van het wiel geeft je een visuele indruk van je levensbalans. Een vloeiend, rond wiel wijst erop dat dingen relatief goed in balans voelen. Een grillig of ongelijkmatig wiel laat zien waar je mogelijk stress, ontevredenheid of verwaarlozing ervaart. Het verschil tussen je huidige score en een hogere score — meestal tussen 8 en 10 — helpt je te zien waar je veranderingen zou willen aanbrengen. Dit visuele overzicht maakt het makkelijker om te herkennen wat aandacht nodig heeft en waar kleine stappen een betekenisvol verschil kunnen maken.

Wanneer en hoe vaak gebruik je het?

Je kunt het Levenswiel op verschillende momenten gebruiken, afhankelijk van wat je nodig hebt. Aan het begin van een coaching- of leertraject helpt het je om je startpunt te begrijpen en je prioriteiten helder te krijgen. Tijdens het traject kan het je helpen om even bij jezelf stil te staan en veranderingen, voortgang of nieuwe uitdagingen op te merken. Aan het einde laat het je terugblikken op wat er is verschoven en wat je hebt bereikt.

Omdat het leven voortdurend verandert, kun je de oefening herhalen wanneer je daar behoefte aan hebt — om de paar weken, om de paar maanden of telkens wanneer je je situatie opnieuw wilt bekijken. Door het wiel regelmatig te gebruiken kun je patronen herkennen, je ontwikkeling volgen en verbonden blijven met wat voor jou het belangrijkst is. Het doel is niet om jezelf voortdurend te controleren, maar om het instrument in te zetten wanneer het jouw groei ondersteunt.

Co-funded by the European Union

DEEL 3: REFLECTIE

Door met het Levenswiel te werken, versterk je belangrijke vaardigheden die je op veel gebieden van je leven kunt inzetten. Je leert eerlijk te reflecteren op je situatie, te herkennen wat goed gaat en te benoemen waar je verandering wilt aanbrengen. Ook oefen je met het stellen van realistische doelen en het nemen van verantwoordelijkheid voor je volgende stappen.

Deze vaardigheden zijn waardevol in je persoonlijke leven, tijdens je leertraject en in je loopbaan. Het wiel helpt je te begrijpen hoe verschillende levensgebieden elkaar beïnvloeden en hoe kleine aanpassingen je algehele welzijn kunnen verbeteren. Na verloop van tijd krijg je meer vertrouwen in het beoordelen van je eigen behoeften en het nemen van beslissingen die je ontwikkeling ondersteunen. De inzichten die je met dit instrument opdoet, kunnen je nog lang na het invullen richting geven.-

Vragen bij het scoren van elk levensgebied

- Hoe voel ik mij op dit moment op dit gebied van mijn leven, en waardoor voel ik mij zo?
- Welke recente ervaringen beïnvloeden mijn score?
- Wat gaat hier goed, en wat geeft mij energie of stabiliteit?
- Wat ontbreekt er, wat is lastig of wat veroorzaakt stress op dit gebied?
- Welke verwachtingen heb ik van mijzelf op dit gebied, en zijn die realistisch?

Vragen over de algehele vorm van het wiel

- Welke gebieden springen eruit als bijzonder sterk of juist opvallend laag?
- Ziet mijn wiel er evenwichtig of ongelijkmatig uit, en wat voor gevoel geeft dat mij?
- Welke gebieden lijken de meeste aandacht of energie te vragen?
- Zijn er gebieden die ik al lange tijd heb genegeerd of verwaarloosd?
- Welke verbanden merk ik tussen verschillende gebieden (bijv. dat werk invloed heeft op mijn gezondheid)?

DEEL 4 – OVERDRAAGBAARHEID

Vragen voor het stellen van prioriteiten

- Welke een tot drie gebieden voelen op dit moment het belangrijkst om mij op te richten?
- Waarom zijn juist deze gebieden op dit moment in mijn leven zo relevant?

Co-funded by the European Union

- Wat zou er veranderen als ik een van deze gebieden met slechts één of twee punten zou verbeteren?
- Welk gebied zou de grootste positieve invloed hebben op mijn algehele welzijn?-

Vragen voor het stellen van doelen-

- Wat is één realistische stap die ik zou kunnen zetten om dit gebied te verbeteren?
- Welke kleine verandering zou ik direct kunnen uitproberen?
- Wat heb ik nodig om mij hier tevredener over te voelen (tijd, steun, kennis, moed, helderheid)?
- Welke obstakels kan ik tegenkomen, en hoe kan ik daarmee omgaan?
- Hoe zou een “8 op 10” er op dit gebied uitzien of aanvoelen?

Vragen voor persoonlijke groei

- Wat heb ik over mijzelf geleerd tijdens het invullen van het wiel?
- Welke kwaliteiten zie ik terug in de gebieden die goed gaan?
- Welke gewoonten of patronen zou ik willen veranderen?
- Hoe kan ik mijzelf ondersteunen om betrokken te blijven bij mijn doelen?
- Wie of wat kan mij helpen om vooruit te komen?

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union

Oefening competentiereconstructie op basis van een betekenisvolle gebeurtenis

Beschrijving	Dit instrument helpt volwassenen om hun competenties te herkennen en expliciet te maken door het analyseren van betekenisvolle levens-, leer- en werkervaringen. Door te focussen op concrete gebeurtenissen ondersteunt het de identificatie van impliciete competenties, versterkt het zelfvertrouwen en zelfregie en bevordert het reflectief bewustzijn als basis voor aanpassingsvermogen en een leven lang ontwikkelen.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin van het traject / Tijdens het traject
Geschatte duur	1,5 – 2 uur (kan worden opgesplitst in kortere sessies)
Doelstellingen	- Volwassenen ondersteunen bij het herkennen van competenties die zijn ontwikkeld door levens-, leer- en werkervaringen - Zelfbewustzijn, zelfeffectiviteit en motivatie versterken - Zelfregie opnieuw opbouwen na ervaringen van onderbreking in werk of opleiding
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een gestructureerde beschrijving van 2–3 betekenisvolle gebeurtenissen - Een in kaart gebrachte set competenties (technisch, transversaal, persoonlijk) gekoppeld aan elke gebeurtenis - Vergroot bewustzijn van overdraagbare competenties

