

***Erasmus Employment Plus:  
versterking van de arbeidsmarktveerkracht  
van mensen  
met beperkte vaardigheden en kwalificaties  
door middel van  
gerichte beroepskeuze- en loopbaanbegeleiding***

## Module 2

Het maken van beroepsgerichte keuzes

**Handleiding voor facilitators**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteur weer en het Erasmus+ programma kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

## Inhoudsopgave

1	Inleiding en leerdoelen .....	4
2	Overzicht leeractiviteiten .....	7
3	Uitwerking leeractiviteiten .....	10
3.1	Leeractiviteit 1 - Waar ben ik trots op? .....	11
3.2	Leeractiviteit 2 - Het is mijn keuze! .....	13
3.3	Leeractiviteit 3 - Het identificeren van competenties .....	16
3.4	Leeractiviteit 4 - Wat kan mij het schelen... ..	18
3.5	Leeractiviteit 5 - Mr. President zoekt een lijfwacht... ..	21
3.6	Leeractiviteit 6 - Wat verwacht ik van mijn werk? .....	25
3.7	Leeractiviteit 7 - “Scattergories” spelen met beroepen .....	28
3.8	Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt .....	31
3.9	Leeractiviteit 9 - Cold Case: vergeet geen enkel beroep .....	34
3.10	Leeractiviteit 10 - Hoeveel moet ik verdienen? .....	37
3.11	Leeractiviteit 11 - Waarden en waardenconflicten .....	40

## 1 Inleiding en leerdoelen

### Inleiding

Het in het kader van het project Erasmus Employment Plus ontwikkelde curriculum bestaat uit vier modules, die er op gericht zijn loopbaanprofessionals en jobcoaches beter in staat te stellen om cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties te kunnen begeleiden. Deze modules zijn:

1. CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE
2. HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES
3. LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN
4. PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

Elk van de modules is ontworpen om de specifieke kennis, -vaardigheden en -attitudes die belangrijk zijn in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties samen te brengen, en daardoor loopbaanbegeleiders en jobcoaches die met deze specifieke doelgroep werken in hun begeleidingsactiviteiten te ondersteunen.

Iedere module bevat leerdoelen. De leermaterialen in de modules bevatten zowel achtergrondkennis als oefeningen die zijn afgestemd op het bereiken van deze leerdoelen. Ze zijn ontworpen om loopbaanbegeleiders en jobcoaches in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen.

In elk van de modules zijn er leermaterialen opgenomen die zijn ontworpen om de deelnemers te ondersteunen bij het behalen van de leerdoelen. Het materiaal is ontworpen om zelfreflectie te stimuleren en om peer-based, action learning activiteiten aan te moedigen. De leermaterialen bestaan uit discussiethema's, opdrachten, oefeningen en reflecties.

Het is belangrijk om op te merken dat de meeste leeractiviteiten ook bedoeld zijn om in de begeleidingspraktijk in cliëntsituaties te gebruiken. Om begeleiders hierin te ondersteunen wordt gebruik gemaakt van een reflectiedagboek, met als doelstelling om begeleiders hun eigen leerproces te evalueren en te leren van eigen ervaringen met het gebruik van de technieken in real-life begeleidingssituaties.

## **Leerdoelen**

Het doel van de module ‘het maken van beroepsgerichte keuzes’ is het ondersteunen van loopbaanbegeleiders en jobcoaches bij het in kaart brengen van een beeld van de achtergrond van een cliënt zodat deze onder begeleiding tot een goede beroepskeuze kan komen.

Begeleiders hebben kennis en technieken nodig om cliënten te helpen en in staat te stellen de juiste beroepskeuzes te maken. Dat is waar deze module zich op richt. Met 'juiste keuzes' wordt bedoeld dat de keuzes adequaat zijn en afgestemd op de behoeften, vaardigheden en aspiraties van de cliënt. De juiste keuzes zijn afhankelijk van de individuele persoonlijkheid en omstandigheden van de cliënt en kunnen bestaan uit het aannemen van functies die passen bij zijn of haar bestaande profiel (kennis, vaardigheden, houding) of een heroriëntatie of een aanbod voor beroepsonderwijs en -opleiding. Tot slot impliceren de juiste keuzes dat ze duurzaam zijn. Het heeft geen zin om een cliënt in een bepaalde richting te begeleiden, als hij of zij snel na het op eigen benen staan weer afhaakt.

