

# Methodieboek Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en C-Stick®

De C-Stick is een digitaal portfolio dat personen helpt een beter zicht te krijgen op hun competenties, hun leertraject en persoonlijk ontwikkelingsplan en dat toelaat eenvoudig CV's op te maken. De C-Stick werd oorspronkelijk ontwikkeld door JES vzw en verder vorm gegeven in samenwerking met VDAB.

Dit methodieboek geeft je een aantal praktische handvaten voor het begeleiden van een persoonlijk ontwikkelingsplan met de C-Stick. In het eerste deel wordt kort beschreven wat een persoonlijk ontwikkelingsplan is en waarom het gebruikt wordt. Vervolgens stellen we de C-Stick beknopt voor. In het tweede deel vind je praktische vormingsfiches die je kan gebruiken om je begeleiding concreet vorm te geven. Via het overzicht krijg je een zicht op de belangrijkste kenmerken van de voorgestelde methodieken, zodat je snel een keuze kunt maken.

Wil je graag meer informatie over de C-Stick, dan kan je ook beroep doen op een aantal andere handleidingen (Mini-handleiding C-Stick, C-Stick in de trajectbegeleiding, C-Stick in intensieve begeleidingstrajecten). Wil je de C-Stick zelf actief gaan gebruiken, dan neem je best contact op met Luc Liessens ([luc.liessens@vdab.be](mailto:luc.liessens@vdab.be)).

Ten slotte verwijzen we je ook graag door naar de toolboxes van de dienst Methodieken en Instrumenten van AMB en de dienst Loopbaanbegeleiding, waar je nog veel meer instrumenten en methodieken voor het begeleiden van een persoonlijk ontwikkelingsplan kan vinden.

## Inhoudstafel

|                                                                                            |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Deel I: Begeleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan met behulp van de C-Stick</b> | <b>2</b>     |
| <b>Persoonlijk ontwikkelingsplan</b>                                                       | <b>2</b>     |
| • Nieuwe ontwikkelingen in de begeleiding                                                  | 2            |
| • Onderdelen van een persoonlijk ontwikkelingsplan                                         | 3            |
| • Begeleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan                                        | 3            |
| <b>De C-Stick</b>                                                                          | <b>4</b>     |
| <br><b>Deel II: Vormingsfiches</b>                                                         | <br><b>6</b> |
| • Reflectie arbeidswaarden                                                                 | 7            |
| • Timemanagement                                                                           | 10           |
| • Levenslijn                                                                               | 12           |
| • Jezelf aan de hand van je lichaam                                                        | 13           |
| • LOC-meter                                                                                | 15           |
| • Roos van Leary                                                                           | 19           |
| • Kernkwadranten                                                                           | 23           |
| • Roos van Axen                                                                            | 29           |
| • Boompje                                                                                  | 32           |
| • Sleutelcompetenties: praktijkopdrachten met inschaling                                   | 34           |
| • Creatieve feedbackoefeningen                                                             | 38           |
| • Borcomp en Borint                                                                        | 41           |
| • Opstellen stappenplan                                                                    | 42           |
| • Zelfinschaling en feedback: opvolging van competentie-ontwikkeling                       | 44           |
| • Netspace netwerken                                                                       | 45           |



# Deel I: Begeleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan met behulp van de C-Stick

## Persoonlijk ontwikkelingsplan

### *Nieuwe ontwikkelingen in de begeleiding*

De arbeidsmarkt is in constante verandering (mondialisering, IT-ontwikkelingen, maatschappelijke invloeden). Om de huidige arbeidsmarkt te typeren, spreekt men vaak van een 'transitionele arbeidsmarkt'. In het 'traditionele' arbeidsmarktmodel studeerden mensen voor een bepaald beroep en gingen ze dit beroep vervolgens uitoefenen tot ze uittraden uit de arbeidsmarkt. Door de snelle technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zullen mensen vaker moeten bijscholen, jobveranderingen ondergaan, enz. Dit veronderstelt dat mensen vaker transities in hun loopbaan zullen ondergaan: van studeren naar werk, van inactiviteit naar activiteit, van de ene job naar de andere (Dillen, 2005). Klanten moeten ondersteund worden om deze transities te kunnen maken. Dit heeft uiteraard invloed op onze dienstverlening:

- In begeleidingsacties is er een toegenomen aandacht voor het zelfsturende vermogen van de klant. Voor de consulent betekent dit dat zijn rol meer deze wordt van coach en minder van expert.
- Het traject krijgt eerder de vorm van een keten, waarbij de klant overstapt van de ene consulent naar een andere consulent, afhankelijk van de evolutie in zijn traject.
- Ten slotte vindt ook het loopbaandenken ingang zodanig dat er niet alleen gekeken wordt naar korte termijn oplossingen, maar ook naar langere termijnoplossingen.



In het loopbaandenken worden de verschillende begeleidingsacties gekaderd in een ruimer perspectief. Om tot duurzame tewerkstelling te komen, dient immers ook rekening te worden gehouden met de zingeving, wensen en mogelijkheden van de klant op langere termijn en op verschillende levensdomeinen. Om een dergelijk coachingstraject te ondersteunen, kunnen verschillende instrumenten ingezet worden.

Een van de instrumenten of methodieken is het opmaken van een portfolio: dit kan gebruikt worden om de klant op ieder ogenblik in het traject een overzicht te geven van waar hij of zij staat en wat de volgende stap is. Op deze manier kan de klant ook steeds de informatie overbrengen naar een nieuwe consulent en moet het proces niet steeds overgedaan worden.

Zo ondersteunt het portfolio de trajectketen. Het portfolio helpt bovendien om een zicht te krijgen op de motieven en kwaliteiten van de klant en een aantal acties in een breder perspectief te plaatsen (zelfsturing en loopbaandenken). Het portfolio is eigendom van de klant en mits goed gebruik stimuleert het de klant om zijn traject zelf mee in handen te nemen. In die zin kan het portfolio een empowerende coachingsstijl ondersteunen.

Een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) is een zinvol instrument om de klant te ondersteunen in het uitwerken van een haalbaar plan om bepaalde doelstellingen te bereiken. Een POP kan als onderdeel opgenomen worden in een ruimer portfolio.

## Onderdelen van een persoonlijk ontwikkelingsplan

Onder de noemer 'persoonlijk ontwikkelingsplan' vinden we heel wat verschillende documenten en begeleidingsprocessen. Ruim genomen vallen ze uiteen in twee benaderingen:

- Een '**enge benadering**' die een persoonlijk ontwikkelingsplan opvat als een geheel van SMART geformuleerde leerdoelstellingen en een concreet stappenplan om deze doelstellingen te behalen.
- Een '**ruime benadering**', waarin persoonlijk ontwikkelingsplan opgevat wordt als 'een benadering waarbij er oog is voor het loopbaanperspectief van mensen op korte en lange termijn en waarbij er competentiegericht gewerkt wordt'

In het kader van dit methodieboek gaan we uit van de ruime benadering. De vragen die tijdens de begeleiding aangeraakt worden, gaan dan ook veel verder dan 'wat moet/wil ik bijleren en welke acties onderneem ik daartoe?'. Volgende thema's kunnen aan bod komen tijdens de begeleiding<sup>2</sup>:

- Wat is mijn vraag ?
- Wat kan ik ? Wat doe ik graag ?
- Wat wil ik ? Wat vind ik belangrijk ?
- Wie ben ik ? Wat zijn mijn voorkeuren ?
- Wat plan ik ? Welke richting kies ik ?
- Welke acties onderneem ik ? Wie betrek ik ?

De startvraag van de klant zal bepalen welke vragen aan bod komen en in welke volgorde. Het is de klant zelf die zal uitmaken waar hij het meeste nood aan heeft.



## Begeleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan<sup>3</sup>

Doorheen het begeleidingsproces is het de bedoeling dat de klant steeds beter greep krijgt op zijn eigen ontwikkeling en loopbaan. De consultant ondersteunt dit proces door de ontwikkeling van de klant te stimuleren op vijf basiscompetentiedomeinen<sup>4</sup>:



- Motievenreflectie: Het nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan.
- Kwaliteitenreflectie: Het nadenken over eigen sterktes en hoe men deze kan gebruiken in zijn loopbaan.
- Werkexploratie: Het onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden die er zijn op de arbeidsmarkt.
- Loopbaansturing: Het plannen, beïnvloeden en bespreken van leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling.
- Netwerken: Contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt gericht op loopbaanontwikkeling.

<sup>1</sup> Beleidsnota Werk, 2009, p. 41

<sup>2</sup> Overgenomen uit: AGO. Loopbaanwerkboek. Vlaamse overheid: URL [http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/docs/LOC2391\\_Werkboek\\_pdf\\_interactief.pdf](http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/docs/LOC2391_Werkboek_pdf_interactief.pdf) [07.06.2010], p. 10

<sup>3</sup> Overgenomen uit de tekst rond 'Sluitend Maatpak, september 2009'.

<sup>4</sup> We baseren ons hier op het model voor zelfsturing van Marinka Kuijpers (2005).

Hij doet dit door volgende acties te ondernemen:

- Aanzetten tot reflectie: tijdens de 'denkactiviteit' gaat de consulent de klant stimuleren zelf na te denken over kwaliteiten, wensen, mogelijkheden op de arbeidsmarkt en strategieën om werk- en loopbaandoelen te realiseren. Dit kan hij doen door te fungeren als klankbord voor de klant.
- Aanzetten tot keuzes: de consulent stimuleert de klant vervolgens om praktische conclusies te koppelen aan deze denkoefening, in de vorm van afspraken rond concrete acties.
- Aanzetten tot actie: dan kijkt de consulent erop toe dat de werkzoekende effectief in actie schiet. Belangrijk daarbij is dat de gemaakte afspraken opgevolgd worden.
- Aanzetten tot observatie en informeren: de consulent stimuleert de werkzoekende vervolgens de resultaten van zijn acties en de voortgang van de zoektocht naar werk te evalueren. Naarmate het vertrouwen in de (expertise van de) begeleider groeit, gaat de klant waarschijnlijk makkelijker openstaan voor relevante maar niet door eigen ervaring verrijkte informatie. In de mate de begeleider goede informatie over arbeidsmarkt heeft, en dit door de klant geaccepteerd wordt, versnelt dit het traject naar werk.
- Opnieuw aanzetten tot reflectie: dan gaan consulent en werkzoekende opnieuw in het 'denken'. Opnieuw wordt, en indien nodig dieper, nagedacht over de vijf domeinen, op basis van de verworven ervaringen en reflecties.

### De C-Stick



De C-Stick werd ontwikkeld door JES vzw. Deze vzw is als stadslabo voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen actief in Antwerpen, Gent en Brussel. JES vzw wil de stad meer leefbaar en aantrekkelijker maken voor jeugdigen en continu vernieuwende initiatieven ontwikkelen die jonge mensen kansen bieden op : inventieve en originele vrije tijd, opleiding en tewerkstelling, inspraak en participatie aan het beleid, fysieke en mentale ruimte, cultuurdeelname en cultuurcreatie en maatschappelijke participatie. JES vzw richt zich daarbij in het bijzonder op kortgeschoolde jongeren met diverse achtergronden.

Van bij de start van de ontwikkeling van de C-Stick werd samengewerkt met VDAB, met het oog op afstemming en uitwisseling. Deze samenwerking mondde uit in verschillende opeenvolgende samenwerkingsovereenkomsten, waarin de C-Stick verder aangepast werd aan de noden van de VDAB en uitgetest werd binnen verschillende VDAB-werkingen.

Het digitale portfolio C-Stick wordt gebruikt om competentiebewustwording en –ontwikkeling te stimuleren. De C-Stick richt zich in het bijzonder naar kortgeschoolde jongeren. Op de C-Stick kan de jongere allerlei relevante informatie, zoals resultaten van competentiemetingen of bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoonst, bundelen en bewaren. Doordat de C-Stick het leerproces in kaart brengt en visualiseert, krijgt de klant een beter inzicht in zijn eigen leren en in de keuzeprocessen die hij doormaakt. De C-Stick stimuleert op die manier het zelfsturende vermogen van klanten: ze leren inzien wat ze belangrijk vinden en waar hun kwaliteiten liggen. Daardoor maken ze versterkt keuzes en kunnen ze hun levensloopbaan in eigen handen nemen.

De C-Stick helpt ook om doelgerichter te solliciteren: bij het invullen van de C-Stick krijgt de klant zicht op de ervaringen die hij reeds opdeed en de competenties die hij daarbij ontwikkelde. Het handige sollicitatietool laat toe om snel een CV op maat van een specifieke vacature te genereren, gebruik makend van de eerder ingevulde informatie.





De C-Stick omvat drie luiken, die, afhankelijk van de doelstelling van het traject, ingezet kunnen worden.



In het eerste luik 'info toevoegen of veranderen' kan de jongere allerlei CV-gegevens op een gestructureerde manier invullen: adresgegevens, studies, werkervaring, hobby's, taalkennis, rekenvaardigheden, enz. De jongere moet bij elke ervaring gaan omschrijven welke taken hij hier vervulde en welke competenties hij daarbij ontwikkelde. Ten slotte kan hij bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, ...) toevoegen. Door het invullen van dit luik wordt de jongere zich bewust van reeds sterk ontwikkelde competenties en van het belang van competenties die verworven werden via non-formeel of informeel leren.

In het tweede luik 'solliciteren' kan de jongere de in het eerste luik ingevulde informatie snel en gebruiksvriendelijk vertalen in een aangepast CV. De jongere wordt in dit luik gestimuleerd om na te gaan welke competenties gevraagd worden in de vacature. Aan de hand daarvan kan hij gaan bepalen welke ervaringen relevant zijn om in het CV op te nemen. Dit maakt het voor de jongere eenvoudiger om gericht te solliciteren.

In het derde luik 'persoonlijk ontwikkelingsplan' krijgt de jongere een kader en stimulansen om aan een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan te werken. Een reeks praktijkopdrachten, gekoppeld aan reflectie-oefeningen, helpen de jongere nadenken over de vragen 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' en 'wat ga ik doen?'.

## Deel II: Vormingsfiches

In wat volgt, geven we eerst een overzicht van de verschillende methodieken, aan de hand van hun doelstelling, titel, duur, toepassing in groep of individueel en de pagina waar je een uitgebreide beschrijving terugvindt. Vervolgens vind je per methodiek een vormingsfiche die je alle informatie geeft die je nodig hebt om de methodiek zelf te gaan gebruiken.

Sommige methodieken kan je rechtstreeks in de C-Stick invullen. Andere methodieken brengen een bewustwordingsproces op gang, waarvan je het resultaat op de C-Stick kan opslaan. Een interessante werkwijze hierbij is tijdens je vormingssessie of tijdens opdrachten telkens foto's maken. Op het einde van de week geef je de klanten een uur de tijd om die foto's te selecteren die ze waardevol vinden om op te nemen in hun C-Stick. Ze kunnen die vervolgens opladen op de gewenste plaats in hun C-Stick. Tijdens dit uur kan jij als begeleider eventueel ook foto's selecteren die je doorstuurt aan de C-Stick van je cursisten. Tijdens een nabespreking kan bekeken worden welke foto's geselecteerd werden. Zo stimuleer je zelfreflectie bij je klanten en leren ze zelf hun leerproces in kaart brengen.