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om ervaringen op een concrete en reflectieve manier te beschrijven - Mate van zelfbewustzijn en betrokkenheid bij het proces - Vermogen om ervaringen te koppelen aan leren en aanpassing - Ontwikkeling van vertrouwen en zelfregie tijdens de oefening
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer de oefening op een niet-oordelende manier en benadruk dat er geen 'goede' of 'foute' ervaringen bestaan - Gebruik open en reflectieve vragen om het vertellen te ondersteunen (bijv. Wat was uitdagend? Wat heb je geleerd? Wat hielp je om te slagen?) - Ondersteun deelnemers die moeite hebben met het benoemen van competenties door hen te helpen handelingen te vertalen naar vaardigheden - Integreer de resultaten in vervolgfasen van planning en actie - Combineer het instrument met narratieve interviews of leerdagboeken voor diepere reflectie

Oefening competentiereconstructie op basis van een betekenisvolle gebeurtenis

INSTRUCTIES

Deze oefening helpt je om de competenties die je hebt ontwikkeld via je levens-, leer- en werkervaringen te herkennen en expliciet te maken. Kies **een betekenisvolle gebeurtenis** uit je verleden (werkgerelateerd, leergerelateerd of persoonlijk) die volgens jou belangrijk is voor je professionele traject. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Richt je op **wat je hebt gedaan, hoe je hebt gehandeld en wat je hebt geleerd**.

DEEL 1 – SELECTIE VAN BETEKENISVOLLE GEBEURTENISSEN

Titel van de gebeurtenis (bijv. eerste baan, opleidingservaring, persoonlijke uitdaging):

Co-funded by the European Union

Context (werk, opleiding, vrijwilligerswerk, privéleven, anders):

Wanneer vond het plaats?

Waarom is deze gebeurtenis betekenisvol voor jou?

DEEL 2 – BESCHRIJVING VAN DE GEBEURTENIS

Wat was de situatie? Beschrijf wat er gebeurde en wat jouw rol was.

Welke taken of handelingen heb je uitgevoerd?

Welke moeilijkheden of uitdagingen kwam je tegen?

Hoe ben je daarmee omgegaan?

DEEL 3 – IDENTIFICATIE VAN COMPETENTIES

Reflecteer op basis van de beschreven gebeurtenis op de competenties die je hebt ingezet of ontwikkeld.

Technische / praktische competenties (bijv. specifieke vaardigheden, gereedschappen, procedures, methoden)

- .....
- .....
- .....

Transversale competenties (bijv. communicatie, samenwerken, probleemoplossing, organiseren, aanpassingsvermogen)

Co-funded by the European Union

- .....
- .....
- .....

Persoonlijke competenties (bijv. zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, doorzettingsvermogen, zelfvertrouwen)

- .....
- .....
- .....

DEEL 4 – LEREN EN OVERDRAAGBAARHEID

Wat heb je van deze ervaring geleerd?

In welke andere contexten kunnen deze competenties nuttig zijn? (bijv. ander werk, opleidingstrajecten, nieuwe beroepsrollen)

DEEL 5 – ZELFREFLECTIE

Hoe heeft deze oefening de manier waarop je naar je eigen competenties kijkt veranderd?

Welke competenties zou je verder willen ontwikkelen?

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

.....

.....

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Gids voor flexibele SMART-doelen

Beschrijving	Deze gids ondersteunt volwassenen bij het formuleren van professionele doelen die concreet, realistisch en in de tijd aanpasbaar zijn. Het instrument vertaalt reflectie naar actie door deelnemers te helpen inzichten over hun situatie om te zetten in flexibele SMART-doelen, opgevat als tijdelijke en bijstelbare richtpunten in plaats van rigide einddoelen. Het bevordert continu leren, experimenteren en bijsturen, in lijn met een gestructureerde integratie van reflectie en actie.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject
Geschatte duur	1,5 – 2 uur
Doelstellingen	- Kortetermijn-, realistische en flexibele professionele doelen formuleren - Besluiteloosheid verminderen door te focussen op haalbare microstappen - Gevoel van controle, motivatie en zelfregie versterken - Leren door actie en experimenteren bevorderen
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een of meer flexibele professionele SMART-doelen - Een actiegericht kortetermijndoel gekoppeld aan de context en hulpbronnen van de deelnemer - Meer duidelijkheid over vervolgstappen en prioriteiten
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Samenhang tussen de doelen en de persoonlijke en contextuele situatie van de deelnemer - Vermogen om reflectie te vertalen naar uitvoerbare stappen - Realisme en flexibiliteit van de geformuleerde doelen

Co-funded by the European Union

	- Mate van betrokkenheid en eigenaarschap bij het doelen stellen - Vermogen om doelen bij te stellen op basis van feedback en ervaring
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer SMART-doelen als richtinggevende hypotheses, niet als definitieve verplichtingen - Benadruk kortetermijn- en bijstelbare doelen in plaats van starheid op de lange termijn - Moedig deelnemers aan om elk doel te koppelen aan een concrete actie en een leermoment - Plan momenten voor doelevaluatie na actie of experimenteren - Gebruik de gids samen met reflectie-instrumenten (bijv. competentiereconstructie, leerdagboeken)

Gids voor flexibele SMART-doelen

INSTRUCTIES

Deze gids helpt je om **professionele doelen** te formuleren die concreet, realistisch en aanpasbaar zijn. De doelen die je opstelt zijn **geen definitieve beslissingen**, maar **tijdelijke en bijstelbare stappen** die je helpen om van reflectie naar actie te komen. Neem de tijd en richt je op wat **nu mogelijk is**, gezien jouw situatie en context.