### **Leerdoel 1: Op de hoogte zijn van de vereiste beroepsvaardigheden van typische beroepen voor laag- en ongeschoolde cliënten**

Voor begeleiders is het essentieel om niet alleen te weten wat de functiebenamingen en functiebeschrijvingen zijn, maar ook wat voor soort beroepsactiviteiten aan een bepaalde functie gekoppeld zijn en wat de werkomstandigheden zijn. Het is noodzakelijk om te weten welke vaardigheden nodig zijn voor (nieuwe) functies om een functie(aanbod) succesvol te kunnen matchen met de competenties en interesses van een cliënt.

### **Leerdoel 2: Cliënten ondersteunen bij het vergroten van hun bewustzijn van bestaande kennis en vaardigheden**

Voor mensen met beperkte onderwijskwalificaties is het meestal moeilijker om hun (informeel) verworven vaardigheden te expliciteren en op hun waarde te schatten. Daarom is het van groot belang om voor deze doelgroep laagdrempelige competentiebeoordelingen te gebruiken. De module bevat een aantal oefeningen die begeleiders helpen om dit doel te bereiken.









**Leerdoel 3: Combineren van het bestaande potentieel van cliënten met de gewenste werkomstandigheden voor het maken van beroepsgerichte keuzes**





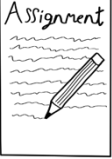




Het vinden van de juiste baan vereist het matchen van het bestaande potentieel met toekomstige carrièrekansen. Daarom is het belangrijk te ontdekken welke belangrijke werkgerelateerde aspecten (bijv. werktijden, waarden, gezondheid) voor de cliënt belangrijk zijn.

**Leerdoel 4: Bevorderen van het besluitvormingsproces van de cliënten in het kader van opleiding en beroep**


Soms is het moeilijk voor cliënten om tot een beslissing te komen. Soms spelen financiële redenen, zorgverantwoordelijkheden of andere barrières een rol bij iemand die niet op een baan of een aanbod voor beroepsonderwijs en -opleiding ingaat. Het is een belangrijke taak van de begeleider om de voor de besluitvorming van de cliënt belangrijke behoeften en beperkingen te achterhalen en deze vervolgens in het besluitvormingsproces te betrekken.

## 2 Overzicht leeractiviteiten

Leeractiviteit	Pictogram	Doel van de leeractiviteit	Bijdrage aan leerdoel
1 Waar ben ik trots op?	 	De leeractiviteit heeft tot doel begeleiders te helpen bij het in kaart brengen van dingen waar cliënten trots op zijn.	2.2
2 Het is mijn keuze!	 	Deze leeractiviteit helpt begeleiders om hun visie op atypische beroepen en hun begrip voor atypische beroepskeuzes te verbreden.	2.2, 2.4
3 Het identificeren van competenties	 	Deze leeractiviteit reikt begeleiders instrumenten aan waardoor ze informeel verworven competenties van laaggekwalificeerde cliënten beter in kaart kunnen brengen.	2.2
4 Wat kan mij het schelen...	 	Deze leeractiviteit geeft begeleiders handreikingen om ongemotiveerde cliënten toch aan het praten te krijgen en de voor een goede begeleiding relevante informatie te laten verstrekken.	2.2