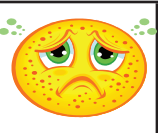
| Doelstelling                              | Titel                                                             | Groep/<br>indiv.        | Duur          | Neerslag op C-Stick                                                                         | Pag |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Motievenreflectie                         | Reflectie arbeidswaarden                                          | Individueel<br>of groep | 30min         | Foto maken van de kaartjes, opladen op C-Stick (Wat wil ik?)                                | 7   |
| Motievenreflectie                         | Timemanagement                                                    | Individueel<br>of groep | 30min         | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 10  |
| Motievenreflectie<br>Kwaliteitenreflectie | Levenslijn                                                        | Individueel             | 2 u           | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 12  |
| Motievenreflectie<br>Kwaliteitenreflectie | Jezelf aan de hand van je lichaam                                 | Individueel<br>of groep | 30min         | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 13  |
| Motievenreflectie<br>Kwaliteitenreflectie | LOC-meter                                                         | Individueel<br>of groep | 1u            | Foto maken van desbetreffende kaartjes, opladen op de C-Stick (Wat kan ik? Wat wil ik?)     | 15  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Roos van Leary                                                    | Individueel<br>of groep | 2u            | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 19  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Kernkwadranten                                                    | Individueel<br>of groep | 2u            | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 23  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Roos van Axen                                                     | Individueel<br>of groep | 2u            | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 29  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Boompje                                                           | Groep                   | 15min         | Oefening op de C-Stick (Wie ben ik?)                                                        | 32  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Sleutelcompetenties: praktijkopdrachten met inschaling            | Groep                   | 30min<br>- 2u | Oefening op de C-Stick (Wat kan ik?)                                                        | 34  |
| Kwaliteitenreflectie                      | Creatieve feedbackoefeningen                                      | Groep                   | 30min<br>- 2u | Foto maken van het resultaat, opladen op de C-Stick (Wat kan ik?)                           | 38  |
| Werkexploratie                            | Borcomp en Borint                                                 | Individueel             | 1u            | Competentierapporten van de gekozen beroepen opslaan en opladen op de C-Stick (Wat wil ik?) | 41  |
| Loopbaansturing                           | Opstellen stappenplan                                             | Individueel             | 1u            | Invullen in Word-document, opladen op de C-Stick (Doen!)                                    | 42  |
| Loopbaansturing                           | Zelfinschaling en feedback: opvolging van competentieontwikkeling | Individueel             | 6 *<br>30min  | Oefening op de C-Stick (Wat kan ik?)                                                        | 44  |
| Netwerken                                 | Netspace netwerken                                                | Individueel<br>of groep | 1u            | Foto maken van de kaartjes, opladen in de C-Stick (Doen!)                                   | 45  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Reflectie arbeidswaarden</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Korte omschrijving</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Deze oefening heeft als bedoeling personen te laten nadenken over de zaken die voor hen belangrijk zijn in hun job.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Doelstellingen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Motievenreflectie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Doelgroep</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Personen die willen reflecteren over de waarden die voor hen belangrijk zijn op hun werk en het soort werk dat ze graag doen.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Duurtijd</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 30 min                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Benodigd materiaal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Schema's en kaartjes, post its                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Locatie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Buiten of binnen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Verloop</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Elke cursist krijgt een schema en kaartjes. De cursisten plaatsen hun kaartjes in de vier kwadranten van het schema door eerst te selecteren welke eigenschappen van een arbeidsplek voor hen positief of negatief zijn. Vervolgens bepalen ze voor elk kaartjes of dit voor hen erg belangrijk is of minder belangrijk.                                                                                                   |
| De opdracht wordt ten slotte in groep of individueel nabesproken:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke dingen zijn voor jou heel erg negatief in een job? Wat moet jij zeker vermijden in een job? In wat voor soort jobs kom je dit tegen?</li> <li>• Welke dingen zijn voor jou heel erg positief in een job? Naar wat ben jij op zoek? In wat voor soort jobs kom je dit tegen?</li> <li>• Waar moet jij zeker rekening mee houden als je op zoek gaat naar een job?</li> </ul> |
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Individueel of in groep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Foto nemen van het schema met de kaartjes en opladen op de C-Stick onder het gedeelte 'Wat wil ik?'                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Geïnspireerd op Arets, J., Heijnen, V. & Ortmans, L. (2002). <i>Werkboek Persoonlijk OntwikkelPlan</i> . Academic Service: Schoonhoven en LWC construct (2006). <i>Competentiescreening Bouw. Opdrachten en observatiebladen</i> . LWC Construct: Brussel.                                                                                                                                                                 |

## Kaartjes arbeidswaarden

|                                      |                                                                 |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Alleen werken</b>                 | <b>Veel verdienen</b>                                           |
| <b>Samen met anderen werken</b>      | <b>Werken onder druk</b>                                        |
| <b>Binnen werken</b>                 | <b>Rustig werken</b>                                            |
| <b>Buiten werken</b>                 | <b>Altijd hetzelfde werk doen</b>                               |
| <b>Met mijn handen werken</b>        | <b>Voor een baas werken</b>                                     |
| <b>Werk waarbij ik moet nadenken</b> | <b>Mijn eigen baas zijn</b>                                     |
| <b>Zwaar werk</b>                    | <b>Overuren doen</b>                                            |
| <b>Licht werk</b>                    | <b>Veel vrije tijd hebben</b>                                   |
| <b>Werken met de computer</b>        | <b>Mijn werk wordt geapprecieerd</b>                            |
| <b>Bureauwerk</b>                    | <b>Ik krijg verantwoordelijkheid</b>                            |
| <b>Met klanten werken</b>            | <b>Ik kan anderen helpen door mijn werk</b>                     |
| <b>Afwisselend werk</b>              | <b>Er wordt op mijn werk rekening gehouden met mijn religie</b> |
| <b>Technisch werk</b>                | <b>Er wordt naar mijn mening geluisterd op het werk</b>         |
| <b>Toffe collega's</b>               | <b>Kunnen bijleren</b>                                          |
| <b>Creatief werk</b>                 | <b>Spannend werk</b>                                            |
| <b>Saai werk</b>                     | <b>Kunnen doorgroeien</b>                                       |



|                                                                                   |                          |  |                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Belangrijk voor mij      |  |   |
| Positief                                                                          |                          |  | Negatief                                                                             |
|                                                                                   |                          |  |                                                                                      |
|  | Niet belangrijk voor mij |  |  |

## Timemanagement

### **Korte omschrijving**

Timemanagement roept bij heel wat mensen vragen of ergerenissen op rond efficiëntie, effectiviteit of zelfs tijdsdruk. Of beter gezegd: Hoe kan ik nog meer doen in minder tijd? Maar zo hoeft het uiteraard niet te zijn.

Deze oefening rond timemanagement is in eerste instantie bedoeld om een goede verbinding te leggen tussen wat voor een persoon belangrijk is in zijn leven en de hoeveelheid tijd die hij eraan besteedt. Daarnaast kan het ook interessant en leerrijk zijn stil te staan bij de gewenste tijdsbesteding. Wat is voor een persoon belangrijk en hoeveel tijd zou hij er willen in investeren. De huidige situatie is immers niet steeds de gewenste situatie.

### **Doelstellingen**

Motievenreflectie

### **Doelgroep**

Personen die zich willen heroriënteren op de arbeidsmarkt of die moeite hebben met het organiseren van hun tijd.

### **Duurtijd**

30 min

### **Benodigd materiaal**

Invulblad of C-Stick en computer

### **Locatie**

Binnen

### **Verloop**

De tijdsbesteding wordt voorgesteld door een cirkeldiagram. Bedoeling is dat de deelnemer eerst een aantal velden benoemt waar hij veel tijd in investeert; bijvoorbeeld werken, slapen, naar school gaan, voor kinderen zorgen, sport, ... . Daarna is het de bedoeling dat hij de cirkel gaat verdelen naargelang de hoeveelheid tijd die hij investeert in de verschillende velden. De beschikbare tijd bedraagt 100%, dus de volledige cirkel.

Nu kan hetzelfde gedaan worden met betrekking tot de gewenste situatie (in een nieuw cirkeldiagram). Eerst dient de deelnemer een aantal velden te benoemen waar hij tijd wil in investeren en nadien deze te verdelen over de cirkel. Sowieso blijft de beschikbare tijd 100% (dus de gehele cirkel).

### **Individueel of in groep?**

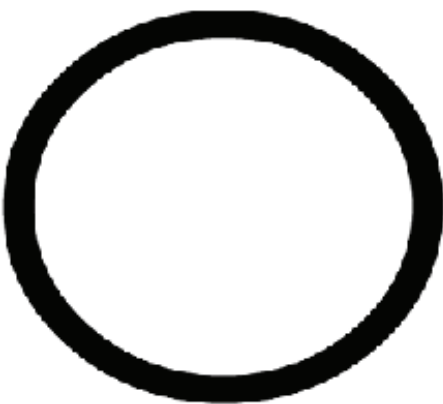
De oefening kan zowel individueel als in groep gebruikt worden

### **Neerslag op de C-Stick**

De oefening kan rechtstreeks ingevuld worden of overgenomen in de oefening 'Timemanagement' onder 'Wie ben ik?'

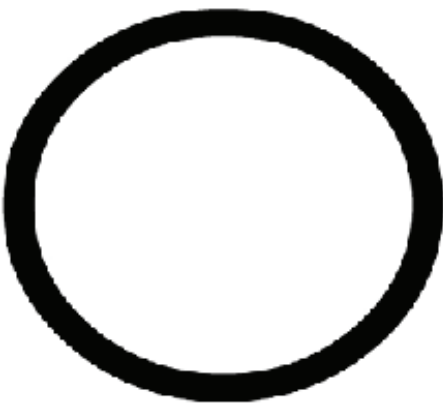
### **Bron**

Arets, J., Heijnen, V. & Ortmans, L. (2002). *Werkboek Persoonlijk OntwikkelPlan*. Academic Service: Schoonhoven.



Zo besteed je je tijd nu

|                                                                                   |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |



Zo zou je het graag willen

|                                                                                     |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
|    | <input type="text"/> |
|   | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |
|  | <input type="text"/> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Levenslijn</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Korte omschrijving</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| De levenslijn is een ideale oefening om zicht te krijgen op de levensloop en leefwereld van een persoon en om met de persoon stil te staan bij de competenties die hij tijdens zijn leven reeds ontwikkeld heeft.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Doelstellingen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Motievenreflectie<br>Kwaliteitenreflectie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Doelgroep</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Vooraf voor personen die zich willen heroriënteren op de arbeidsmarkt of nog geen duidelijk jobperspectief hebben.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Duurtijd</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2u                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Benodigd materiaal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Behangpapier of groot stuk papier. Pennen, stiften, potloden. Oude tijdschriften met illustraties of een computer met internetverbinding en printer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Locatie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Binnen, ruimte waar voldoende plaats is om behangpapier of groot stuk papier uit te rollen en vrij te bewegen. Voldoende privacy.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Verloop</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>De opdracht voor de persoon is als volgt: <i>MaaK een voorstelling van je leven. Je mag zelf kiezen hoe je die voorstelling wilt maken: aan de hand van een lijn, door middel van een opsomming,....Je start bij je geboorte en eindigt op de leeftijd die je nu hebt. Vervolgens ga je activiteiten en gebeurtenissen aanduiden die je sinds je geboorte tot nu hebt gedaan of meegemaakt. Bij de activiteiten mag je illustraties zoeken, zodat je levenslijn zo visueel mogelijk wordt.</i></p> <p>Als begeleider kom je zo weinig mogelijk tussen. Stimuleer de persoon om creatief te zijn en het op zijn eigen manier aan te pakken. Vervolgens wordt samen met de persoon besproken wat hij precies moest kunnen om deze activiteiten uit te voeren of met deze gebeurtenissen om te gaan. Op die manier komen zeer uiteenlopende competenties aan de oppervlakte. Als de persoon zelf niet meteen op competenties komt, vraag dan zo goed mogelijk door als begeleider.</p> <p>Voorbeeldvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat heb je gedaan om met deze situatie om te gaan?</li> <li>• Wat is er belangrijk bij deze activiteit?</li> <li>• Wat moet een goede ... kunnen?</li> <li>• Hoe deed je dat dan?</li> <li>• ....</li> </ul> <p>Schrijf de competenties mee op de levenslijn.</p> |
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Individueel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Samenvatting overnemen op de C-Stick in de oefening 'levenslijn' of foto maken van de papieren levenslijn en opladen onder 'Wat kan ik?'                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Onbekend                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Jezelf aan de hand van je lichaam

### **Korte omschrijving**

Deze oefening is een eenvoudige en laagdrempelige oefening die de persoon laat reflecteren over zichzelf aan de hand van een aantal lichaamsdelen en daaraan gelinkte vragen. Er is hierbij getracht een mooie balans op te maken tussen gevoelens, waarden, vaardigheden, bezigheden, ... .

### **Doelstellingen**

Motievenreflectie  
Kwaliteitenreflectie

### **Doelgroep**

Vooraf voor personen die zich willen heroriënteren op de arbeidsmarkt of nog geen duidelijk jobperspectief hebben.

### **Duurtijd**

30 min

### **Benodigd materiaal**

C-Stick en computers / of tekening op papier / of oud behangpapier en stiften

### **Locatie**

Binnen, eventueel ruimte waar voldoende plaats is om behangpapier of groot stuk papier uit te rollen en vrij te bewegen.

### **Verloop**

Afhankelijk van de groep kan je de oefening rechtstreeks laten invullen in de C-Stick of een reeds bestaande tekening van een lichaam meegeven of je kan een creatieve opdracht geven, bijvoorbeeld door personen zichzelf te laten tekenen of door hen op een groot blad te laten liggen en elkaars contouren te laten tekenen. Vervolgens schrijven ze bij elk lichaamsdeel het antwoord op onderstaande vragen:

- Hersenen: Waar zitten je hersenen van vol? Waarover weet je heel veel?
- Haar: Waarvoor zit je met je handen in je haar? Waarvoor raak je in paniek?
- Oor: Wat gaat het ene oor in en het andere uit? Wat vind je helemaal niet interessant?
- Oog: Waarvan krijg je tranen in je ogen? Waar word je triest van?
- Neus: Waar steek je graag je neus in? Wat interesseert je?
- Mond: Waarvoor sta je met je mond vol tanden? Wat kan je niet goed?
- Nek: Waarover heb je soms een dikke nek? Waar ben je trots op?
- Schouders: Waar zet je graag je schouders onder? Waarvoor doe je graag je best?
- Hart: Waarvan gaat je hart sneller bonken? Waar hou je enorm veel van?
- Longen: Waar haal je eens diep adem voor? Waar kijk je tegen op maar doe je toch?
- Lever: Wat ligt er zwaar op je lever? Wat heb je helemaal niet graag?
- Maag: Waarvan krijg je krampen in je mag? Wat doe je helemaal niet graag?
- Aders/bloed: Waarvan gaat je bloed koken? Waar wordt je heel kwaad van?
- Handen: Wie help je graag een handje? Wie wil je altijd helpen?
- Vingers: Wat heb je goed in je vingers? Wat kan je heel goed?
- Knieën: Waarvan trillen je knieën? Wat durf je niet?
- Voeten: Waar sta je voor? Wat vind je belangrijk?
- Tenen: Waar krullen je tenen van? Waar word je zenuwachtig van?

### **Individueel of in groep?**

De oefening kan zowel individueel als in groep gebruikt worden

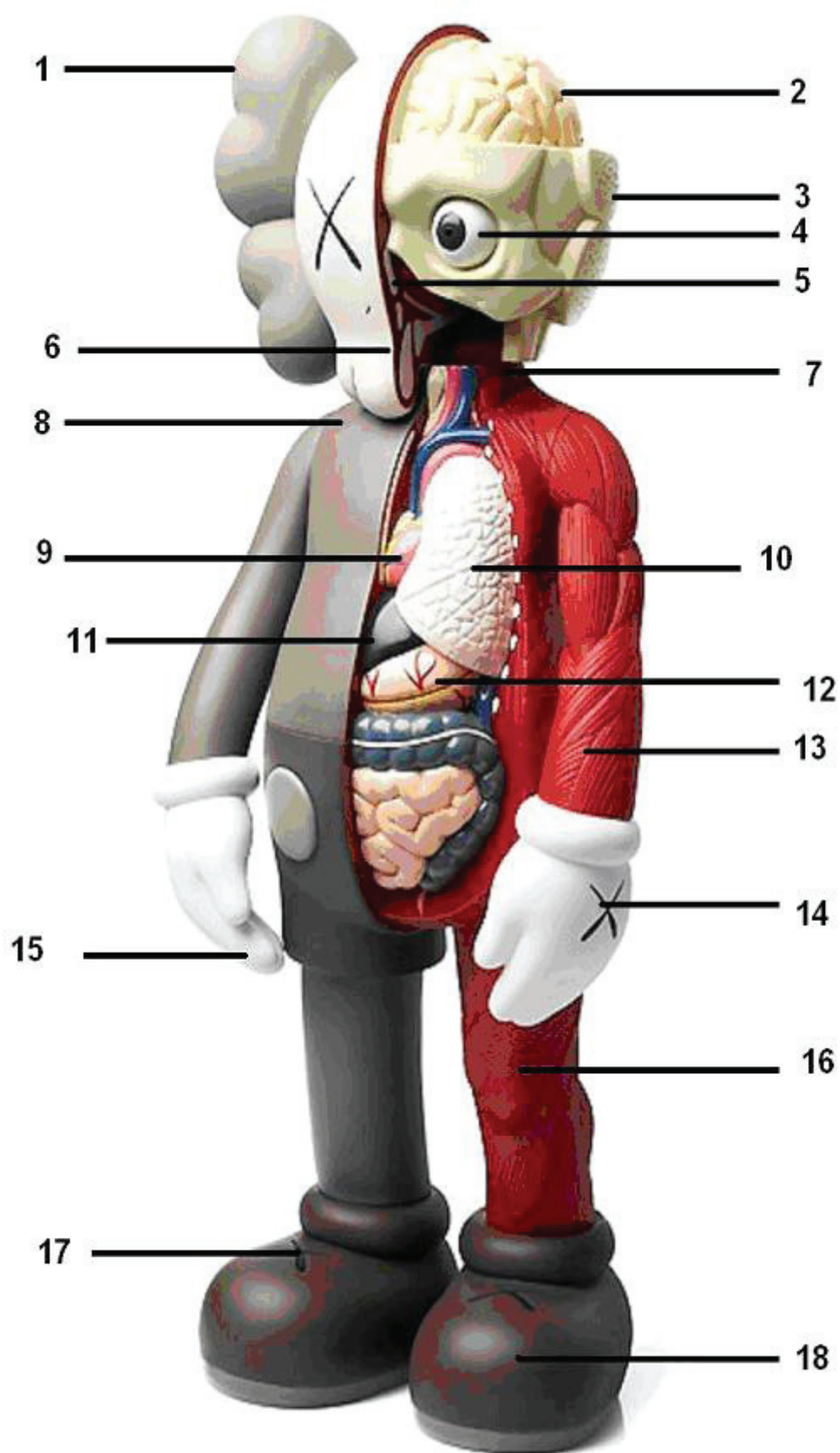
### **Neerslag op de C-Stick**

Rechtstreeks invullen of overnemen in de oefening 'Jezelf aan de hand van je lichaam' (Wie ben ik?)