DEEL 1 – STARTEN VANUIT REFLECTIE Sta kort stil bij je huidige situatie voordat je een doel formuleert.

Wat is je huidige beroepssituatie? (werk, opleiding, werkloosheid, transitie, ...)
Wat zou je op de korte termijn willen verbeteren of veranderen?
Wat is één concrete moeilijkheid of uitdaging waarmee je op dit moment te maken hebt?

Co-funded by the European Union

DEEL 2 – EEN FLEXIBEL SMART-DOEL FORMULEREN Gebruik de onderstaande vragen om je doel stap voor stap op te bouwen.

S – SPECIFIEK Waar wil je precies aan werken of wat wil je bereiken? (Wees helder en concreet)

M – MEETBAAR Hoe weet je dat je vooruitgang hebt geboekt? (Welk klein teken of resultaat laat dat zien?)

A – ACCEPTABEL (HAALBAAR) Is dit doel op dit moment realistisch voor je? Over welke hulpbronnen beschik je al?

R – RELEVANT Waarom is dit doel op dit moment belangrijk voor je? Hoe sluit het aan bij je situatie of toekomstplannen?

T – TIJDGEBONDEN (flexibel) Wanneer wil je dit doel evalueren? (Kies een korte en realistische termijn)

DEEL 3 – VAN DOEL NAAR ACTIE Een doel wordt waardevol wanneer het tot actie leidt.

Wat is één kleine actie die je in de komende dagen of weken kunt ondernemen?

Wanneer ga je dat doen?

Wie of wat kan je hierbij ondersteunen?

Co-funded by the European Union

DEEL 4 – LEREN DOOR ACTIE Reflecteer nadat je actie hebt ondernomen op wat je hebt geleerd.

Wat heb je gedaan?

Wat ging er goed?

Wat was moeilijk of onverwacht?

Wat heb je over jezelf of je situatie geleerd?

DEEL 5 – EVALUATIE EN AANPASSING Doelen kunnen veranderen. Dat hoort bij leren.

Wil je:
☐ het doel behouden zoals het is
☐ het doel aanpassen
☐ een nieuw doel formuleren

Wat zou je willen veranderen of bijstellen?

Volgende evaluatiedatum:

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

Co-funded by the European Union

Cirkels van invloed

Beschrijving	Dit instrument ondersteunt volwassenen bij het analyseren van hun beroepssituatie door onderscheid te maken tussen wat beheersbaar, beïnvloedbaar en onbeheersbaar is. Door middel van gestructureerde reflectie worden deelnemers zich meer bewust van waar zij realistisch gezien kunnen handelen, waar zij invloed kunnen uitoefenen en welke factoren buiten hun controle liggen. Het instrument is ontworpen om het loopbaanaanpassingsvermogen doelgericht te versterken door gevoelens van machteloosheid te verminderen, realistische zelfregie te ondersteunen en adaptieve besluitvorming in veranderende contexten te bevorderen.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het begin van het traject / Tijdens het traject
Geschatte duur	1 uur
Doelstellingen	- Het gevoel van controle en realistische zelfregie versterken - Zelfverwijt en gevoelens van hulpeloosheid verminderen - Adaptief omgaan met beperkingen en verandering ondersteunen - Een basis bieden voor realistische planning en actie
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een ingevulde kaart met ‘cirkels van invloed’ gericht op de beroepssituatie van de deelnemer - Meer duidelijkheid over handelings- en invloedsruimte - Groter bewustzijn van contextuele beperkingen - Identificatie van realistische gebieden voor actie en besluitvorming

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Mate van realisme in de analyse van de situatie - Vermindering van zelfverwijtende of te sterk geïndividualiseerde interpretaties - Betrokkenheid en reflectieve diepgang tijdens de oefening - Vermogen om de analyse te koppelen aan vervolgacties voor planning
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer het instrument als een manier om mogelijkheden te verhelderen, niet om aspiraties te beperken - Moedig deelnemers aan om zich eerst te richten op wat zij kunnen beheersen of beïnvloeden - Ondersteun deelnemers die geneigd zijn alles in het gebied 'onbeheersbaar' te plaatsen met gerichte begeleidende vragen - Gebruik de resultaten als vertrekpunt voor actieplanning of doelen stellen - Combineer het instrument met flexibele SMART-doelen of actieplannen om controle te vertalen naar concrete stappen

Cirkels van invloed

INSTRUCTIES

Deze oefening helpt je om je beroepssituatie te analyseren door onderscheid te maken tussen:

> wat je zelf kunt **beheersen**, wat je kunt **beïnvloeden** en wat **buiten je controle ligt**.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het doel is om beter te begrijpen **waar je realistisch gezien kunt handelen** en waar je je strategieën moet aanpassen.

STAP 1 – BESCHRIJF JE HUIDIGE SITUATIE Beschrijf kort de beroepssituatie of uitdaging waarmee je te maken hebt:

.....

Co-funded by the European Union

STAP 2 – DE CIRKELS VAN INVLOED Schrijf de elementen van je situatie in de drie onderstaande cirkels.

🟢 **BINNENSTE CIRKEL – BEHEERSBAAR Dingen waar je direct op kunt handelen of over kunt beslissen** *(bijv. je inzet, je gedrag, je leerkeuzes, hoe je je tijd indeelt)*

🟡 **MIDDELSTE CIRKEL – BEÏNVLOEDBAAR Dingen die je niet volledig kunt beheersen, maar wel kunt beïnvloeden** *(bijv. relaties, communicatie met anderen, toegang tot informatie, netwerken)*

🔴 **BUITENSTE CIRKEL – ONBEHEERSBAAR Dingen die je niet direct kunt veranderen** (bijv. arbeidsmarktomstandigheden, wet- en regelgeving, de economische situatie, beslissingen van anderen)

STAP 3 – REFLECTIE

Wat valt je op als je naar je drie cirkels kijkt?

Zijn er elementen die je in de onbeheersbare cirkel hebt geplaatst, maar die je misschien deels kunt beïnvloeden?

STAP 4 – VAN CONTROLE NAAR ACTIE Kies één element uit de BEHEERSBARE of BEÏNVLOEDBARE cirkel.

Wat is één kleine actie die je hiervoor zou kunnen ondernemen?

Co-funded by the European Union

Wanneer zou je dat kunnen doen?

STAP 5 – AANPASSINGSVERMOGEN VERSTERKEN

Hoe verandert deze oefening de manier waarop je naar je situatie kijkt?

Op welke cirkel wil je je in de komende weken meer richten?

☐ Beheersbaar
☐ Beïnvloedbaar
☐ Beide

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

Co-funded by the European Union

Werkbladen voor begeleide contextanalyse

Beschrijving	Dit instrument ondersteunt volwassenen bij het analyseren van hun loopbaankeuzes door systematisch de persoonlijke, sociale, economische en institutionele context te verkennen waarin deze keuzes plaatsvinden. Via begeleide vragen en gestructureerde onderdelen worden deelnemers ondersteund bij het in kaart brengen van contextuele kansen, beperkingen en hulpbronnen die van invloed zijn op hun loopbaanpad. Het instrument helpt geïndividualiseerde en zelfverwijtende interpretaties van moeilijkheden te voorkomen, bevordert realistische zelfregie en ondersteunt weloverwogen en duurzame loopbaanbeslissingen.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep / Klas
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject
Geschatte duur	1 uur
Doelstellingen	- Structurele beperkingen en beschikbare kansen in kaart brengen - Onderscheid maken tussen persoonlijke factoren en contextuele omstandigheden - Zelfverwijt en geïndividualiseerde interpretaties van moeilijkheden verminderen - Realistische en weloverwogen loopbaanbeslissingen ondersteunen
Verwachte opbrengst / resultaat	- Vergroot bewustzijn van contextuele factoren die van invloed zijn op loopbaankeuzes - Duidelijker onderscheid tussen beheersbare en niet-beheersbare elementen

Co-funded by the European Union

	- Een gedeeld en realistisch beeld van kansen en beperkingen
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om contextuele factoren te identificeren en te beschrijven - Mate van realisme bij het analyseren van kansen en beperkingen - Vermindering van zelfverwijtende verhalen - Vermogen om persoonlijke doelen te verbinden met contextuele omstandigheden - Betrokkenheid bij het reflectieve gesprek over context en keuzes
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer het instrument als een manier om de context beter te begrijpen, niet om aspiraties te beperken - Moedig deelnemers aan om meerdere contextuele niveaus te bekijken (persoonlijk, lokaal, systemisch) - Ondersteun deelnemers die moeite hebben met het herkennen van contextuele beperkingen aan de hand van voorbeelden - Gebruik de ingevulde werkbladen als basis voor het plannen van realistische acties - Combineer het instrument met de Cirkels van invloed of flexibele SMART-doelen om van analyse naar actie te komen

Werkbladen voor begeleide contextanalyse

INSTRUCTIES

Dit werkblad helpt je om je loopbaansituatie te analyseren door te kijken naar de **context** waarin jouw keuzes plaatsvinden. Loopbaankeuzes worden niet alleen beïnvloed door persoonlijke interesses en vaardigheden, maar ook door **sociale, economische en institutionele factoren**.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het doel is om een **realistisch en gedeeld begrip** op te bouwen van kansen en beperkingen.

DEEL 1 – JE HUIDIGE SITUATIE

Beschrijf kort je huidige beroepssituatie: (bijv. werk, opleiding, werkloosheid, transitie, anders)

Co-funded by the European Union

Wat voor soort verandering of beslissing overweeg je op dit moment?

DEEL 2 – PERSOONLIJKE HULPBRONNEN Reflecteer op de persoonlijke elementen die je keuzes kunnen beïnvloeden.

Welke vaardigheden, competenties of ervaringen heb je al?

Welke persoonlijke kwaliteiten kunnen je in deze fase ondersteunen? (bijv. motivatie, flexibiliteit, leervermogen)

DEEL 3 – SOCIALE EN RELATIONELE CONTEXT

Wie of wat ondersteunt je in je huidige situatie? (bijv. familie, vrienden, collega's, voorzieningen, netwerken)

Zijn er sociale of gezinsverantwoordelijkheden die van invloed zijn op je keuzes? (bijv. zorgtaken, tijdsbeperkingen)

DEEL 4 – ARBEIDSMARKT- EN OPLEIDINGSCONTEXT

Welke kansen zijn er beschikbaar op je lokale arbeidsmarkt of binnen het opleidingssysteem?

Zijn er eisen, drempels of beperkingen waarmee je te maken hebt? (bijv. kwalificaties, taal, erkenning van vaardigheden, toegang tot opleidingen)

Co-funded by the European Union

DEEL 5 – STRUCTURELE EN INSTITUTIONELE FACTOREN

Zijn er regels, beleidsmaatregelen of voorwaarden die je keuzes beïnvloeden?
(bijv. contracten, uitkeringsregels, verblijfsstatus, economische omstandigheden)

Welke van deze factoren liggen buiten je controle?

DEEL 6 – REFLECTIE OP KEUZES

Welke opties lijken op dit moment realistisch als je naar de context kijkt?

Welke opties hebben mogelijk meer tijd, ondersteuning of voorbereiding nodig?

DEEL 7 – CONTEXT EN ACTIE VERBINDEN

Wat is één kleine en realistische stap die je kunt zetten, rekening houdend met je context?

Wie of wat kan je bij deze stap ondersteunen?