### **Bron**

Onbekend





## LOC-meter

### **Korte omschrijving**

Deze methode heeft als doel de deelnemers bewust te maken van hun (on)mogelijkheden en hoe ze hier mee omgaan. De locus of control, actiebereidheid en actiemogelijkheden worden onder de loep genomen.

### **Doelstellingen**

Motievenreflectie  
Kwaliteitenreflectie

### **Doelgroep**

Personen die een persoonlijk ontwikkelingsplan willen uitwerken of gaan solliciteren.

### **Duurtijd**

1u

### **Benodigd materiaal**

Kaartjes, post its, LOC-meter schema (zie volgende pagina's)

### **Locatie**

Binnen, voldoende ruimte voorzien zodat deelnemers eventueel een beetje rond kunnen lopen.

### **Verloop**

De deelnemers brengen eerst in kaart wat hen in hun zoektocht naar werk kan helpen, en wat hen belemmert.

Mogelijke vragen:

Wat kan je helpen om aan je (droom)job te raken?

Wat verhindert je om aan je (droom)job te raken?

#### **STAP 1:**

De deelnemers selecteren de gewenste kaartjes en schrijven eventueel nog extra zaken op op post its. De kaartjes en post its plaatsen ze vervolgens in de vakken van de LOC-Matrix (zie afbeelding 1)

#### **STAP 2:**

Bespreek de vlakken één voor één te beginnen met het vlak niet te beïnvloeden/ negatief. Welk gevoel heeft men bij de afzonderlijke onderwerpen? Is dit gevoelsmatig een onderwerp dat veel impact heeft of niet? Is dit element inderdaad niet te beïnvloeden of denken andere deelnemers er toch anders over?

Positief/ niet te beïnvloeden: zelfde vragen als vorige. Staan in dit vlak zaken die goed te gebruiken zijn? Kan je hier bepaalde sollicitatietroeven uithalen?

Negatief/ wel te beïnvloeden: Zelfde vragen als vorige. Zijn er onderwerpen waar men direct /graag/ makkelijk aan kan werken? Welke niet?

Positief wel te beïnvloeden: Zelfde vragen vorige.

#### **STAP 3:**

Laat de deelnemer bepalen aan welke punten hij/zij gaat werken. Bekijk welke onderwerpen in 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?' op te nemen zijn in de C-Stick. Maak een foto van de matrix, zodanig dat deze kan worden opgenomen in de C-Stick. De onderwerpen die opgenomen worden onder wat wil ik, worden vervolgens verder uitgewerkt (zie oefening 'Opstellen stappenplan')

#### **STAP 4 na enige tijd:**

Laat de deelnemer de oefening herhalen. Welke veranderingen zijn er opgetreden? (zie foto vorige matrix) Heeft men goed gewerkt aan het POP? ...

|                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                   |
| De oefening kan zowel individueel als in groep gebruikt worden. Bij voorkeur in groep, omdat er dan een interessante discussie tussen de deelnemers kan ontstaan. |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                     |
| Neem een foto van de geselecteerde kaartjes en laadt ze op op de C-Stick onder het gepaste gedeelte 'Wat kan ik?' of 'Wat wil ik?'                                |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                       |
| Jeroen Bels, trainer C-Stick JES vzw i.k.v. het ESF-project Zelfsturing, met VDAB als promotor.                                                                   |

## Kaartjes LOC-meter

|                                         |                                             |                                   |                                          |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Ik verdien minder door te werken</b> | <b>Bewijs van goed gedrag en zeden</b>      | <b>Kunnen doorzetten</b>          | <b>Ik wil niet werken voor een baas</b>  |
| <b>Kinderopvang</b>                     | <b>Er is geen werk in mijn sector</b>       | <b>Efficiënt werken</b>           | <b>Je netwerk</b>                        |
| <b>Leeftijd</b>                         | <b>Er is veel werk in mijn sector</b>       | <b>Resultaat nastreven</b>        | <b>Kunnen omgaan met regels</b>          |
| <b>Man/vrouw</b>                        | <b>Afkomst</b>                              | <b>Kunnen samenwerken</b>         | <b>Kunnen plannen en organiseren</b>     |
| <b>Fysieke beperkingen</b>              | <b>Persoonlijke leefsituatie</b>            | <b>Kunnen omgaan met stress</b>   | <b>Jezelf kunnen sturen</b>              |
| <b>Medische beperkingen</b>             | <b>Vrijtijdsactiviteiten</b>                | <b>Contactvaardig zijn</b>        | <b>Zelfvertrouwen hebben</b>             |
| <b>Diploma</b>                          | <b>Toegang tot internet</b>                 | <b>Kunnen omgaan met gezag</b>    | <b>Andere prioriteiten dan werken</b>    |
| <b>Geen diploma</b>                     | <b>CV en sollicitatiebrief kunnen maken</b> | <b>Veilig werken</b>              | <b>Persoonlijk voorkomen</b>             |
| <b>Verslaving</b>                       | <b>Kunnen luisteren</b>                     | <b>Zelfstandig werken</b>         | <b>Hoofddoek</b>                         |
| <b>Ervaring</b>                         | <b>Kunnen spreken</b>                       | <b>Flexibel zijn</b>              | <b>Zwartwerk</b>                         |
| <b>Geen ervaring</b>                    | <b>Reflectievermogen hebben</b>             | <b>Leervermogen bezitten</b>      | <b>Strafblad</b>                         |
| <b>Geen verblijfsvergunning</b>         | <b>PC-vaardig zijn</b>                      | <b>Inlevingsvermogen bezitten</b> | <b>Persoonlijke leefsituatie</b>         |
| <b>Psychische problemen</b>             | <b>Kunnen omgaan met feedback</b>           | <b>RVA</b>                        | <b>Familiale problemen</b>               |
| <b>Afkomst</b>                          | <b>Vacatures kunnen zoeken</b>              | <b>VDAB</b>                       | <b>Financiële problemen</b>              |
| <b>Mobiliteit / vervoer</b>             | <b>Jezelf kunnen presenteren</b>            | <b>Interimkantoren</b>            | <b>Steun van mijn familie / vrienden</b> |
| <b>Schrik om terug te gaan werken</b>   | <b>Discipline bezitten</b>                  | <b>Werkwinkel</b>                 | <b>Technische competenties</b>           |

Schema's LOC-meter

|                                                                                               |                                                                                                        |  |                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               |  Beïnvloedbaar        |  |                                                                                                 |
| <br>Positief |                                                                                                        |  | Negatief<br> |
|                                                                                               |                                                                                                        |  |                                                                                                 |
|                                                                                               | Niet Beïnvloedbaar  |  |                                                                                                 |



Mijn persoonlijk ontwikkelingsplan



| Wat wil ik? | Wat kan ik? | Doen! |
|-------------|-------------|-------|
|             |             |       |

## Roos van Leary

### Korte omschrijving

De roos van Leary laat zien welk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen en hoe gedrag te beïnvloeden is. De roos wil gedrag typeren en de werking van dat gedrag op anderen verduidelijken.

### Doelstellingen

Kwaliteitenreflectie

### Doelgroep

Personen die een zicht willen krijgen op hun sociale en communicatieve competenties en deze verder willen ontwikkelen.

### Duurtijd

2u

### Benodigd materiaal

stokjes, plakband, 2 waterballonnetjes, chronometer, krijt of tape

### Locatie

Buiten of binnen, op een plaats waar voldoende ruimte is om een aantal groepsdynamische oefeningen te doen. Bij een individuele oefening, is minder ruimte noodzakelijk.

### Verloop

Aan de hand van een concrete groepsdynamische opdracht, maken personen kennis met de verschillende rollen van de Roos van Leary en hun interacties (zie Toelichting Roos van Leary op de volgende pagina voor de theorie rond de Roos van Leary). Hieronder wordt een voorbeeld gegeven van een opdracht. Uiteraard kan naargelang van de groep een heel andere opdracht gekozen worden.

Opdracht: Er staan 2 ploegjes tegenover elkaar. Beide ploegjes moeten een zo hoog mogelijke watertoren maken door gebruik van satéstokjes en plakband. De watertoren moet echter blijven staan als je er een waterballon oplegt. Wie maakt de hoogste en stabielste toren. De ploegjes krijgen 15 minuten de tijd. De opdracht wordt opgenomen op video. Nadien kunnen de deelnemers zelf zien hoe zij omgaan met de tijdsdruk, stress en het werken in een team. Zijn ze vooral bezig geweest om samen te werken of vooral resultaatgericht? Wat vonden ze van de tijdslimiet?

Nu worden eerst de twee assen getekend en uitgelegd. Stelselmatig worden de verschillende rollen besproken. Probeer de deelnemers eerst na te laten denken wat bv. een 'bezige bij' zou kunnen betekenen als je naar de positie van de assen kijkt. (Zie schema en theorie over de Roos van Leary). Belangrijk te vermelden:

- Iedere rol is evenwaardig. De formuleringen hebben soms een negatieve connotatie, want het is soms moeilijk om een neutrale benaming te vinden. Elke rol heeft zowel positieve als negatieve kanten. Zo kan bv. een groep vast zitten in de fase van 'happy family' en kan 'de eigenwijze' terug voor wat extra input zorgen, door een kritische blik op de zaken te werpen.
- Het is niet zo dat je constant dezelfde rol aanneemt. Het hangt van verschillende dingen af:
  - hoe je je voelt op dat moment, je achtergrond, je situatie
  - het soort taak of opdracht (iets waar je goed of minder goed in bent)
  - de omgeving, de soorten mensen

Je bent dus niet constant bv. 'een bezige bij'. Toch kan je merken dat bepaalde rollen meer naar voor komen. Vandaar ook dat het midden van de roos van Leary eigenlijk open gelaten moet worden, zodat duidelijk wordt dat je gemakkelijk van de ene rol in de andere kan overgaan.

(zie vervolg volgende pagina)

**Opdracht:** Op de grond wordt met tape of krijt de roos van Leary visueel gemaakt. (de assen met boven, onder, samen, tegen en de tussenassen), maar zonder de concrete rolbenamingen).

Eén voor één moet iedere deelnemer zich plaatsen op de roos. Hij gaat staan op de rol die hij zichzelf toeschrijft in de voorbije oefening. Ook moet hij uitleggen aan de hand van de assen waarom hij zichzelf daar plaatst. Dan legt hij ook uit welke rollen hij in andere situaties aanneemt.

Nadien plaatst de deelnemer zich op een stoel terwijl de andere deelnemers zich positioneren op de roos. De deelnemers moeten gaan staan in de rollen die ze reeds het meest hebben gezien van die persoon. Vervolgens wordt de reactie van de persoon hierop gevraagd: verbaasd? Wel meer gehoord? Komt dit overeen met je eigen kijk? ...Tenslotte mag de groep reageren. Vinden zij dat zijn eigen kijk klopt met hun idee?

**Aandachtspunten:**

- De theoretische uitleg van de Roos van Leary is zeer tijdrovend en niet altijd even eenvoudig. Maar je kan door bv. De rollen uit te beelden het zeer visueel maken waardoor cursisten zelf kunnen zoeken naar de eigenschappen van de verschillende rollen.
- De zogenaamde negatieve rollen blijven moeilijk. Niemand wil 'de eigenwijze' of 'de leider' zijn. Als begeleiding moet je zeer duidelijk maken dat er geen positieve of negatieve rollen zijn.
- De benamingen van de rollen blijven voor een aantal cursisten zeer moeilijk, vandaar dat ze ook al aangepast zijn.

#### **Individueel of in groep?**

Bij voorkeur in groep. Je kan personen echter ook individueel laten reflecteren over de Roos van Leary, bijvoorbeeld aan de hand van de vragenlijst over de Roos van Leary.

#### **Neerslag op de C-Stick**

De resultaten van de oefening kunnen ingevuld worden in de oefening 'Roos van Leary' (Wie ben ik?)

#### **Bron**

VAN THIEL, E. & ENGELN, S. (24.05.2007). Roos van Leary-test [www]. URL [www.123test.nl/leary/](http://www.123test.nl/leary/)



## Toelichting Roos van Leary

In 1957 werkte de Amerikaanse psycholoog Timothy Leary een functioneringsmodel voor karaktertypes uit, op basis van talrijke observaties van het gedrag van mensen. Hij ging hierbij uit van een belangrijk psychologisch basisprincipe: gedrag lokt gedrag uit. De roos van Leary laat zien welk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen en hoe gedrag te beïnvloeden is. De roos wil gedrag typeren en de werking van dat gedrag op anderen verduidelijken.

De roos van Leary bestaat uit 2 assen: een horizontale en een verticale as.

De horizontale as staat voor de relatie die iemand met een ander of een groep heeft: 'samen' of 'tegen'.

- Met 'samen' wordt hier bedoeld dat iemand met een ander of een groep samen dingen kan of wil doen. Bestaat er met andere woorden affiniteit met de ander. 'Samen' betekent dus dat het gedrag van de mensen is gericht op acceptatie van elkaar. Veelal op basis van wederzijds respect.
- Met 'tegen' wordt hier bedoeld dat iemand niet echt met een ander of een groep wil of kan werken. Er bestaat dan als het ware vijandigheid naar de ander toe. 'Tegen' betekent dus dat het gedrag van de mensen is gericht op andere belangen dan acceptatie, in sommige vallen zelfs tegen acceptatie.

De verticale as staat voor de opstelling die iemand heeft ten aanzien van een ander. Leary maakt een onderscheid tussen 'boven' en 'onder' gedrag.

- Met 'boven' wordt hier bedoeld dat iemand dominant gedrag toont naar een ander of de groep toe. Met andere woorden, de persoon beschouwt zich op dat moment als de meerdere van een ander.
- Met 'onder' wordt hier bedoeld dat iemand onderdanig gedrag vertoont naar de andere toe. Iemand beschouwt zich op dat moment als 'ondergeschikte' van de ander. 'Onder' betekent dus dat het gedrag nauwelijks of niet is gericht op invloed te hebben ten opzichte van de ander.