Aantekeningen over de activiteit door de trainer / loopbaanbegeleider (optioneel)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Leerscenario

Beschrijving	Een leerscenario is een realistische, op het echte leven geïnspireerde situatie die iemand betrekt bij een betekenisvol probleem of een belangrijke beslissing. Het wordt gebruikt om reflectie, actieve deelname en zelfbewustzijn te stimuleren. Leerscenario's kunnen volwassenen helpen reflecteren op de copingstrategieën die zij inzetten bij het omgaan met een probleem of het nemen van een beslissing, en/of hen ondersteunen bij het verhelderen van mogelijke beroeps- of leertrajecten.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens het traject (in het bijzonder op momenten van transitie, onzekerheid of besluitvorming)
Geschatte duur	Ten minste 1 uur (inclusief nabespreking) voor een individuele setting Ten minste 2 uur (inclusief nabespreking) voor een groepssetting
Doelstellingen	- Bewustzijn ontwikkelen van hulpbronnen, moeilijkheden en verworven leerresultaten. - Moeilijkheden en hulpbronnen verkennen - Ervaringsgericht vertellen en reflecteren op de eigen manier van omgaan met problemen en beslissingen stimuleren.
Verwachte opbrengst / resultaat	Een (mondeling of schriftelijk) verhaal over de situatie vanuit het perspectief van de volwassene.
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Bewustzijn van en vermogen om moeilijkheden, hulpbronnen en keuzeruimte te beschrijven; - Bewustzijn van de eigen manier van omgaan met verandering; - Houding ten opzichte van verandering, handelen en besluitvorming.

Co-funded by the European Union

Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Lees het scenario voor en licht het toe, en help de deelnemer(s) zich in de situatie te verplaatsen door de doelen en opdrachten van de oefening helder uit te leggen. - Om het vertellen te ondersteunen (vooral in een individuele setting) kun je afbeeldingen gebruiken die specifieke emotionele toestanden oproepen. - Vermijd tijdens de activiteit oordelen of correcties. - De nabespreking (debriefing) is gericht op het verbinden van scenario → ervaring → dagelijks leven, zonder te oordelen en met ondersteuning van betekenisgeving. - Tijdens de nabespreking (debriefing): waardeer ook gedeeltelijke of onzekere antwoorden, help de volwassene (indien nodig) om concreet te worden en breng het gesprek altijd terug naar het echte leven van de deelnemers.

Co-funded by the European Union

Leerscenario

STAP 1 - SCENARIO 1 (individuele setting)

En nu? Wat moet ik doen?

Marco is 45 jaar en heeft net een basisopleiding tuinieren en groenonderhoud afgerond. Hij nam met veel inzet deel aan de cursus, maar weet niet zeker of hij 'genoeg' heeft geleerd. Sommige onderdelen, vooral de meer theoretische aspecten, vond hij lastig en soms was hij bang dat hij het niet zou aankunnen.

Aan het einde van de cursus staat Marco voor een keuze: proberen werk te zoeken, verder leren of stoppen omdat hij zich onzeker voelt.

Intussen had hij een gesprek met een loopbaanbegeleider, die voorstelde om een werkervaringsplek te starten bij een sierteeltbedrijf. Marco twijfelt over deze kans, omdat het voor hem niet duidelijk is waar hij echt op kan vertrouwen: wat hij daadwerkelijk heeft geleerd, wat hij beter kan dan voorheen en wat voor hem een realistische volgende stap zou kunnen zijn.

Instructies voor de deelnemer

Stel je voor dat jij Marco bent. Lees de situatie zorgvuldig en denk na over: zijn belangrijkste moeilijkheden en de hulpbronnen waarop hij kan steunen (vaardigheden, ervaringen, mensen of voorzieningen die hem kunnen ondersteunen). Je kunt jezelf helpen door enkele trefwoorden op te schrijven.

Bekijk vervolgens de mogelijke opties (bijv. werk zoeken, verder leren, even pauzeren, de werkervaringsplek aannemen) en benoem voor elke optie: sterke punten (wat zou kunnen werken) en zwakke punten (wat lastig of risicovol zou kunnen zijn).

Kies tot slot de beslissing die jou het meest effectief en realistisch lijkt en beschrijf deze, waarbij je uitlegt waarom je dit de beste keuze vindt.

STAP 1 - SCENARIO 2 (setting in kleine groep)

Hoe zit het met onze toekomst op het werk?

Anna (41), Sara (38), Luca (46) en Paolo (50) werken al jaren bij een textielfabriek die stoffen produceert voor de nationale markt.
De afgelopen maanden is het bedrijf gestart met een ingrijpende reorganisatie van het productieproces: er zijn nieuwe digitale machines ingevoerd, sommige werkfasen zijn geautomatiseerd en traditionele taken veranderen.

De werksfeer is verslechterd. De communicatie vanuit het management is onduidelijk, er doen geruchten de ronde over mogelijke veranderingen in functies

Co-funded by the European Union

en diensten, en veel werknemers voelen zich onder druk gezet. Vooral de toenemende vraag naar nieuwe technische en digitale vaardigheden zorgt voor zorgen. De vier collega's beleven deze fase op verschillende manieren:

- Anna denkt dat ze haar vaardigheden moet bijspijkeren, maar ze weet niet welke of hoe ze dat moet aanpakken;
- Sara overweegt ander werk te zoeken, al is ze bang dat ze geen alternatieven zal vinden;
- Luca wil graag bij het bedrijf blijven, maar hij is bang dat hij zich niet kan aanpassen aan de nieuwe machines;
- Paolo twijfelt of hij moet afwachten wat er gebeurt of dat hij meteen in actie moet komen.

Alle vier moeten zij nadenken over hoe ze met verandering omgaan en een beslissing nemen over hun beroepstoekomst in een onzekere context.

Instructies voor de deelnemers

Lees het scenario samen en verhelder de context. Elke deelnemer kiest een van de personages en probeert zich in de situatie van die persoon te verplaatsen.

Bespreek in de groep hoe elk personage de verandering ervaart, met welke moeilijkheden zij te maken hebben en welke hulpbronnen zij kunnen inzetten. Bepaal voor elk personage een mogelijke beslissing en een kleine, realistische stap om te zetten.

Bereid je voor om jullie reflecties te delen tijdens de nabespreking.

STAP 2: SCHEMA VOOR DE NABESPREKING (DEBRIEFING)

Reflectie op de ervaring	Hoe voelde je je (of hoe voelden jullie je als groep) toen je in de rol van het personage (of de personages) stapte? Welke emoties, gedachten of reacties vielen het meest op?
Verbinding met het dagelijks leven	Doet deze situatie je denken aan iets wat je eerder hebt meegemaakt in je werk, opleiding of dagelijks leven? Op welke manieren lijken de veranderingen in het scenario op echte veranderingen waarmee je nu te maken hebt of in de toekomst te maken kunt krijgen?

Co-funded by the European Union

Verandering en bewustwording	Wat heeft deze situatie je doen inzien over de manier waarop jij omgaat met verandering en onzekerheid? Welke competenties, persoonlijke hulpbronnen of vormen van externe ondersteuning kwamen als belangrijk naar voren?
Aanpassing en besluitvorming	Welke strategieën gebruikte(n) (of kon(den)) het personage (de personages) om zich aan de situatie aan te passen? Welke van deze strategieën lijken het meest realistisch of duurzaam in het echte leven?
Toekomstgerichtheid	Als je in een vergelijkbare situatie zou zitten, wat zou je vandaag anders doen dan vroeger? Wat is één kleine, concrete stap die je kunt zetten om je voor te bereiden op mogelijke toekomstige veranderingen?

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Checklist voor de evaluatie van een leer-/ervaringstraject

Beschrijving	De checklist is een instrument ter ondersteuning van begeleidingsgesprekken en heeft als doel: - de herkenning en erkenning te bevorderen van leerresultaten die aan het einde van een opleidingstraject of leerervaring zijn verworven; - kennis, vaktechnische vaardigheden en soft skills zichtbaar te maken, inclusief vaardigheden die niet formeel gecertificeerd zijn; - het bewustzijn van deelnemers over hun eigen hulpbronnen te ondersteunen; - reflectie te bevorderen die gericht is op het mogelijke toekomstige gebruik van het geleerde. Het instrument is opgezet als een reflectief en dialogisch hulpmiddel.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel / Kleine groep
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het einde van een opleidingstraject of leerervaring. Tijdens een transitiefase richting werk, een werkervaringsplek of vervolgonderwijs/scholing.
Geschatte duur	Ten minste 30–40 minuten voor het invullen van de checklist. In totaal niet minder dan 1 uur voor het delen en bespreken met de loopbaanbegeleider.
Doelstellingen	- Herkennen wat er is geleerd (weten, kunnen, omgaan met situaties) en waarde toekennen aan competenties die in non-formele en informele contexten zijn verworven; - Zelfvertrouwen en het gevoel van bekwaamheid versterken; - Leerresultaten verbinden met mogelijke toekomstige toepassingen en het bepalen van vervolgstappen vergemakkelijken.

Co-funded by the European Union

Verwachte opbrengst / resultaat	- Groter bewustzijn van verworven leerresultaten en overdraagbare competenties; - Een positiever en realistischer verhaal over het opleidingstraject; - Gezamenlijke vaststelling van een of meer mogelijke vervolgstappen; - Versterking van zelfregie en motivatie.
Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	Het vermogen van de volwassene om met concrete voorbeelden te beschrijven wat hij/zij heeft geleerd; de mate van zelfvertrouwen bij het spreken over zichzelf; het vermogen om de opleidingservaring te verbinden met mogelijke toepassingsgebieden, eventuele blokkades of zelfonderschatting te signaleren en tegelijkertijd hulpbronnen en sterke punten te herkennen.
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Gebruik de checklist als basis voor het gesprek; - Nodig de deelnemer altijd uit om concrete voorbeelden te geven; - Gebruik parafraseren en herformuleren om de dialoog te ondersteunen; - Combineer de checklist met instrumenten voor een competentiebalans, actieplannen en contextanalyse; - Gebruik het instrument om mogelijkheden te openen, niet om ze af te sluiten.

Checklist voor de evaluatie van een leer-/ervaringstraject

Deze checklist is ontworpen om je te helpen reflecteren op wat je tijdens je opleidingstraject hebt geleerd. Het is een hulpmiddel om samen met de loopbaanbegeleider te gebruiken, zodat je de competenties die je hebt verworven kunt herkennen en waarderen en kunt nagaan hoe ze in de toekomst van pas kunnen komen.

Kies bij elke stelling het antwoord dat het best bij jou past:

✔ Ja 🔄 Deels ⏳ Nog niet

Je mag op elk moment voorbeelden of opmerkingen toevoegen.

1. Wat ik heb geleerd (vaktechnische competenties)

Co-funded by the European Union

	Ja	Deels	Nog niet
Ik heb nieuwe kennis en informatie opgedaan over het opleidingstraject / Ik heb door deze ervaring nieuwe begrippen geleerd			
Ik kan bepaalde activiteiten uitvoeren die ik eerder niet kon			
Ik kan hulpmiddelen, methoden of procedures gebruiken die ik eerder niet kende			
Ik begrijp beter hoe dit soort werk of deze sector werkt			
Ik kan wat ik leer verbinden met praktijksituaties			

Voorbeelden van dingen die ik vandaag kan doen:

.....

.....

2. Praktisch gebruik van wat ik heb geleerd

	Ja	Deels	Nog niet
Ik kan wat ik heb geleerd toepassen in concrete situaties			
Wanneer ik een specifiek probleem tegenkom, weet ik nu hoe ik moet handelen			
Wanneer ik iets niet kan, kan ik achterhalen wat ik moet leren			
Wanneer ik iets niet kan, weet ik waar ik moet zoeken naar wat ik nodig heb			

Situaties waarin ik heb toegepast wat ik heb geleerd:

.....

.....

3. Hoe ik leer

	Ja	Deels	Nog niet
Ik voel me beter in staat om nieuwe dingen te leren			

Co-funded by the European Union

	Ja	Deels	Nog niet
Ik kan mijn sterke punten en moeilijkheden bij het leren herkennen			
Ik raak niet meteen geblokkeerd of ontmoedigd als ik moeilijkheden tegenkom			
Ik begrijp wat mij helpt om beter te leren			

Wat mij helpt om beter te leren:

.....