De roos van Leary kent dus 4 vlakken:

- Het vak 'boven-samen' staat voor LEIDEN
- Het vak 'onder-samen' staat voor VOLGEN
- Het vak 'boven-tegen' staat voor AANVALLEN
- Het vak 'onder-tegen' staat voor VERDEDIGEN

Om gedrag nog specifieker te kunnen analyseren of categoriseren, maakt Leary per vak nog eens een onderscheid tussen 2 types gedragingen; hetgeen de roos in totaal 8 types gedragingen onderverdeelt:

### De leider (vak boven-samen):

- probeert de baas te zijn
- zegt aan anderen wat ze moeten doen
- organiseert
- neemt beslissingen
- wil vooral de taak goed doen en tot een goed einde brengen
- kan niet zo goed geduldig luisteren

### De helper (vak onder-samen):

- werkt goed mee
- doet direct mee als je zegt wat hij/zij moet doen
- geeft niet makkelijk zelf ideeën
- zegt zijn/haar mening alleen als je het vraagt
- is vlug akkoord
- kan niet tegen ruzie

### De bezige bij (vak boven-samen):

- neemt veel initiatief
- heeft leuke ideeën
- doet actief mee
- stimuleert de anderen
- let erop dat iedereen zich goed voelt
- probeert niet de baas te zijn
- wil een goede sfeer in de groep krijgen

### De stille volger (vak onder-samen):

- voelt zich afhankelijk
- kijkt op naar de andere groepsleden
- voelt zich soms minderwaardig
- durft zijn mening niet goed in grote groep zeggen
- doet wat je hem/haar vraagt, maar moet aangemoedigd worden
- is verlegen

#### Haantje de voorste (vak boven-tegen)

- geeft bevelen
- is trots
- iedereen moet doen wat hij/zij zegt
- wil de baas zijn
- heeft vlug ruzie met andere deelnemers
- kan het niet goed vinden met andere leiders

#### De eigenwijze (vak boven-tegen)

- zet zich duidelijk af van de groep
- is snel beledigd en boos
- veroordeelt anderen snel
- volgt zeer sterk zijn eigen mening
- geeft zelden toe aan anderen
- is kritisch ingesteld

#### De buitenstaander (vak onder-tegen)

- doet niet gemakkelijk mee met de groep
- gaat soms in tegen de groep
- heeft niet veel vertrouwen in de groep
- staat op een veilige afstand van de groep
- soms opstandig

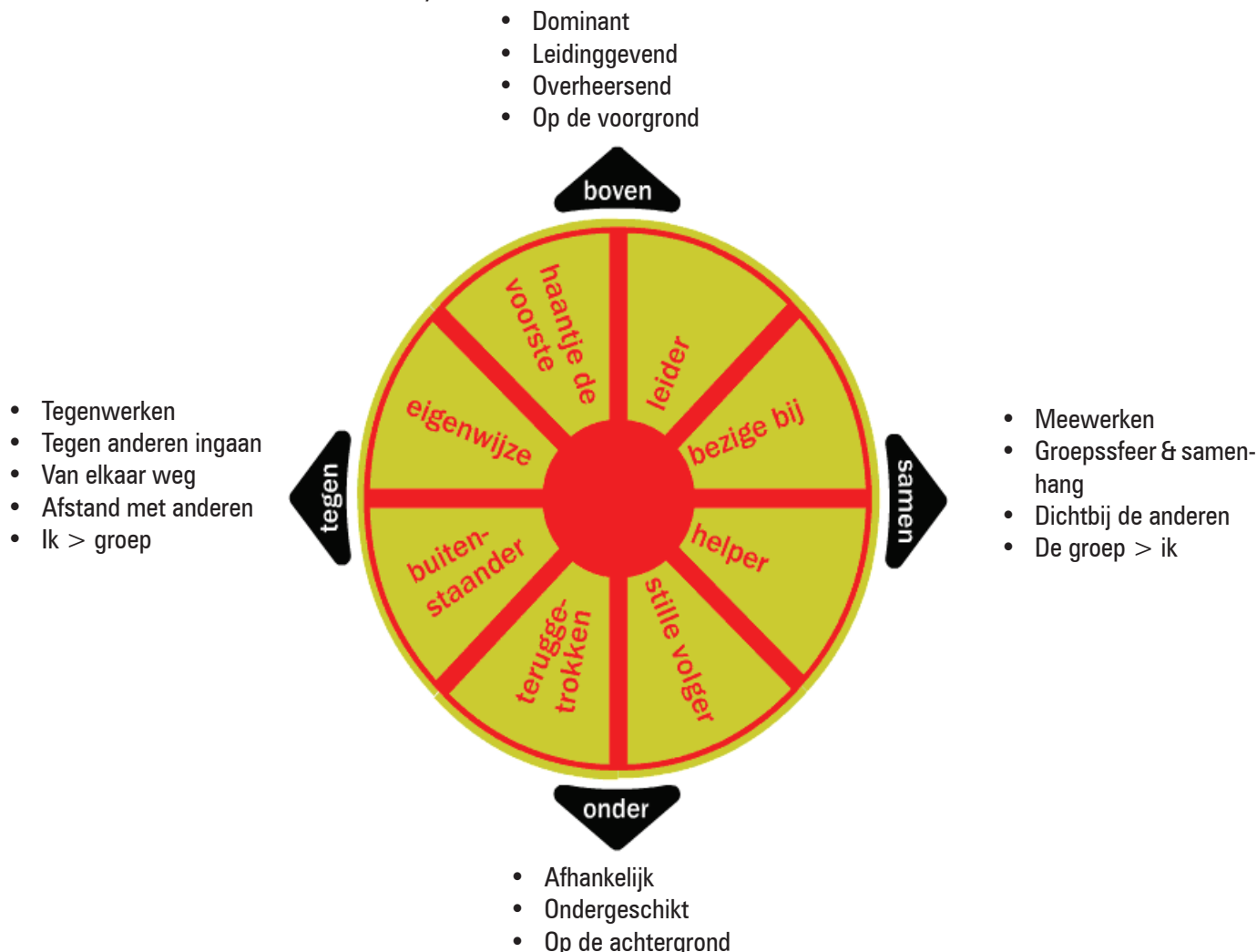
#### De teruggetrokkene (vak onder-tegen)

- voelt zich buiten de groep
- is zeer streng voor zichzelf
- is verlegen
- is beschaamd om iets te zeggen
- blokkeert wanneer iemand iets vraagt
- vindt zijn eigen mening niet belangrijk

Leary stelt nadrukkelijk dat ieder mens alle gedragingen in zich heeft, dus dat met andere woorden een stabiele persoonlijkheid elk van de acht 'gedragingen' bewust kan inzetten. Al naargelang de context, situatie, de persoon tegenover zich of het doel, kiest men dan bewust een bepaald gedrag. De Roos van Leary is dus zeker geen methode om mensen of hun karakter in hokjes te plaatsen.

Het is wel zo dat ieder mens 'voorkeursgedragingen' heeft. Het is dan ook interessant om uit te zoeken welke jou voorkeursgedragingen zijn en welke competenties je hieraan kan koppelen.

Hieronder het schema van de roos van Leary:



## Kernkwadranten

### Korte omschrijving

Een goede manier om de sterke en zwakke punten van een persoon te verhelderen, is om zijn kernkwaliteiten in een kernkwadrant in kaart te brengen. Het kernkwadrant of het Kwadrant van Ofman is een veelgebruikt model, opgesteld door Daniel Ofman.

### Doelstellingen

Kwaliteitenreflectie

### Doelgroep

Personen die een zicht willen krijgen op hun sterke en zwakke kanten, in functie van oriëntatie op de arbeidsmarkt of ook heel geschikt ter voorbereiding van een sollicitatiegesprek ('Geef je drie sterkste en drie zwakste kanten').

### Duurtijd

2u

### Benodigd materiaal

houten ring, koordjes, parcours, balletje, invulblad kernkwadranten en blad met verschillende vraagjes

### Locatie

Buiten of binnen in een ruimte waar voldoende plaats is om enkele groepsdynamische oefeningen te doen. Indien de oefening individueel gedaan wordt, is minder plaats nodig.

### Verloop

De personen krijgen aan de hand van een groepsdynamische opdracht inzicht in de theorie van de kernkwadranten.

Opdracht: De touwtjes worden vastgemaakt aan de houten ring. Er zijn evenveel touwtjes als cursisten. De cursisten houden de touwtjes vast aan het uiteinde en mogen het touw niet meer loslaten. Op de ring wordt een ei gelegd hetgeen op de ring moet blijven liggen. De groep moet samen een heel parcours afleggen (je beslist zelf welke moeilijkheidsgraad) zonder dat het ei valt. Iedereen neemt een belangrijke rol in, wie neemt de leiding?

Leg de theorie uit aan de hand van het bijhorende schema (dat je op bord zet) (Zie ook 'Toelichting kernkwadranten' op de volgende pagina's). Gebruik de basisvragen als uitleg bij het schema. Tijdens de theorie wordt stelselmatig onderstaand schema opgebouwd op het bord of op een flap. Je kan best beginnen met 1 voorbeeld stap per stap uit te leggen. Op het einde van je uitleg verifieer je of iedereen de theorie heeft begrepen door samen met de groep voor één persoon uit de groep een kernkwadrant te zoeken a.h.v. het schema.

### Kernkwaliteit

'Geef 3 dingen waar mensen je complimenten over geven.'

- Je kernkwaliteit is je kracht, daar ben je als persoon zeker over. Dit zijn je sterktes
- Niemand is hetzelfde, iedereen is uniek.
- dat unieke = kernkwaliteit (heb je van nature) bv. vastberaden = een sterkte, positief
- Anderen waarderen deze kwaliteiten in mij. Het zijn eigenschappen waar ik voor bewondert wordt door anderen.
- Kernkwaliteit is niet hetzelfde als een vaardigheid. Vaardigheden kan je aanleren, kwaliteiten heb je van nature, ze zijn aangeboren. Ondertussen zullen ze waarschijnlijk beter ontwikkeld zijn, maar ze zijn er altijd geweest.
- Deze kernkwaliteit is altijd aanwezig in jezelf. Je kunt het niet aan of af zetten, maar je kan het wel verborgen houden. Zo kan bv. een collega op je werk een nogal saaie indruk geven, maar kan in zijn vrijetijd heel creatief uit de hoek komen wanneer hij toneel speelt.
- bv. daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, ordelijkheid, inlevingsvermogen, spontaan

(Zie vervolg op de volgende pagina)

### Valkuil

‘Geef 3 dingen van jezelf wat anderen je verwijten.’

- Elke kwaliteit heeft een schaduwkant = valkuil
- Téveel van het goede (is niet goed), uitvergroet. Je kernkwaliteit groeit uit tot iets negatiefs, als ze te dominant wordt.
- Is dus niet het tegenovergestelde van de kernkwaliteit, maar als de kernkwaliteit te ver uitschiet
- Je kracht wordt een zwakte.
- In elke slechte eigenschap zit er ook een kwaliteit.

### Uitdaging

‘Geef 3 dingen die je bewondert bij anderen’

- Kwaliteit die je nodig hebt al persoon om meer in evenwicht te zijn. Het is iets waar je naar streeft.
- Je uitdaging is je leerpunt, iets waar je moet aan werken opdat je kernkwaliteit geen valkuil wordt. Iets waarvan je zelf het gevoel hebt dat ontbreekt, maar wel noodzakelijk is om in balans te blijven.
- Je uitdaging is een kwaliteit die je kernkwaliteit aanvult. Het is een compromis dat je voortdurend zal moeten bijsturen. Het gaat erom om de balans dus te vinden tussen bv. enthousiasme en geduld. M.a.w. om te voorkomen dat je in je valkuil terecht komt, is het aan te raden je uitdaging te ontwikkelen (en dus voldoende geduld te hebben in je enthousiasme). Balans aanbrengen betekent dus niet denken in ‘of-of’, maar in termen van ‘en-en’. De kunst is dus om zowel enthousiast te blijven als geduldig te zijn. Het gaat er dus niet om om minder enthousiast te worden, maar om op een geduldige manier enthousiast te zijn, zo heb je minder risico om door te drammen.
- !!!!! Vaak ligt de moeilijkheid in het feit, dat de betrokkene niet in staat is te zien hoe deze twee kwaliteiten samen kunnen gaan, dwz voor hem of haar is het een kwestie van óf enthousiasme óf geduld. Voor hem of haar zijn beide kwaliteiten eerder tegenstellingen dan aanvullingen!

### Allergie

‘Geef 3 dingen waar jij je bij anderen aan stoort.’

- téveel van je uitdaging -> als je gaat overdrijven
- Hetgeen wat bij jou tot ergernis leidt. Waar je niet tegen kan bij anderen. Als ik met anderen wil omgaan moet ik dit relativeren.
- Je allergie verklaart vaak waarom je met bepaalde personen niet overeenkomt komt. Wanneer iemand geconfronteerd wordt met zijn allergie, belandt die gemakkelijk in zijn/haar valkuil. Zo zal bv. een enthousiast persoon de neiging hebben in zijn/haar valkuil te belanden wanneer die geconfronteerd wordt met passiviteit. Dikwijls zal je ook merken dat die andere persoon jouw valkuil als zijn/haar allergie beschouwt, wat maakt dat er grote kans op irritaties en conflicten is. Belangrijk is te beseffen dat je het meest kan leren van mensen waar je een hekel aan hebt (je allergie), omdat hij/zij juist datgene heeft wat jij nodig hebt.)

Afsluiting: Belangrijk is ook aan te geven dat je dus niet vaststaande kernkwadranten hebt. Zoals reeds vernoemd kan de een kernkwaliteit tot een andere valkuil leiden dan bij iemand anders. Wanneer je een kernkwadrant op stelt, moet je dus zelf het gevoel hebben ‘ja dit hoort echt bij mij’ en moet je jezelf herkennen in alle vier de elementen. Bv. bij de ene persoon kan een teveel aan hulpvaardigheid leiden tot bemoeizucht, bij de ander tot zelfopoffering. Het komt er dus op neer om te kijken naar jezelf wat voor specifieke valkuil je hebt, gekoppeld aan je kernkwaliteit.

Net zoals vanuit de kernkwaliteit de valkuil te vinden is, kan ook vanuit de valkuil teruggegaan worden naar de kernkwaliteit. Meestal is dit moeilijker, zeker wanneer men veel last heeft van de valkuil. Dan is het soms moeilijk zich voor te stellen dat achter deze valkuil een positieve kernkwaliteit kan schuilen.

(zie vervolg op de volgende pagina)

**Opdracht:** In groepjes van 3 of vier zoeken we voor iedereen een kernkwadrant. Er wordt vertrokken vanuit een kernkwaliteit of valkuil die de andere deelnemers van het groepje hebben waar genomen tijdens de groepsdynamische activiteit. De bedoeling is dat de andere deelnemers de persoon helpen zoeken naar een kernkwadrant. Het kernkwadrant moet echter specifiek bij die persoon horen dus de deelnemers moet het gevoel hebben dat het kernkwadrant bij hem past. De deelnemers zullen dus moeten puzzelen en alle facetten bekijken. Opgelet: Het is echter niet de bedoeling dat de deelnemers de andere persoon veroordelen of commentaar geven. Zij geven aanwijzingen en houden hierbij rekening met de regels om op een constructieve manier feedback te geven.

- Deze theorie is zeer toepasbaar in het dagelijkse leven. Het gaat in op je positieve kanten en werkpunten.
- Het legt ook mogelijke oorzaken van conflicten bloot of kan verklaren waarom je je slecht bij bepaalde personen voelt.
- Daarnaast is het binnen het kader van sollicitatietraining belangrijk om zicht te krijgen op je sterkte en zwaktes -> CV en brief schrijven en tijdens het sollicitatiegesprek. Cursisten kunnen leren hoe ze tijdens een sollicitatiegesprek een negatieve eigenschap toch op een positieve manier kunnen formuleren. Vb. Ik ben slordig maar dat wil ook zeggen dat ik zeer dynamisch en gedreven.
- De kernkwadranten zijn zeer persoonlijk, op maat van elke cursist. Cursisten hebben echt het gevoel dat het over hen gaat.
- Wordt als minder aanvallend beschouwt, waardoor cursisten er voor open staan om zich een stukje bloot te geven. Vermits ze echt samen moeten zoeken en puzzelen is het een langzaam proces waardoor ze meer tijd krijgen om hetgeen gezegd wordt te verwerken.
- Vergt wel intensieve begeleiding van de begeleiders. Vermits cursisten veel ondersteuning nodig hebben bij het invullen van een kernkwadrant. Het taalgebruik is voor hen niet eenvoudig en vaak hebben ze ondersteuning nodig om bij het omzetten van hun omschrijving naar één eigenschap. De uitdaging is de moeilijkste om te zoeken vermits dit ook ineens een werkpunt betekent voor de cursist.

#### **Individueel of in groep?**

Deze oefening kan zowel individueel als in groep gebruikt worden.

#### **Neerslag op de C-Stick**

De neerslag van de oefening kan ingevuld worden onder de oefening 'Kernkwadranten' op de C-Stick ('Wie ben ik?')

#### **Bron**

Daniel Ofman: Kernkwadrantenboekje, Uitgeverij Scriptum. [http://nl.wikipedia.org/wiki/Kwadrant\\_van\\_Ofman](http://nl.wikipedia.org/wiki/Kwadrant_van_Ofman)

## Vragen en invulschema kernkwadranten

### Kernkwaliteit

'Geef 3 dingen waar mensen je complimenten over geven.'

### Valkuil

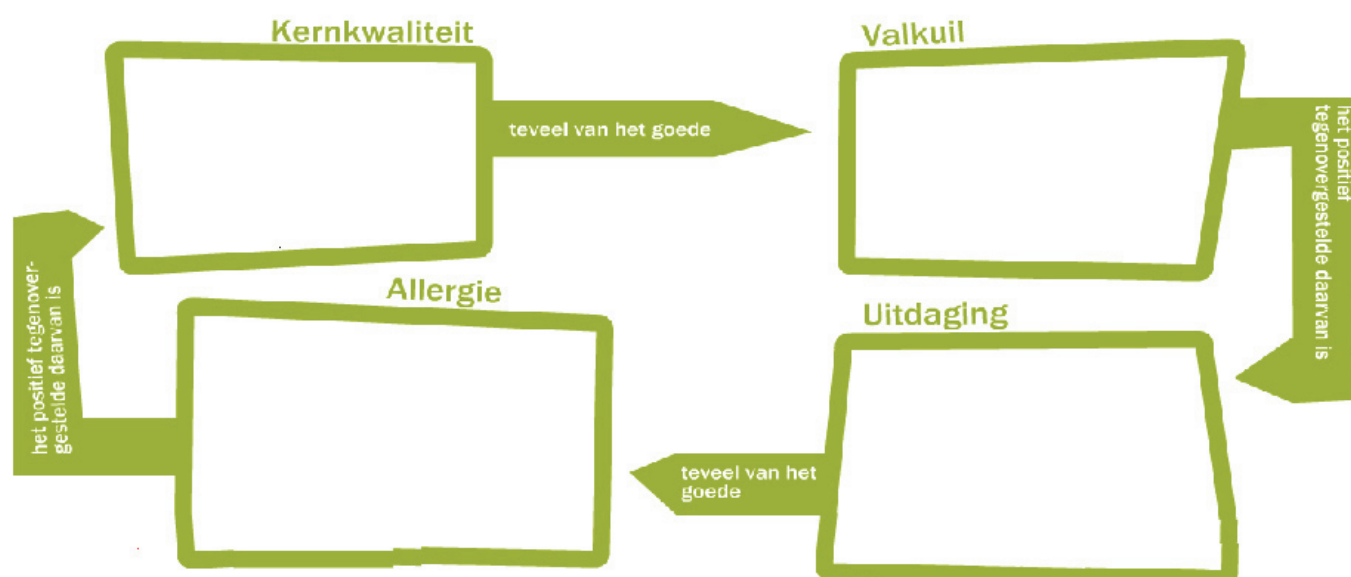
'Geef 3 dingen van jezelf die anderen je verwijten.'

### Uitdaging

'Geef 3 dingen die je bewondert bij anderen'

### Allergie

'Geef 3 dingen waar jij je bij anderen aan stoort.'



## Toelichting Kerkwadranten

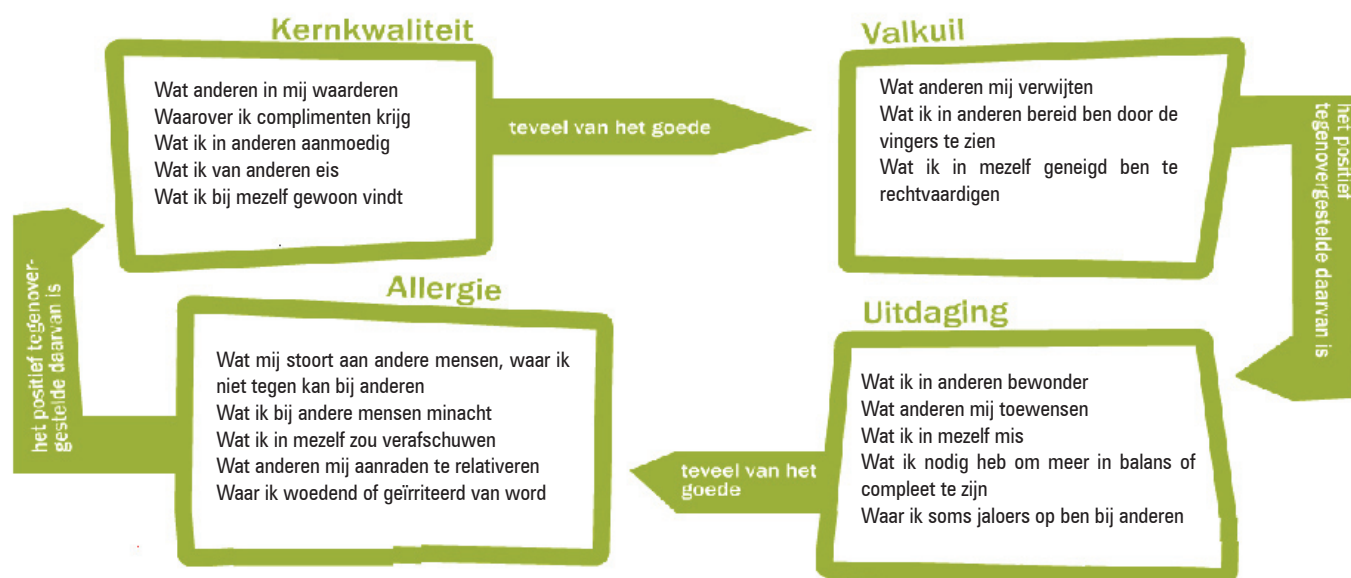
Kernkwaliteiten zijn de specifieke sterktes die iemand kenmerken. Iedere persoon heeft bepaalde kernkwaliteiten. Je kan kernkwaliteiten niet aan en af zetten, maar ze wel verborgen houden. Kernkwaliteiten zijn specifieke eigenschappen die tot de kern van een persoon horen. Ze maken dus de persoon tot dat wat hij of zij is.

Maar kwaliteiten kunnen ook valkuilen worden. Wanneer bepaalde kwaliteiten zo dominant zijn, dan kunnen ze doorslaan. Té veel van het goede dus en dat is nooit goed. Een valkuil is niet het tegenovergestelde van de kernkwaliteit maar een valkuil treedt op als de kernkwaliteit te ver uitschiet (en daardoor zelfs een zwakte wordt). Aangezien iedereen kernkwaliteiten heeft, heeft ook iedereen valkuilen.

Om ervoor te zorgen dat een kernkwaliteit niet uitgroeit tot een valkuil, moet je werk maken van wat Ofman je uitdagingen noemt. Een uitdaging is het positief tegenovergestelde van iemands valkuil, hetgene waar een persoon wil naar streven. Een uitdaging en een kernkwaliteit zijn elkaar aanvullende kwaliteiten. Het gaat er dus om een balans te vinden tussen de twee. Wanneer de balans te ver overhelt naar één van de twee, dan is de kans groot dat deze kwaliteit doorslaat in een allergie. Balans aanbrengen betekent dus niet te denken in "of-of" maar in "en-en".

Schiet je te ver door in je uitdaging, dan kom je terecht in je allergie. Een allergie is hetgene wat bij jou tot ergernis leidt wanneer je het bij andere mensen tegenkomt.

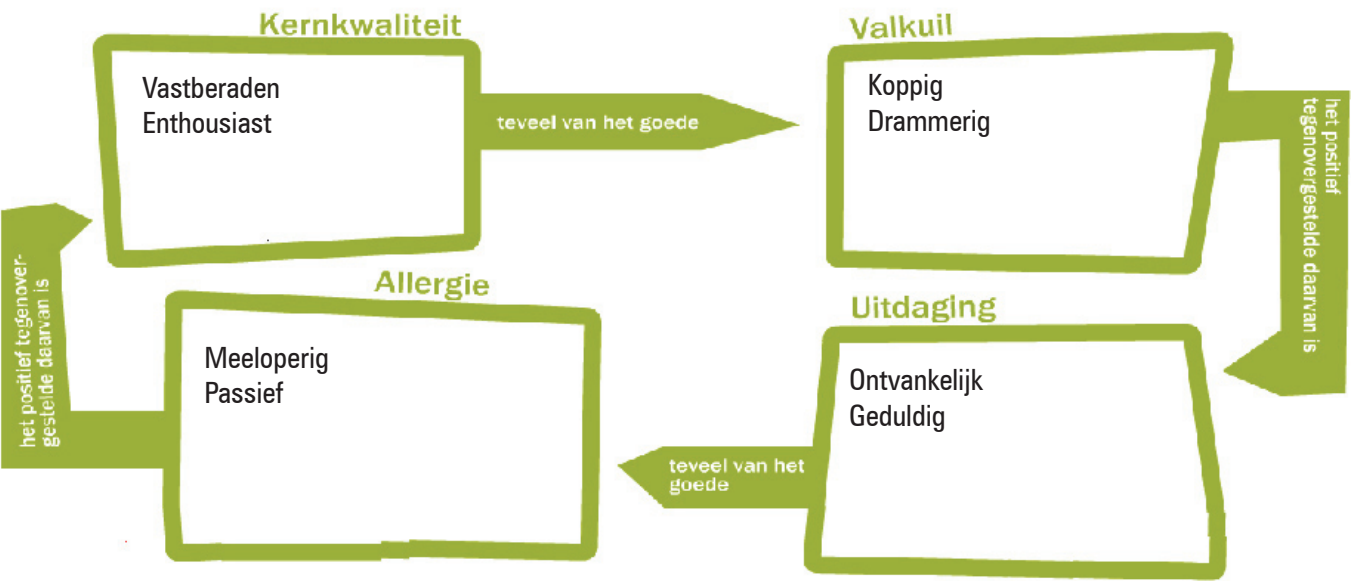
Ieder persoon kan zijn eigen kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen opstellen in een kernkwadrant. Belangrijk is ook dat een persoon geen vaststaande kernkwadranten heeft, ze zijn m.a.w. dynamisch doorheen de tijd.



Op de volgende pagina een ingevuld kernkwadrant met 2 voorbeelden:

Iemand kan als één van zijn belangrijke sterktes hebben, dat hij vastberaden is. Vastberadenheid is dus een kernkwaliteit van deze persoon. Als iemand echter te vastberaden wordt, dan kan hij koppig worden. Koppigheid wordt dan een valkuil. De uitdaging van deze persoon is dan zich iets ontvankelijker op te stellen. Ontvankelijkheid of het meer open staan voor de mening van anderen vormt dan een uitdaging. Wat bij deze persoon tot ergernis leidt, is meelopen. Dit is het tegenovergestelde van vastberadenheid, de kernkwaliteit van deze persoon. Meelopen is dan deze persoon zijn allergie.

Voor de kernkwaliteit 'enthousiasme' kan het schema op dezelfde manier geïnterpreteerd worden.





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Roos van Axen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Korte omschrijving</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| De axenroos is een methode om de interactie tussen mensen te typeren of de gedragingen van mensen te ordenen. Het biedt een kader om te praten over de manieren waarop mensen met elkaar omgaan. Daarnaast leent deze methode er zich toe het eigen gedrag kritisch te bekijken en de effecten ervan op anderen in te schatten.                   |
| <b>Doelstellingen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Kwaliteitenreflectie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Doelgroep</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Personen die een zicht willen krijgen op hun sociale en communicatieve competenties en deze verder willen ontwikkelen.                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Duurtijd</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2u                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Benodigd materiaal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Zie opdrachten Roos van Leary                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Locatie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Zie opdrachten Roos van Leary                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Verloop</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Zie opdrachten Roos van Leary: de Roos van Axen is zeer gelijkaardig aan de Roos van Leary en kan op dezelfde wijze toegepast worden. Het gebruik van diernamen maakt de axenroos aanschouwelijk en daardoor gemakkelijk hanteerbaar met minder taalvaardige jongeren. Zie de toelichting voor de theoretische achtergrond over de Roos van Axen. |
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Individueel of in groep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Invullen in de oefening 'Roos van Axen' onder 'Wie ben ik?'                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <a href="http://nl.wikipedia.org/wiki/axenroos">http://nl.wikipedia.org/wiki/axenroos</a> , <a href="http://www.sintrochus.be/de_axenroos.htm">www.sintrochus.be/de_axenroos.htm</a>                                                                                                                                                              |

## Toelichting Roos van Axen

De axenroos werd ontworpen door Ferdinand Cuvelier en vertoont sterke gelijkenissen met de eerder aan bod gekomen Roos van Leary. Het grote verschil is dat de axenroos uitgaat van de eigen attitudes t.a.v. anderen, terwijl de roos van Leary uitgaat van het eigen gedrag t.a.v. het gedrag van de andere. Daarom wordt de axenroos ook soms de relatieroos genoemd. In de roos is niet alleen de positionering op een welbepaalde plaats belangrijk, maar wat vooral van belang is, zijn de onderlinge relaties en wisselwerkingen tussen de verschillende plaatsen. Met de term "ax" doelt Cuvelier op het vermogen van een individu om zich op een bepaalde wijze relationeel te gedragen. Door onderzoek is hij er toe gekomen een ordening te maken van de interacties die zich tussen mensen afspelen. Die interacties benadert hij vanuit drie invalshoeken;

### De relatiewijzen

De relatiewijze is de manier waarop de uitwisseling gebeurt. De axenroos omvat 6 relatiewijzen: aanbieden & aannemen, vragen & geven, aanvechten & weerstaan, houden & lossen.

Een voorbeeld: Marjan komt naar het werk met een doos pralines. Tijdens de middagpauze biedt ze deze aan aan haar collegas (aanbieden). Een andere mogelijkheid is natuurlijk ook dat ze deze voor zichzelf houdt (houden). Eén collega neemt de aangeboden pralines aan en dankt Marjan daarvoor (aannemen). Een andere collega gaat echter niet in op het aanbod, ze weigert omdat ze geen pralines lust (weerstaan). Nog een andere collega twijfelt of ze die al dan niet zal aannemen (lossen). Een andere collega reageert nog anders. Zijn kritiek luidt "pralines eten is ongezond" (aanvechten).

De uitwisseling is harmonisch wanneer de ene iets aanbiedt en de ander het aangeboden aanneemt of wanneer iemand iets vraagt en de ander hem het gevraagde geeft. Aanvechten en weerstaan daarentegen bevinden zich eerder in de conflictzone. Ten slotte is het ook mogelijk dat personen zich in de positie van houden en/of lossen bevinden. Tussen hen ontstaat eerder een verwijdering van elkaar i.p.v. een toenadering.

### De inzetten

De inzet is datgene wat uitgewisseld wordt.

Mensen wisselen niet alleen goederen met elkaar uit, maar ook informatie over zichzelf, diensten, nabijheid, ...

### De communicatiekanalen

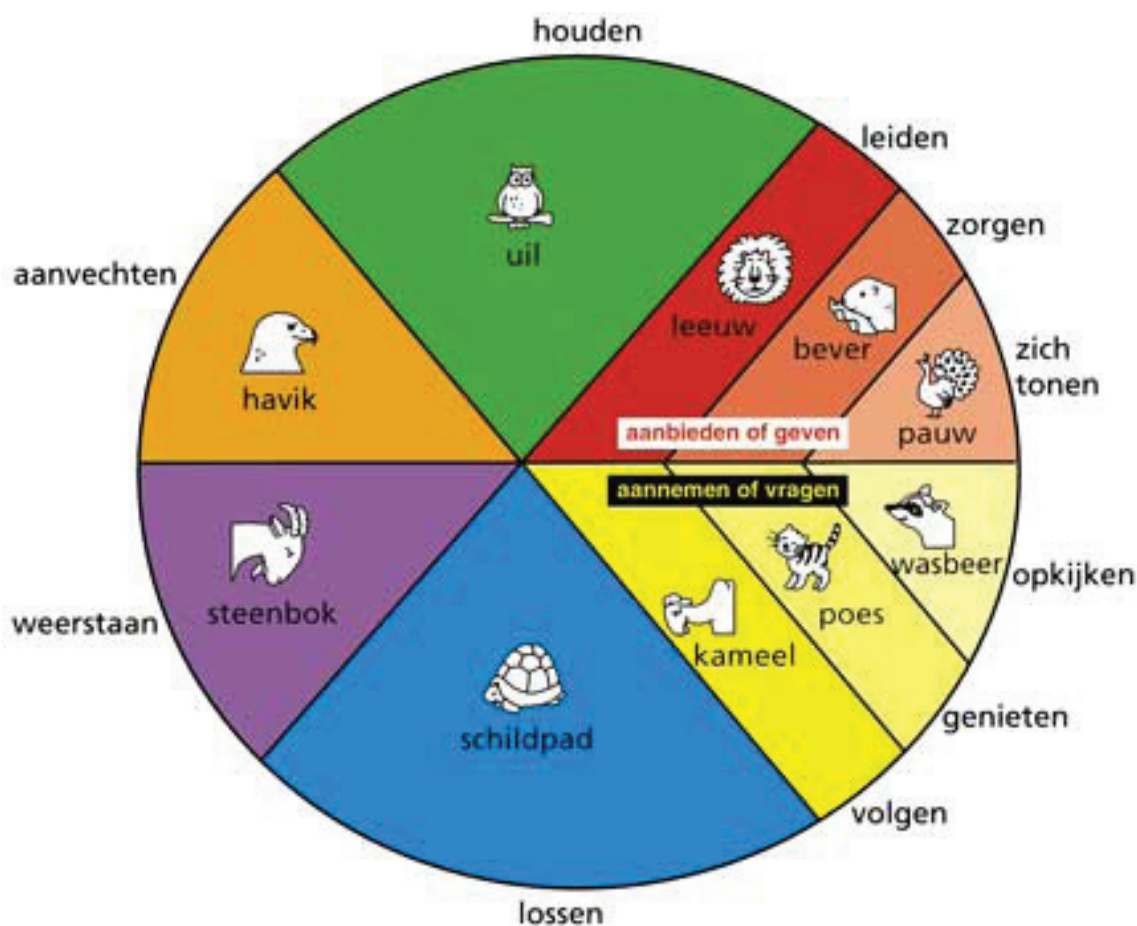
Niet alleen woorden, maar ook gebaren, lichaamstaal en intonatie spelen een belangrijke rol bij het uitwisselen van 'de inzet'. Een schouderklopje bijvoorbeeld heeft soms meer effect dan een lang betoog.