.....

4. Relaties en communicatie

	Ja	Deels	Nog niet
Ik kan meer / beter luisteren naar wat anderen zeggen			
Ik kan beter uitleggen wat ik doe of denk			
Ik kan samenwerken met anderen			
Ik vraag om hulp wanneer ik die nodig heb			

Beschrijf een gebeurtenis waardoor je merkte dat je jouw communicatieve en sociale vaardigheden hebt verbeterd:

.....

.....

5. Zelfvertrouwen en persoonlijke hulpbronnen

	Ja	Deels	Nog niet
Ik heb meer vertrouwen in mijn eigen capaciteiten			
Ik ga beter om met problemen en onverwachte situaties			
Ik voel me zelfstandiger			
Ik voel me beter voorbereid om nieuwe ervaringen aan te gaan			

Beschrijf een gebeurtenis waarin je het gevoel had dat je jouw persoonlijke hulpbronnen hebt versterkt:

Co-funded by the European Union

.....

.....

6. Vooruitkijken (samen met de loopbaanbegeleider)

	Ja	Deels	Nog niet
Ik heb een duidelijker beeld van wat ik na dit traject / deze ervaring zou kunnen doen			
Ik kan onderscheid maken tussen wat van mij afhangt (wat mijn verantwoordelijkheid is) en wat van de context afhangt			
Ik heb een duidelijker beeld van mijn competenties			
Ik heb een duidelijker beeld van mijn sterke punten			
Ik heb een duidelijker beeld van de hulpbronnen (persoonlijk, sociaal, economisch of organisatorisch) die ik kan inzetten om mijn doelen te bereiken			

Mijn volgende stap (opleiding, werk, ervaring):

.....

.....

Co-funded by the European Union

Leerdagboeken

Beschrijving	Leerdagboeken zijn reflectieve instrumenten die volwassenen ondersteunen bij het herkennen, vastleggen en betekenis geven aan wat zij hebben geleerd tijdens een leerervaring, werkervaringsplek of stage. Door regelmatige reflectie op activiteiten, moeilijkheden, successen en leerresultaten te stimuleren, helpt het dagboek om het leren zichtbaar te maken, versterkt het het bewustzijn van verworven competenties (formeel, non-formeel en informeel) en ondersteunt het leren leren.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel
Uitvoeringsfase van het instrument	Tijdens een leerervaring of werkervaringsplek
Geschatte duur	10–15 minuten per notitie (regelmatig gebruikt gedurende de ervaring)
Doelstellingen	- Volwassenen ondersteunen bij het reflecteren op wat zij hebben geleerd - Leerresultaten zichtbaar maken, inclusief informeel en ervaringsgericht leren - Het bewustzijn van competenties, vooruitgang en moeilijkheden versterken - Metacognitieve vaardigheden en leren leren bevorderen - Zelfregie en motivatie versterken door reflectie op ervaringen
Verwachte opbrengst / resultaat	- Groter bewustzijn van verworven kennis, vaardigheden en persoonlijke hulpbronnen - Duidelijkere verbanden tussen uitgevoerde activiteiten en leerresultaten - Een reflectieve basis voor begeleiding, evaluatie en het plannen van vervolgstappen

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om leerervaringen met concrete voorbeelden te beschrijven - Bewustzijn van leerprocessen en leerresultaten - Ontwikkeling van zelfvertrouwen en motivatie in de loop van de tijd - Vermogen om te reflecteren op moeilijkheden en gebruikte oplossingsstrategieën - Vermogen om leerervaringen te verbinden met toekomstige doelen
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	- Introduceer het dagboek als een reflectie-instrument, niet als een beoordelingsopdracht - Moedig korte, regelmatige aantekeningen aan in plaats van lange, incidentele reflecties - Gebruik richtvragen om deelnemers met weinig schrijfzelfvertrouwen te ondersteunen - Neem de dagboekreflecties op in begeleidings- of feedbackgesprekken. Gebruik het dagboek als basis voor het herkennen van competenties en het plannen van toekomstige leer- of werkervaringen

Co-funded by the European Union

Leerdagboeken

INSTRUCTIES

Dit leerdagboek helpt je om te reflecteren op wat je leert tijdens een leerervaring, werkervaringsplek of stage. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het doel is om:

- je leren zichtbaar te maken,
- nieuwe vaardigheden en kennis te herkennen,
- te begrijpen hoe jij leert,
- wat je vandaag leert te verbinden met je toekomst.

Je kunt dit dagboek **regelmatig** invullen (bijv. één keer per week of na een belangrijke activiteit).

DEEL 1 – BASISGEGEVENS

Naam: .....

Opleiding / werkervaringsplek / stage: .....

Organisatie / werkplek: .....

Datum: .....

DEEL 2 – WAT HEB IK GEDAAN?

Beschrijf de activiteiten of taken die je vandaag / deze week hebt uitgevoerd:

DEEL 3 – WAT HEB IK GELEERD?

Welke nieuwe dingen heb je geleerd of begrepen? (kennis, vaardigheden, procedures, werkwijzen)

Heb je iets nieuws over jezelf geleerd?

Co-funded by the European Union

DEEL 4 – MOEILIJKHEDEN EN STRATEGIEËN

Wat was moeilijk of uitdagend?

Hoe ben je met deze moeilijkheden omgegaan? (Wie heeft je geholpen? Welke strategie heb je gebruikt?)

Welke hulpbronnen (persoonlijk/sociaal) heb je ingezet om deze moeilijkheden het hoofd te bieden?

Verdere opmerkingen

.....

.....

.....