Hieruit volgend wordt de axenroos verdeeld in 10 axen, die voorgesteld worden door een dier. De 10 dieren zijn:

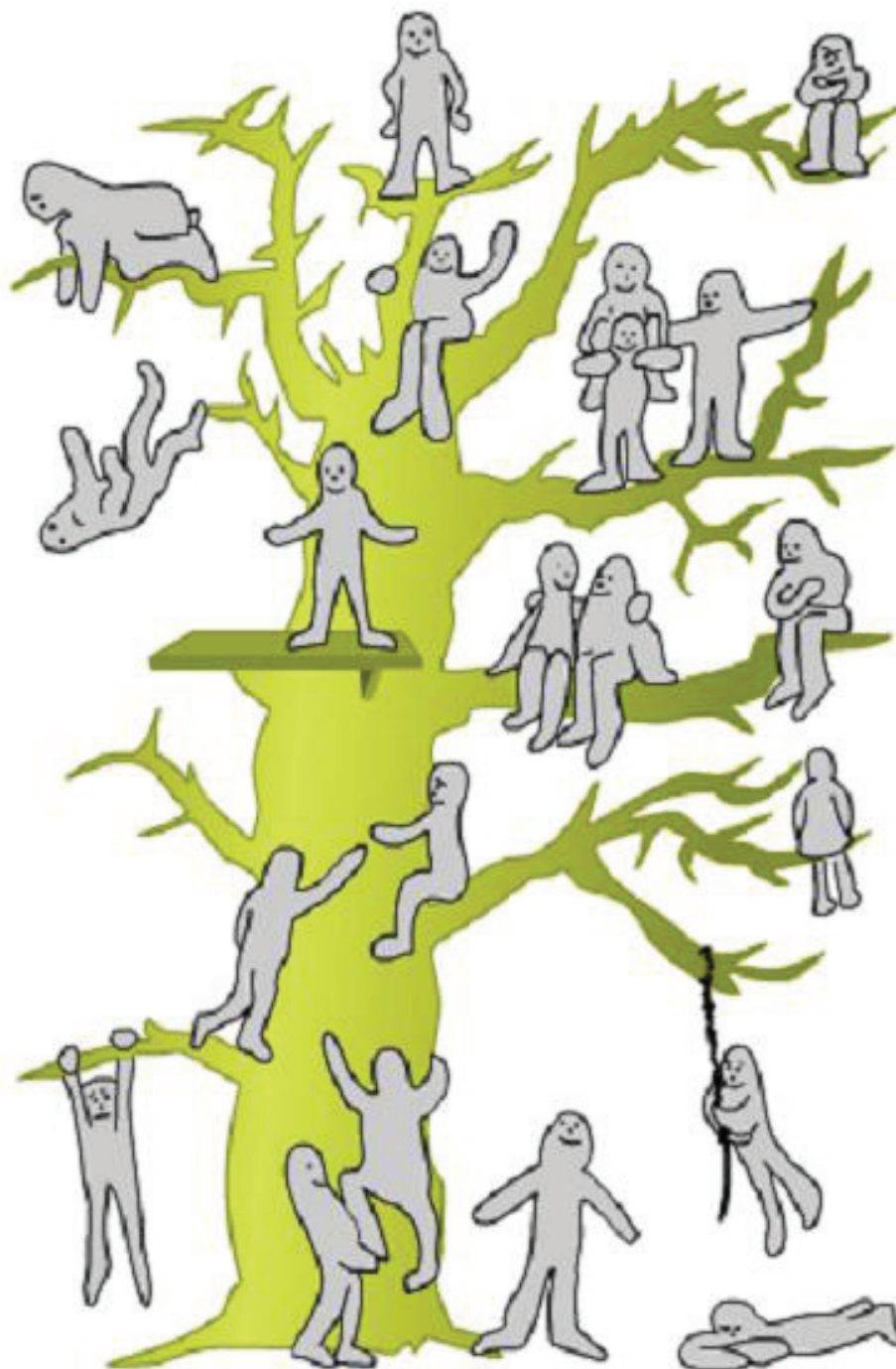
- **De pauw:** de pauw staat voor zich presenteren. Kenmerken zijn zich tonen, eigenheid, persoonlijk(heid) laten zien, aanwezigheid of bijzijn aanbieden. De pauw laat zijn mooiste veren zien. Hij durft ook de minder fraaie kant van zijn persoon laten zien. Een persoon die zich gedraagt als een pauw, toont zich, stapt naar anderen toe, neemt contact op en biedt zich aan om aan iets te werken. Hij kan uitspreken waar hij goed en minder goed in is en wat zijn kwaliteiten en tekortkomingen zijn. Hij kan eigen veranderingen, gevoelens en meningen meedelen aan anderen.
- **De wasbeer:** de wasbeer staat voor opkijken en waarderen. Kenmerken zijn waarderen, respecteren, openstaan voor anderen, ... Een wasbeer heeft zwart omringde ogen zoals een bril, zodat hij alles beter kan zien. Hij kruipt liefst nog wat hoger op zodat hij alles nog beter kan aanschouwen. Een persoon die zich gedraagt als een wasbeer, geeft aandacht aan anderen, luistert naar wat anderen hem te vertellen hebben, uit zijn waardering en nodigt anderen uit om mee te werken aan iets.
- **De bever:** de bever staat voor zorgen. Kenmerken zijn zorgen, diensten aanbieden en iets schenken. Bevers leven jarenlang in een hecht familieverband. Het zijn bovendien harde werkers want zij zorgen voor een leefbare omgeving voor heel wat andere dieren. Een persoon die zich gedraagt als een bever, staat klaar om te helpen, om op te ruimen, om een ander plezier te doen en deelt graag zijn bezittingen met anderen.
- **De poes:** de poes staat voor genieten. Kenmerken zijn genieten van aangeboden diensten en goederen, zich laten bedienen en vragen om verzorgd te worden. Een poes vraagt om geaaid te worden. Ze begint te spinnen en te ronken als je haar vertroetelt. Een persoon die zich gedraagt als een poes kan om hulp vragen, kan ervan genieten als anderen hun hulp aanbieden en is dankbaar voor wat hem aangeboden wordt.
- **De leeuw:** de leeuw staat voor leiden. Kenmerken zijn leiden, geven van informatie en richtlijnen, voorstellen doen en raad geven. De leeuw is de koning van de dieren. Hij weet altijd raad en wijst de weg. Hij neemt stevig de leiding in handen. Een persoon die zich gedraagt als een leeuw, kan uitleggen hoe de zaken in elkaar zitten, geeft duidelijke richtlijnen, geeft informatie aan derden, doet voorstellen en geeft advies.

- De kameel: de kameel staat voor volgen. Kenmerken zijn volgen, aannemen van richtlijnen en informatie, raad of uitleg vragen. De kameel is een volgzzaam woestijndier, die meeloopt in een karavaan. Hij gehoorzaamt en draagt alle lasten zonder te zeuren. Een persoon die zich gedraagt als een kameel, voert een gegeven opdracht uit, vraagt om uitleg, zoekt informatie op en vraagt raad.
- De havik: de havik staat voor aanvechten. Kenmerken zijn aanvechten, confronteren en bekritisieren. Met zijn scherpe blik spiedt de havik van hoog in de lucht de omgeving af, speurend naar wat lelijk, vals of slecht is. Als hij iets opmerkt, duikt hij naar beneden en grijpt met zijn krachtige klauwen en scherpe snavel naar zijn prooi. Een persoon die zich gedraagt als een havik kan aanwijzen wat fout loopt of onjuist is. Hij heeft een kritische blik en deinst er niet voor terug onrechtvaardigheid aan te vechten. Hij stelt kritische vragen om te toetsen of er in datgene wat aangeboden wordt geen onjuistheden of fouten te ontdekken zijn.
- De steenbok: de steenbok staat voor weerstaan. Kenmerken zijn zich verdedigen en afweren. Een steenbok zet zich schrap tegen zijn rots; hij laat er niemand anders toe. Wie te dichtbij komt, riskeert een stevige kopstoot. Een persoon die zich gedraagt als een steenbok, kan zijn terrein afbakenen. Hij kan weerstaan aan eisen van anderen. Hij zal hulp weigeren voor taken die hij zelf alleen aankan. Hij laat zich 'goederen' die hij niet wil aannemen in geen geval opdringen.
- De uil: de uil staat voor houden. Kenmerken zijn zich terugtrekken, zwijgend toekijken en geheimen bewaren. De uil ziet wat er onder hem gebeurt, maar hij laat het gebeuren. Hij houdt zijn snavel toe en zijn geheim blijft bewaard. Een persoon die zich gedraagt als een uil, wil soms alleen zijn en blijft dan op afstand. Hij kan informatie voor zich houden. Hij wil niet altijd hulp bieden en wil niet overal aanwezig zijn. Tot slot vertelt hij weinig over zichzelf.
- De schildpad: de schildpad staat voor lossen. Kenmerken zijn lossen en ondergaan. Wanneer de schildpad bang is, verdrietig of moe, trekt de schildpad zich kwetsbaar terug in haar schild. Ze zegt niet ja of nee als je haar benadert. Kiezen valt haar moeilijk. Een persoon die zich gedraagt als een schildpad, is onzeker, twijfelt en weet niet wat te doen. Deze persoon durft hier ook voor uit te komen. Hij durft toe te geven dat hij bang en moe is en dat hij iets kan of iets fout gedaan heeft.

Door de afbeeldingen van dieren te gebruiken, worden relatief eenvoudige beelden en woorden aangeboden om gedrag te benoemen. Daardoor kan een persoon zichzelf beter leren kennen, conflicten helder leren te bespreken en leren inzien dat elk type van gedrag zijn waarde heeft.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Boompje</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Korte omschrijving</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| De oefening rond de boomstructuur werd opgesteld om groepssamenhang te evalueren.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Doelstellingen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Kwaliteitenreflectie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Doelgroep</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Personen die willen reflecteren over hun functioneren in groep.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Duurtijd</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 15 min                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Benodigd materiaal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Tekening van boompje                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Locatie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Binnen of buiten, geen bijzondere vereisten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Verloop</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Bedoeling is dat iedereen zich, naar aanleiding van een gedane oefening, een plaats geeft op de boom. Vervolgens legt iedereen uit waar hij zichzelf gepositioneerd heeft in de groep, gevisualiseerd door de plaats van het mannetje in de boom. Door deze bespreking in groep te doen, wordt iedereen van de groep zich meer bewust van de positie die ten opzichte van elkaar ingenomen wordt. |
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| In groep                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Invullen op de C-Stick, oefening 'Boompje' onder 'Wie ben ik?'                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Dekeyser L. & Baert H. (red.), 1999; Projectonderwijs: Leren en werken in groep. Uitgeverij Acco.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



## Sleutelcompetenties: praktijkopdrachten met inschaling

### **Korte omschrijving**

Aan de hand van concrete oefeningen of groepsopdrachten leren personen reflecteren over hun eigen sleutelcompetenties en krijgen zowel zichzelf als hun begeleiders een zicht op het ontwikkelingsniveau van deze competenties.

### **Doelstellingen**

Kwaliteitenreflectie

### **Doelgroep**

Personen die een beter zicht willen krijgen op hun eigen sterke en zwakke punten m.b.t. sleutelcompetenties

### **Duurtijd**

30min - 2u (Afhankelijk van de gekozen oefening)

### **Benodigd materiaal**

Afhankelijk van de gekozen oefening (zie verder), eventueel uitgeprinte competentieschalen (<http://www.jes.be/mijnPlaats/documenten/Uitwerking%20gedragsindicatoren%20volledige%20competentielijst%20C-Stick.pdf>)

### **Locatie**

Binnen of buiten, voldoende ruimte om de groepsopdrachten te kunnen uitvoeren.

### **Verloop**

Door het uitvoeren van een groepsdynamische of grensverleggende activiteit worden personen in een situatie geplaatst waarin het tonen van bepaalde sleutelcompetenties wordt uitgelokt. Een grensverleggende activiteit stelt de groep voor een uitdaging die ze enkel kan waarmaken door overleg en samenwerking. Elkeen binnen de groep heeft hierin zijn rol en/of opdracht. De verantwoordelijkheid voor het al dan niet correct uitvoeren van de opdracht ligt volledig bij de groep. Met deze activiteit beoogt men enerzijds dat de verschillende groepsleden elkaar beter leren kennen, maar dat zij anderzijds ook iets leren over zichzelf en hoe zij als individu functioneren binnen een groep. Dit is mogelijk door zowel het meewerken aan de oefening als door er nadien bij stil te staan.

Deze grensverleggende oefeningen kunnen sterk variëren in tijdsduur. De kortste duren slechts enkele minuten, terwijl er ook oefeningen bij zijn die enkele uren in beslag kunnen nemen. Elke oefening kan aangepast worden naargelang de specifieke noden van de vorming of opleiding. Een bij elke oefening toepasbare variatie is het geven van bepaalde handicaps. Handicaps kunnen onder andere bestaan uit het verbieden van groepsleden om te spreken tijdens de oefening of strikte tijdsriteria op te leggen. Hieronder geven we ter inspiratie een aantal voorbeelden van mogelijke oefeningen die je kan gebruiken. Met wat creativiteit kan je er wellicht zelf nog heel wat verzinnen.

Na het uitvoeren van de oefening beoordelen de cursisten zichzelf op deze competenties aan de hand van heel eenvoudige, concrete vraagjes. Ook als begeleider kan je een inschaling maken. Indien er voldoende vertrouwen is in de groep, kunnen cursisten elkaar ook inschalen, waardoor er peerlearning ontstaat.

Ten slotte volgt er een nabespreking waarin begeleider en cursist hun inschalingen uitwisselen en discussiëren over de inschaling aan de hand van concrete voorbeelden van gedrag dat gesteld werd tijdens de oefening.

(zie vervolg op de volgende pagina)



### Eggcercise

- Locatie: bij voorkeur binnen
- Materiaal: rauwe eieren (1 per 4 deelnemers), touw om eieren ergens aan te bevestigen, papier, scharen, karton, tijdschriften of kranten, lijm, tafels
- Opdracht: Verdeel de deelnemers in groepjes van 4 personen. Voor elk groepje is een ei aan een touwtje aan het plafond opgehangen. Na 30 minuten zal de begeleider rond gaan om het touw van elk ei door te knippen. Het is de taak van de deelnemers om een constructie te bouwen die het ei opvangt en verhindert te breken. Noch het ei, noch het touw mag door de deelnemers of door de constructie aangeraakt worden. De deelnemers mogen enkel het materiaal gebruiken dat ze van de begeleiders gekregen hebben. Tafels en stoelen die eventueel aanwezig zijn in het lokaal mogen niet gebruikt worden. Na stipt 30 minuten moeten de deelnemers alles laten vallen waar ze aan bezig waren. De begeleider knipt overal de touwen door en gaat na of de verschillende groepjes erin geslaagd zijn het ei niet te doen breken.
- Te meten competenties: kunnen samenwerken, kunnen spreken, kunnen luisteren, initiatief nemen

### De brug

- Locatie: binnen
- Materiaal: speelgoed autootjes (1 per 4 dlrs.), scharen, 2 tafels per 4 deelnemers, 3 bladen A4 papier per groep van 4 dlrs, pritt, lange meetlatten om het autootje vooruit te duwen
- Opdracht: Deze oefening is bijzonder geschikt om probleemoplossend gedrag van de groepsleden na te gaan. De deelnemers worden onderverdeeld in groepjes van 4 personen. Binnen dit groepje is er één iemand observator. Deze persoon denkt niet mee met de groep maar observeert de te meten competenties van zijn groepsleden. Eén iemand in de groep neemt de taak van projectleider op zich. Dit wordt door de groep zelf bepaald en niet door de begeleider. Deze projectbegeleider heeft de eindverantwoordelijkheid, moet knopen doorhakken en leidt het gehele verloop van de oefening. Bedoeling van deze oefening is een papieren brug te bouwen tussen 2 tafels, waarover een speelgoed-autootje kan rijden. De tafels staan op precies 46 cm van elkaar en de begeleider van de oefening waakt erop dat dit gedurende de volledige oefening zo blijft. Om een brug te bouwen mogen de deelnemers gebruik maken van 3 bladen A4-papier waarvan er 2 in 4 overlangse repen dienen te worden geknipt.
- Te meten competenties: kunnen samenwerken, kunnen luisteren, kunnen spreken, om kunnen gaan met gezag, initiatief kunnen nemen, voor de projectleider: kunnen plannen en organiseren

### Rekenmachientje

- Locatie: binnen of buiten
- Materiaal: krijt, plakband
- Opdracht: Op de grond wordt een vierkant getekend met krijt of afgeplakt met tape. In dit vierkant worden 30 cijfers geschreven, van 1 tot 30. Op 5 meter afstand van dit vierkant wordt met krijt of met tape een lijn op de grond gemaakt. Achter deze lijn moeten alle deelnemers plaatsnemen. Het is de bedoeling dat de deelnemers zich 1 voor 1 op de cijfers in het vierkant zetten, in de juiste volgorde van de cijfers. Er mag altijd slechts één persoon in het vierkant staan. De deelnemers krijgen kort de tijd om een strategie af te spreken en moeten zich daarna achter de lijn plaatsen. Bij het startsein mogen ze aan de oefening beginnen. De tijd stopt wanneer alle cijfers aan bod kwamen en de deelnemers zich terug achter de lijn geplaatst hebben.
- Doel is binnen de 40 seconden in de oefening te slagen.
- Te meten competenties: kunnen luisteren, kunnen spreken, initiatief kunnen nemen

### Tweezijdige versus eenzijdige communicatie

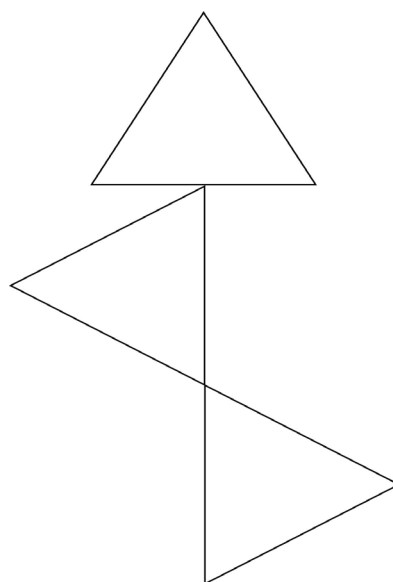
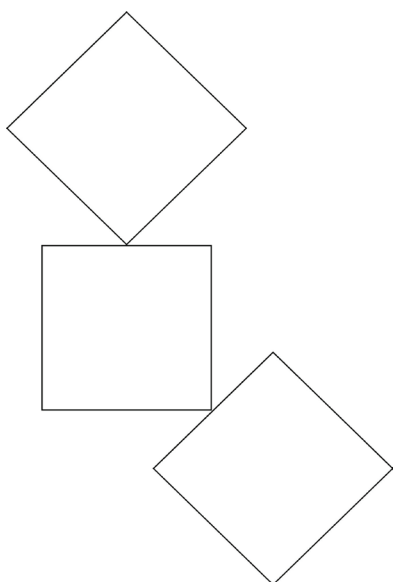
- Locatie: Binnen
- Materiaal: tekeningen, potlood, papier A4
- Opdracht: Eén van de groepsleden meldt zich aan als instructeur. Hij krijgt twee tekeningen. De ene tekening bestaat uit drie vierkanten, de andere uit drie driehoeken, die op een bepaalde wijze op elkaar gestapeld zijn. Hij gaat met zijn rug naar de groep zitten. De andere groepsleden draaien zich eveneens om. Allen beschikken over twee vellen papier en een potlood. De verdere instructie luidt als volgt: "Het is de bedoeling dat je straks twee tekeningen maakt. De instructeur geeft aan wat je moet tekenen. In de eerste ronde mogen geen vragen gesteld worden aan elkaar of aan de instructeur over de tekening. Je kan slechts afgaan op de aanwijzingen van de instructeur. In de tweede ronde mogen er wel vragen gesteld worden aan de instructeur." Nadat de instructeur een minuut de tijd heeft genomen om de eerste tekening te bestuderen, begint hij met zijn instructie. Gedurende enige tijd wordt er getekend, totdat de instructeur van mening is dat hij klaar is met zijn instructies. Vervolgens neemt de instructeur weer een minuut de tijd, nu om de tweede tekening te bestuderen. Dan begint de tweede tekenronde. Nu mogen de groepsleden wel vragen stellen. Deze ronde wordt afgesloten, als men het idee heeft dat de tekeningen af zijn. In de nabespreking wordt gekeken in hoeverre het verschil tussen de tekeningen van de twee rondes terug te voeren is op de verschillende communicatievormen. (Tekeningen: zie onderaan pagina)
- Te meten competenties: Kunnen luisteren, Kunnen spreken

### Blind vergaderen

- Locatie: Bij voorkeur binnen
- Materiaal: 4 tafels, 8 stoelen, evenveel blinddoeken als deelnemers
- Opdracht: De groep wacht buiten. Terwijl één van de begeleiding de uitleg doet aan de groep, plaatst de andere alle tafels en stoelen willekeurig in het lokaal. De deelnemers mogen pas het lokaal binnen gaan als ze geblinddoekt zijn. Deze opdracht gebeurt dus zonder te zien. De concrete opdracht luidt als volgt; "Ga naar binnen en stel alle tafels in een vierkant op in het midden van het lokaal. Alle stoelen moeten er rond komen te staan. Als de opdracht klaar is volgens jullie, dan ga je op een stoel zitten aan de tafel."
- Te meten competenties: kunnen luisteren, kunnen spreken, initiatief kunnen nemen, kunnen samenwerken
- Opmerking: Deze oefening leent zich uitstekend om de luistervaardigheden van de deelnemers na te gaan. Daar ze geblinddoekt zijn, worden ze gedwongen hun "vrije zintuigen" ten volste te benutten.

### Doek omdraaien

- Locatie: Zowel binnen als buiten
- Materiaal: Doek – ongeveer 1,5m<sup>2</sup>/8 deelnemers
- Opdracht: De volledige groep neemt plaats op het doek. Doel van de oefening is het doek om te draaien, zonder dat iemand van de deelnemers de grond raakt. Wanneer iemand zijn evenwicht verliest en/of de grond raakt, dan dient de hele oefening opnieuw vanaf de beginsituatie overgedaan te worden.
- Te meten competenties: kunnen samenwerken, kunnen spreken, kunnen luisteren, feedback kunnen geven, kunnen omgaan met feedback





De elektrische draad

- Locatie: Zowel binnen als buiten
- Materiaal: één touw
- Opdracht: De begeleider spant een touw op, horizontaal tussen 2 palen of bomen. Het touw hangt op de hoogte van de taille van een middelgroot persoon. De groep staat aan één kant van het touw en vormt een cirkel. Ze houden elkaars handen vast en laten die gedurende de rest van de oefening niet meer los. De bedoeling van de opdracht is dat de volledige groep over het touw geraakt naar de andere kant, zonder dit touw aan te raken. Bij de minste aanraking met het touw moet iedereen (!) herbeginnen.
- Te meten competenties: kunnen spreken, kunnen luisteren, kunnen samenwerken, initiatief kunnen nemen, doorzettingsvermogen bezitten

**Individueel of in groep?**

In groep

**Neerslag op de C-Stick**

Invullen in de oefening 'Sleutelcompetenties' onder 'Wat kan ik?' (!! opgelet, als begeleider moet je eerst deze sleutelcompetenties toewijzen aan de C-Stick via het eGo-begeleiderssysteem !!)

**Bron**

Competentieschalen ontwikkeld in het kader van het C-Sticksproject door JES vzw  
Opdrachten: originele bron onbekend

## Creatieve feedbackoefeningen

### **Korte omschrijving**

Deze oefeningen zijn bedoeld voor een groep personen die al een tijdje samen cursus volgen. Op basis van creatieve methodieken geven ze elkaar feedback over hun sterke (en eventueel minder sterke) punten.

### **Doelstellingen**

Kwaliteitenreflectie

### **Doelgroep**

Personen die in groep willen reflecteren over hun sterke (en eventueel zwakke) punten

### **Duurtijd**

30min - 2u

### **Benodigd materiaal**

Afhankelijk van de gekozen oefening (zie verder).

### **Locatie**

Afhankelijk van de gekozen oefening (zie verder).

### **Verloop**

#### Menselijk standbeeld

Na een groepsopdracht kan men verschillende competenties beoordelen door een schietroos op de grond te tekenen. Voor het beoordelen van bijvoorbeeld de competentie "initiatief nemen" vraagt men aan ieder groepslid om zichzelf in de schietroos te plaatsen. Hoe dichterbij de roos, hoe meer initiatief men genomen heeft. Nadat iedereen zichzelf een plaats heeft toegewezen mag de rest van de groep de personen verplaatsen indien ze niet akkoord gaan met de ingenomen positie. Men kan ook de persoon in een bepaalde houding boetsen om zo feedback naar elkaar te geven. Deze oefening is dus een combinatie van zelfreflectie en feedback

Dezelfde methodiek kan je ook op andere manieren invullen, bijvoorbeeld:

- Pijltjes of duimspijkers op een dartsbord plaatsen (hoe dichterbij het midden, hoe meer initiatief)
- Een ballon opblazen (hoe groter je ballon, hoe meer initiatief je neemt),
- Het vullen van een glazen potje met zand/ gekleurd zout of water (hoe voller je potje, hoe meer initiatief je genomen hebt),
- Het bouwen van een toren (hoe hoger, hoe meer initiatief)
- Het plakken van een etiket of het opspelden van een wasspeld op je lichaam (hoe hoger, hoe meer initiatief)
- ...

Doelgroep: voor een groep die net een groepsactiviteit achter de rug heeft.

Materiaal: schietschijf / post-its / ballonnen / ... afhankelijk van de invulling.

#### Het symbolisch cadeau

In groepjes van twee denken de cursisten na over wat men het meest apprecieert bij elk ander groepslid, waarin die het sterkst is. Deze appreciatie tonen ze in een symbolisch geschenk aan elkaar.

- Voorbeeld: Ik geef jou een clownsneus, omdat ik vind dat je altijd een leuke sfeer in de groep kan brengen. Bijvoorbeeld tijdens de groepsopdrachten: jij maakt het plezierig door er leuke grappen tussen te gooien, daardoor is het plezierig om samen te werken en is iedereen gemotiveerd.
- Ik geef jou een telefoon, omdat ik zie dat jij altijd heel snel alles georganiseerd krijgt. Bijvoorbeeld toen we die barbecue organiseerden: jij belde gewoon de juiste mensen op en je geraakte aan het materiaal dat we nodig hadden.

Opmerkingen:

- Hierbij komen natuurlijk vooral/enkel kwaliteiten en dus geen werkpunten aan het licht.
- Het is een goed idee van deze methodiek als opwarmertje te gebruiken voor een diepgaander feedbackgesprek, of wanneer de sfeer in de groep nog niet veilig genoeg is om elkaars werkpunten te gaan benoemen.

### Blackbox

Er zijn verschillende omslagen met vragen op, elke deelnemer steekt in elke omslag twee kaartjes met telkens de naam op van één van de andere deelnemers. De omslagen worden één voor één leeggemaakt. Elke cursist moet raden hoeveel keer hij of zij in die omslag zit. Denkt hij of zij:

- geen enkele keer: dan laat hij een kaartje met - zien
- minstens 1 keer en niet het meest: +/-

het meeste: +

- is de - juist dan krijg je drie punten
- is de +/- juist dan krijg je één punt
- is de + juist dan krijg je drie punten

Iemand houdt de punten bij. Wie wint en kan zichzelf in de groep dus het best inschatten?

### Voorbeeldvragen

- Wie moet er in de politiek?
- Met wie zou je een hele maand op een onbewoond eiland kunnen doorbrengen?
- Wie zal een carrièreman/vrouw worden?
- Wie zou je zelf als begeleider willen?
- Wie heeft de grootste mond?
- Wie zal er best met kleine kinderen kunnen omgaan?
- Met wie zou je wel eens cursus willen geven?
- Wie komt er altijd te laat?

### Nabespreking:

Het is belangrijk om deze evaluatie ook achteraf te bespreken. De volgende vragen kunnen je daarbij helpen:

- Hoe ervaarde je dit?
- Wat heeft dit geleerd over jezelf?
- Kan je jezelf door de ogen van de groep inschatten?
- ....

### Opmerkingen:

- Deze methodiek is een combinatie van feedback geven en zelfreflectie.
- Deze methodiek is geschikt om je eigen kwaliteiten, en eventueel ook werkpunten te gaan verkennen en kan een opstap zijn naar het reflecteren over je competenties.
- Deze methodiek kan je enkel gebruiken als de groep al meerdere activiteiten samen gedaan heeft.
- De vragen kunnen aangepast worden aan de doelgroep.

### Taak toewijzen

Bij deze werkvorm geven de deelnemers “taken” aan elkaar. Criterium is “In welke taak is volgens jou die persoon het best/het sterkst?” Interessant aan deze vorm van feedback is het feit dat aan elke taak een aantal kwaliteiten (competenties) gekoppeld worden, en men dus niet rond één bepaalde competentie werkt.

Soorten taken die toegewezen kunnen worden aan een persoon of meerdere personen in de groep:

- Onder stress werken, een taak met een keiharde deadline (verantwoordelijkheidsgevoel, planmatig werken en resultaatgerichtheid)
- In korte tijd veel werk verzetten (initiatief, inzet en resultaatgerichtheid)
- Een opdracht met een duidelijk doel maar veel vrijheid in de wijze waarop dit bereikt kan worden (creativiteit, visie en besluitvaardigheid)
- Een karwei waar je ruim de tijd voor hebt (discipline, besluitvaardigheid)
- Een klus waar veel tegenslagen zijn te verwachten omdat je afhankelijk bent van externe omstandigheden (doorzettingsvermogen, pro-activiteit)
- Een probleem waar geen standaardoplossing voor is (visie, analytisch vermogen en creativiteit)
- Een taak met een duidelijk doel, randvoorwaarden en richtlijnen (resultaatgerichtheid)
- Een opdracht die vaag is met veel onzekerheden over doel en resultaat, waarbij veel vragen en aannames een rol spelen (visie, creativiteit, analyse en pro-activiteit)
- Een taak die om accuratesse vraagt (oog voor detail)
- Een probleem dat om een nieuwe aanpak vraagt (externe oriëntatie, creativiteit, durf, onafhankelijkheid).
- Een opdracht waarbij externe contacten een belangrijke rol spelen (externe oriëntatie, netwerken).

De verschillende taken worden op een flap genoteerd. Bedoeling is dat stilgestaan wordt bij elke deelnemer en zijn/haar kwaliteiten (in welke taak ben je goed?). Alle deelnemers noteren op kaartjes de namen van de deelnemers in de groep. Voor elke persoon wordt door de andere personen in de groep nagedacht welke taak het beste bij hem of haar past. De naam van de persoon wordt dan bij de desbetreffende taak geplakt. De persoon in kwestie mag zichzelf niet plaatsen. Elke deelnemer in de groep komt aan bod.

Ook hier is de manier waarop feedback gegeven wordt belangrijk! Benadruk dat assessment om “leren” gaat.

Opmerkingen:

- Deze methodiek is geschikt om je eigen competenties te gaan verkennen.
- Deze methodiek kan je enkel gebruiken als de groep al meerdere activiteiten samen gedaan heeft.
- Er kunnen voor minder of meer taken gekozen worden.
- De beschrijving en/of inhoud van de taken kunnen aangepast worden aan de doelgroep (Bv. bij jongeren van een jeugdhuis, kunnen voor typische “jeugdhuistaken” gekozen worden.)

### **Individueel of in groep?**

In groep

### **Neerslag op de C-Stick**

Neem een foto van het resultaat en laad deze op onder het gedeelte ‘Wat kan ik?’ van het persoonlijk ontwikkelingsplan

### **Bron**

Onbekend

## Borcomp en Borint

### **Korte omschrijving**

Deze twee beroepsoriëntatietesten, één op basis van interesse en één op basis van competenties, werden ontwikkeld door VDAB. Ze zijn een goed middel om een zicht te krijgen op de verschillende beroepen waarvoor een persoon in aanmerking komt, of die haalbaar zijn mits opleiding.

### **Doelstellingen**

Werkexploratie

### **Doelgroep**

Personen die een zicht hebben op hun interesses en competenties, maar nog geen concreet wensberoep hebben. Voor deze testen is een goede taalkennis en geletterdheid vereist!

### **Duurtijd**

1u

### **Benodigd materiaal**

Computer met internetconnectie, login voor Mijn VDAB

### **Locatie**

Binnen

### **Verloop**

Ga naar de website van VDAB en log in op Mijn VDAB, ga naar je dossier en vervolgens naar Beroepsoriëntatie. Je vindt hier twee beroepsoriëntatietesten: één op basis van interesses en één op basis van competenties. Doe één van beide of beide testen en bespreek met de persoon welke van de beroepen die door de test gesuggereerd worden, hem of haar daadwerkelijk interesseren.