Co-funded by the European Union

Interviewleidraad voor reflectie op leer- en werkervaringen

Beschrijving	Dit instrument is een gestructureerde gespreksleidraad ter ondersteuning van loopbaanbegeleiders bij het begeleiden van reflectieve gesprekken met volwassenen na een opleidingservaring, werkervaringsplek of stage. Via gerichte vragen helpt de professional de deelnemer om de ervaring te analyseren, leerresultaten (formeel, non-formeel en informeel) te herkennen, te reflecteren op moeilijkheden en hulpbronnen, en de ervaring te verbinden met toekomstige leer- of werktrajecten.
Koppeling met het zelfregiegebied	Leren leren en aanpassingsvermogen
Setting	Individueel begeleidingsgesprek, reflectiesessie in een kleine groep
Uitvoeringsfase van het instrument	Aan het einde van een opleidingservaring, werkervaringsplek of stage
Geschatte duur	30 minuten
Doelstellingen	- Volwassenen ondersteunen bij het reflecteren op hun leer- en werkervaringen - Leerresultaten zichtbaar en betekenisvol maken - Het bewustzijn van competenties, hulpbronnen en vooruitgang versterken - Leren leren en reflectief denken bevorderen - Het bepalen van realistische vervolgstappen in leren of werk ondersteunen
Verwachte opbrengst / resultaat	- Een gezamenlijke en gestructureerde reflectie op de ervaring - Groter bewustzijn van wat er is geleerd en ontwikkeld - Duidelijkere verbanden tussen ervaring, competenties en toekomstige doelen - Vaststelling van mogelijke vervolgstappen voor leren of werk

Co-funded by the European Union

Observatie- en evaluatiefocus voor trainers/loopbaanbegeleiders	- Vermogen om de ervaring met concrete voorbeelden te beschrijven - Bewustzijn van leerresultaten en leerprocessen - Vermogen om te reflecteren op moeilijkheden en gebruikte strategieën - Mate van betrokkenheid en zelfregie bij het bespreken van toekomstperspectieven - Vermogen om de ervaring te verbinden met realistische toekomstopties
Suggesties voor effectief gebruik van het instrument	Gebruik de vragen flexibel en pas ze aan het profiel en taalniveau van de deelnemer aan Moedig verhalen en concrete voorbeelden aan in plaats van abstracte antwoorden Vermijd beoordelende of veroordelende formuleringen Combineer het gesprek met leerdagboeken of checklists Gebruik het gesprek als brug tussen ervaring en toekomstplanning

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Interviewleidraad voor reflectie op leer- en werkervaringen

DOEL VAN DE LEIDRAAD

Deze gespreksleidraad ondersteunt loopbaanbegeleiders bij het voeren van reflectieve gesprekken met volwassenen na een **opleidingservaring, werkervaringsplek of stage**.

De vragen zijn bedoeld om:

- volwassenen te helpen hun ervaring te analyseren,
- te herkennen wat zij hebben geleerd (kennis, vaardigheden, persoonlijke hulpbronnen),
- bewustzijn en zelfregie te versterken,
- de ervaring te verbinden met toekomstige leer- of werktrajecten.

ONDERDEEL 1 – OPENING EN VERHALENDE RECONSTRUCTIE

(Doel: een veilige ruimte creëren en de ervaring reconstrueren)

- Kun je kort beschrijven hoe de opleiding / werkervaringsplek / stage is verlopen?
- Wat voor soort activiteiten of taken heb je vooral uitgevoerd?
- Welke momenten of situaties zijn je het meest bijgebleven?

ONDERDEEL 2 – LEERRESULTATEN EN COMPETENTIES

(Doel: leren zichtbaar maken, inclusief informeel leren)

- Wat denk je dat je van deze ervaring hebt geleerd?
- Welke nieuwe kennis of vaardigheden heb je opgedaan?
- Heb je vaardigheden ontdekt of versterkt waarvan je je eerder niet volledig bewust was?
- Zijn er dingen die je nu kunt doen en die je eerder nog niet kon?

ONDERDEEL 3 – MOEILIJKHEDEN, HULPBRONNEN EN STRATEGIEËN

(Doel: reflectief leren en copingstrategieën ondersteunen)

- Wat vond je moeilijk of uitdagend tijdens deze ervaring?
- Hoe ben je met deze moeilijkheden omgegaan?
- Wie of wat heeft je geholpen om uitdagingen te overwinnen?

Co-funded by the European Union

- Welke persoonlijke kwaliteiten of hulpbronnen heb je ingezet?

ONDERDEEL 4 – LEREN LEREN EN ZELFBEWUSTZIJN

(Doel: metacognitief bewustzijn versterken)

- Wat heeft je tijdens deze ervaring geholpen om beter te leren?
- Hoe leer je meestal het best: door te doen, te observeren, vragen te stellen of te oefenen?
- Heeft deze ervaring de manier veranderd waarop je naar jezelf als lerende kijkt?

ONDERDEEL 5 – BETEKENIS EN MOTIVATIE

(Doel: leren verbinden met persoonlijke betekenis en motivatie)

- Welke betekenis heeft deze ervaring vandaag voor jou?
- Heeft deze ervaring je interesses of verwachtingen bevestigd of veranderd?
- Hoe heeft deze ervaring je motivatie beïnvloed om verder te leren of te werken?

ONDERDEEL 6 – VOORUITKIJKEN: TOEKOMSTIGE LEER- EN WERKTRAJECTEN

(Doel: van reflectie naar actie gaan)

- Wat zou, op basis van deze ervaring, jouw volgende stap kunnen zijn?
- Wat zou je graag verder willen ontwikkelen of leren?
- Zijn er leer- of werkmogelijkheden die nu realistischer of interessanter lijken?
- Welke ondersteuning of hulpbronnen heb je mogelijk nodig voor de volgende fase?

ONDERDEEL 7 – AFSLUITENDE REFLECTIE

(Doel: bewustzijn en zelfregie verankeren)

- Wat is het belangrijkste dat je meeneemt uit deze ervaring?
- Wat heb je over jezelf geleerd?
- Als je deze ervaring in één zin zou moeten samenvatten, wat zou je dan zeggen?

Co-funded by the European Union

Aantekeningen van de trainer / loopbaanbegeleider over de activiteit (optioneel)

Co-funded by the European Union