Voor de beroepsoriëntatietest op basis van competenties: klik door naar de beroepenficke van het beroep en bekijk de competenties. Download het competentierapport in word voor dit beroep en sla het op op de computer. Laat de persoon nu een inschaling maken van zijn competenties m.b.t. dit beroep. Overloop de gegeven scores samen met de persoon en laat hem/haar toelichten waarom hij deze score heeft gekozen. Sla de definitieve scores op op je computer. Dit competentierapport zal de aanzet vormen voor het opstellen van een stappenplan (zie volgende oefening).

Voor de beroepsoriëntatietest op basis van competenties: klik de beroepen aan die de persoon daadwerkelijk interesseren en sla de pagina's op je computer op als 'Webarchief, enkel bestand'.

### **Individueel of in groep?**

Individueel

### **Neerslag op de C-Stick**

Laad het opgeslagen competentierapport voor het gekozen beroep (of de gekozen beroepen), of het opgeslagen webarchief op onder het gedeelte 'Wat wil ik?' in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

### **Bron**

VDAB, [http://dossiermanager.vdab.be/ICSLogin?""http://dossiermanager.vdab.be/](http://dossiermanager.vdab.be/ICSLogin?)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Opstellen stappenplan</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Korte omschrijving</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Bijgevoegd schema werd ontwikkeld door AGO, het Agentschap voor Overheidspersoneel, en biedt een goed kader voor het opstellen van een stappenplan, eens het voor een persoon duidelijk is welke doelstellingen hij precies wilt bereiken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Doelstellingen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Loopbaansturing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Doelgroep</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Personen die een zicht hebben op hun doelstellingen en voor zichzelf willen uitstippelen hoe ze deze doelstellingen op een realistische manier kunnen bereiken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Duurtijd</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1u                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Benodigd materiaal</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Onderstaand schema op computer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Locatie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Binnen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Verloop</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Eens een persoon een zicht heeft op de doelstellingen die hij wilt bereiken, is het kwestie van een realistisch plan uit te werken om deze doelstellingen daadwerkelijk te bereiken. Laat de persoon zoveel mogelijk zelf het schema invullen. Hij/zij kan daarvoor beroep doen op de overige oefeningen die hij reeds invulde op de C-Stick en op informatie die hij/zij op het internet of elders kan vinden. Bespreek het opgestelde plan na met de persoon en ondersteun hem/haar indien nodig met het verder opzoeken van informatie. Zorg dat jullie tot een stappenplan komen waar zowel de persoon zelf als jij als begeleider je in kunnen vinden. Hou in gedachten dat het plan eventueel naderhand nog bijgestuurd kan worden. Ontdekken dat een plan misschien niet realistisch was en het leren bijsturen maakt even goed deel uit van het leerproces! |
| <b>Individueel of in groep?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Individueel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Neerslag op de C-Stick</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Vul onderstaand schema in word in en sla het op op je computer. laadt het vervolgens op op de C-Stick onder het gedeelte 'Doen!' onder persoonlijk ontwikkelingsplan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Bron</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Agentschap voor Overheidspersoneel, <a href="http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/mw_zelf.html">http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/mw_zelf.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

| Omschrijf je doelstellingen | Mijn behoeften<br>Wat heb ik nodig aan kennis, ervaring en vaardigheden om mijn doel te bereiken? | Mijn acties<br>Welke concrete stappen kan ik zelf hiervoor ondernemen? | Mijn ontwikkeling<br>Wat kan ik via ontwikkeling bereiken? Welke initiatieven voorzie je? | Mijn netwerk<br>Waar schakel ik de hulp van anderen in? Waarbij heb ik ondersteuning nodig? Welk netwerk moet ik uitbouwen? | Mijn tijdpad<br>De timing van mijn acties ziet er als volgt uit: |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Doelstelling 1:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |
| Doelstelling 2:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |
| Doelstelling 3:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |
| Doelstelling 4:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |
| Doelstelling 5:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |
| Doelstelling 6:             |                                                                                                   |                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                  |



## Zelfinschaling en feedback: opvolging van competentie-ontwikkeling

### Korte omschrijving

Aan de hand van deze oefening kan de competentieontwikkeling van een persoon opgevolgd en bespreekbaar gemaakt worden.

### Doelstellingen

Loopbaansturing

### Doelgroep

Personen die hun competentieontwikkeling willen opvolgen

### Duurtijd

6 \* 30 minuten

### Benodigd materiaal

Computer met internetverbinding, C-Stick

### Locatie

Binnen

### Verloop

Eens de persoon bepaald heeft aan welke competenties hij wil werken, kan de begeleider één of meerdere competentieblokken aanmaken, waarin deze competenties opgenomen worden, en ze doorsturen naar de C-Stick van de persoon. Vervolgens kan zowel de begeleider als de persoon zelf op geregelde tijdstippen (bijvoorbeeld maandelijks) beoordelen in hoeverre hij vooruit gegaan is m.b.t. deze competenties. Aan de hand van de grafieken kunnen de begeleider en de persoon vervolgens bespreken hoe zij die evolutie ervaren hebben. Belangrijk hierbij is concrete voorbeelden en observaties te geven die de inschaling ondersteunen.

### Individueel of in groep?

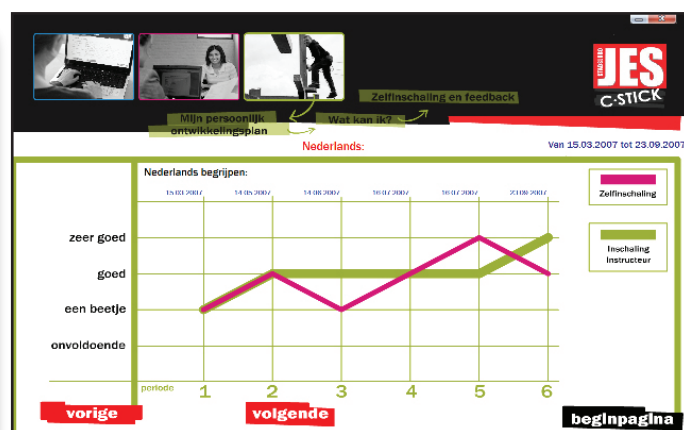
Individueel

### Neerslag op de C-Stick

Invullen onder persoonlijk ontwikkelingsplan, oefening 'Zelfinschaling en Feedback'

### Bron

JES vzw



## Netspace netwerken

### **Korte omschrijving**

Deze methode heeft als doel de deelnemers bewust te maken van hun netwerk, het belang hiervan, de mogelijkheden en beperkingen. Daarnaast zal er worden gewerkt rond het gebruik van het netwerk. (welke informatie moet ik wel/niet verspreiden binnen mijn netwerk)

### **Doelstellingen**

Netwerken

### **Doelgroep**

Personen die een concreet doelwit hebben (jobdoelwit, instappen in een opleiding, oplossen van een situatie,...) en die een plan opmaken om dit in de praktijk te brengen.

### **Duurtijd**

1u

### **Benodigd materiaal**

Formulieren

### **Locatie**

Buiten of binnen, voldoende ruimte om als groep rond een formulier te komen staan om het gezamenlijk te bespreken. Indien de oefening individueel wordt gedaan, is minder ruimte noodzakelijk.

### **Verloop**

De methodiek Netspace rond netwerk is een methodiek bestaande uit twee stappen De Netwerkcirkel en Netspace. De eerste stap gaat rond het in kaart brengen van het persoonlijk netwerk. Achterliggende vragen zijn: Wie zit er in mijn netwerk, hoe goed is dat contact? Het tweede onderdeel gaat rond de boodschap die daarbinnen wordt verspreid.

#### Stap 1: de netwerkcirkel (afbeelding 1 en afbeelding 2)

Om de jongeren gestructureerd hun netwerk in kaart te laten brengen krijgen ze een aantal kaarten (A4) met kleur. Elke kaart wordt voorzien van een titel. Deze beschrijft de relatie tot de persoon, bijvoorbeeld: familie, buurt, organisaties/instaties, vrije tijd, school, vrienden, werk, digitaalnetwerk ... Men maakt een genummerde olijsting van mensen die zij per "titel" kennen. Vervolgens plaatst men de nummers/ cijfers in de netwerkcirkel.

De netwerkcirkel (afbeelding2) bestaat uit gesegmenteerde taartpunten in verschillende kleuren die corresponderen met de gekleurde kaarten en een centrum. Het centrum is de persoon zelf. In de eerste cirkel rond het centrum komen de cijfers te staan van personen die men goed/ redelijk goed kent. In de tweede cirkel, die rond de eerste, komen de cijfers te staan van personen die men een beetje/ minder goed kent. In de derde cirkel komen de mensen die men niet goed/ vaag kent. In de smalle buitenste cirkel kan men de titel van de groep schrijven.

Wat kan men vervolgens bespreken:

- Waar situeert je netwerk zich vooral? Wat zegt deze verdeling over jou? Wat zijn voor en nadelen, of goede en minder goede punten in deze verdeling?
- Welke delen van je netwerk zijn relevant in functie van je doel? Waar zou je graag een netwerkversterking hebben?
- Hoe kijk jij naar jouw netwerk. (functioneel/ relationeel) is de nabijheid van personen daar aan te linken?
- Wat verwacht/wil jij van jouw netwerk.

Om de netwerk oefening te vervolgen gaan we verder met de vraag: hoe kan mijn netwerk nuttig zijn voor mij? Wij hebben het in dit voorbeeld over werk, dus wie heb ik nodig? Of, wat verspreid ik binnen mijn netwerk? Hoe communiceer ik en wat communiceer ik niet?

Onze ervaring leert dat jongeren uit kansengroepen regelmatig onzorgvuldig informatie verspreiden (bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek, bij een bedrijfsbezoek of via een netlog profiel). De informatie is soms irrelevant, soms ongepast, en doet soms meer schade toe dan dat deze in netwerk termen opbouwend is.

## Stap 2: Netspace

We nemen als uitgangspunt het gegeven van het digitale netwerk. Veel jongeren hebben een facebook-, netlog- of myspace-account. Welke gegevens worden er verspreid binnen dit systeem?

We nemen een overzichtskaart van gegevens die gelinkt zijn aan een groep, een informatiecluster.

Cluster 1: stijl sociaal digitaal netwerk (afbeelding 3)

- Status
- Seksuele voorkeur
- Favoriete muziek, merken, winkels, films, boeken, quote, hobby, bezigheid...
- Etnische achtergrond
- Religie
- Lid van
- Fan van

Cluster 2: stijl CV (afbeelding 4)

- Scholing
- Talenkennis
- Werkervaring
- Vrije tijd
- Vormingen
- ....

Cluster3: stijl C-Stick ( POP) (Afbeelding 5)

- Wie ben ik?
- Wat wil ik? Werk, vrije tijd, scholing
- Wat kan ik? Waar ben ik mee bezig (?)/ heb ik gedaan/is een talent. Competenties
- Wat heb ik nodig om mijn willen en kunnen tot zijn recht te laten komen? Rijbewijs, kinderopvang, attest, referenties...

Vervolgens gaan we werken vanuit een centrale vraag!: BV: ik wil werk! Maak een selectie van onderdelen uit de verschillende clusters die verspreid kunnen worden via het netwerk? Maak hiervan een korte lijst. Welke onderdelen uit de clusters zijn eerder schadelijk om te bereiken wat je nodig hebt?

Laat de deelnemer met de lijst naar de netwerkcirkel kijken!:

- Wie binnen het netwerk kan/moet je met de gemaakte lijst/gegevens in contact brengen?
- Waar schuilt potentie?
- Met welke personen zou je een beter contact moeten maken om jouw doel te bereiken?
- .....

### Individueel of in groep?

Individueel of in groep. In groep kan een boeiende groepsdiscussie gehouden worden. Individueel is er mogelijkheid tot meer uitdieping.

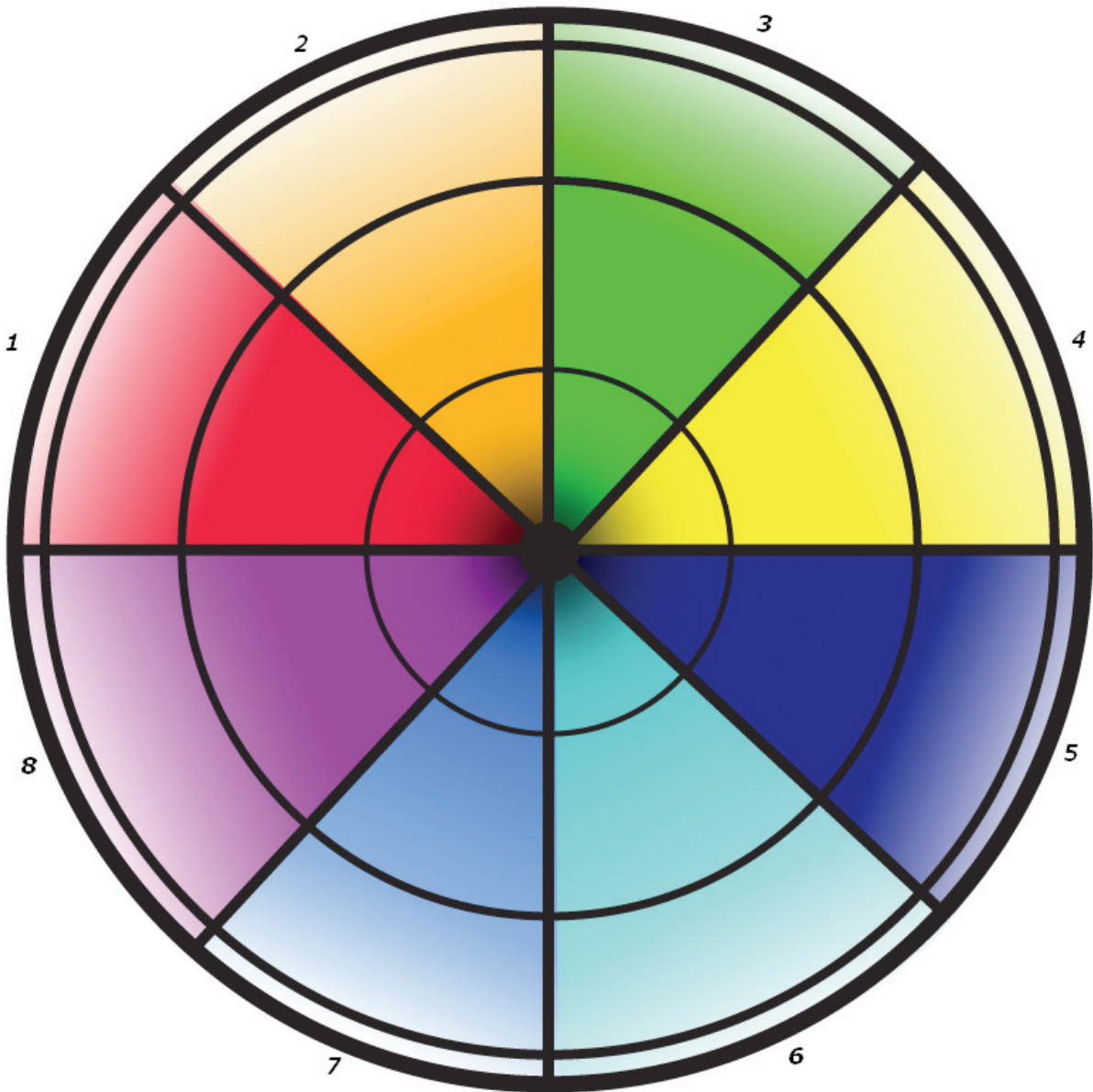
### Neerslag op de C-Stick

Foto trekken van het ingevulde formulier en opladen onder het gedeelte persoonlijk ontwikkelingsplan 'Doen!'

### Bron

Jeroen Bels, Trainer C-Stick JES vzw, in het kader van het ESF-project zelfsturing met VDAB als promotor

| 1  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 2  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |



# NETspace

## Profiel bewerken!!!

|                                                |  |
|------------------------------------------------|--|
| <b>Status<br/>geaardheid</b>                   |  |
| <b>Bezigheden</b>                              |  |
| <b>Interesses</b>                              |  |
| <b>Favoriete films/TV<br/>Favoriete muziek</b> |  |
| <b>Favoriete uitspraken<br/>Fan van</b>        |  |
| <b>Geloofsovertuiging</b>                      |  |
| <b>Etnische achtergrond</b>                    |  |
| <b>Over mezelf</b>                             |  |





Info toevoegen of  
veranderen

**Algemene gegevens (mijn naam, mijn adres, ...)**

**Mijn studies**

**Extra cursussen & vormingen**

**Mijn stages**

**Mijn (vorige) jobs**

**Hobby's, vrijwilligerswerk, huishoudelijk werk, ...**

**Mijn talen**

2



Mijn persoonlijk  
ontwikkelingsplan

**Wie ben ik?**

**Wat wil ik?**

**Wat kan ik?**

**Doen!**

3