<p>5 Mr. President zoekt een lijfwacht</p>	 	<p>Deze leeractiviteit gaat dieper in op de beperkingen van stereotypering. Veel beroepen vragen namelijk meer van een persoon dan je op het eerste gezicht zou denken.</p>	<p>2.3, 2.4</p>
<p>6 Wat verwacht ik van mijn werk?</p>		<p>In deze leeractiviteit krijgen begeleiders eenvoudige instrumenten aangereikt die kunnen helpen om cliënten de verwachtingen die zij ten aanzien van werk hebben beter onder woorden te brengen.</p>	<p>2.3, 2.4</p>
<p>7 "Scattergories" spelen met beroepen</p>		<p>Deze leeractiviteit reikt begeleiders een manier aan om cliënten spelenderwijs hun kennis van verschillende beroepen verder vergroten.</p>	<p>2.1</p>
<p>8 De kaarten zijn herschikt</p>	 	<p>Deze leeractiviteit laat begeleiders in andermans schoenen staan, om zo een beter begrip te krijgen van – en een hogere mate van empathie te krijgen voor – mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.</p>	<p>2.2</p>
<p>9 Cold case: vergeet geen enkel beroep</p>	 	<p>Keuzes op het gebied van werk of opleiding worden vaak beïnvloed door wat door ouders, vrienden of leeftijdgenoten wordt erkend. Daarom is het bij beroepskeuzebegeleiding belangrijk de aandacht te vestigen op en de belangstelling en motivatie te wekken voor "niet-typische" beroepen.</p>	<p>2.1</p>
<p>10 Hoeveel moet ik verdienen?</p>		<p>Langdurige werkloosheid vergroot de risico op ontstaan van schulden. In deze leeractiviteit leren begeleiders hoe ze een realistische inschatting kunnen maken hoeveel een cliënt in een (nieuwe) baan zou</p>	<p>2.4</p>



		moeten verdienen om rond te kunnen komen.	
11 Waarden en waardenconflicten		Begeleiders verdiepen in deze leeractiviteit het belang van waarden en het demotiverend effect van waardenconflicten bij het beroepskeuzeprocess.	2.2, 2.4

### **3 Uitwerking leeractiviteiten**

### **3.1 Leeractiviteit 1 - Waar ben ik trots op?**

#### **Inleiding**

Voor veel mensen is het moeilijk om spontaan de eigen sterke punten en competenties te benoemen. Het doel van deze leeractiviteit is om de deelnemers te helpen manieren te vinden om hun cliënten hun eigen sterke punten te benoemen en zo bij te dragen aan het realiseren van een positief zelfbeeld. Hierbij wordt teruggegrepen op het bespreken van positieve ervaringen uit het verleden van de cliënt. Dit is een indirecte manier om achter de competenties te komen zonder moeilijke vragen te moeten beantwoorden zoals 'Wat zijn je belangrijkste sterktes?'

#### **Instructies voor de facilitator**

Deel de hand-out 'Waar ben ik het meest trots op?' uit (Werkboek, Module 2, bijlage 1). Geef de deelnemers voldoende de tijd de vragen in te vullen.

Laat de deelnemers in tweetallen of in kleine groepjes met elkaar reflecteren op elkaars antwoorden.

Houd een korte groepsgewijze terugkoppeling waarin de deelnemers wordt gevraagd hoe zij het invullen van de vragen hebben ervaren. Wat was lastig?

Als ze dat willen, laat de deelnemers dan een van de dingen waar ze trots op zijn met de groep delen. Om hen het gevoel te geven dat ze gewaardeerd worden, kunt u een applaus of een ander passend ritueel in gang zetten.

Bespreek ten slotte met de deelnemers hoe zij deze leeractiviteit bij hun eigen cliënten kunnen inzetten en welke positieve effecten dat kan hebben voor de verdere begeleiding.

#### **Hulpmiddelen**

- Hand-out 'Waar ben ik het meest trots op?', Werkboek, Module 2, bijlage 1

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Laat de deelnemers bij het denken en reflecteren over hun sterke punten nadenken over de volgende vragen:  
Op welke sterke kanten van mijn persoon ben ik bijzonder trots?  
Voor welke sterke kanten heb ik te weinig aandacht? Waar zou ik trotser op kunnen zijn  
Wat kan ik doen om trots genoeg te zijn op mezelf?  
Hoe kan ik mijn trots uitdrukken?  
Wat wil ik nog meer zeggen?

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Deze leeractiviteit heeft veel te maken met begrippen als eigenwaarde en zelfbeeld. Als cliënten moeite hebben om iets te vinden waar ze trots op zijn, kunt u soortgelijke oefeningen over gevoel van eigenwaarde gebruiken voor opwarmingsoefeningen of meeneemboodschappen. Dit zou moeten helpen om ze hun eigen sterke punten te laten identificeren.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Artikel met voorbeelden van werkbladen die kunnen worden gebruikt om het gesprek over eigenwaarde en zelfbeeld op gang te brengen.  
<https://positivepsychology.com/self-esteem-worksheets/>

### ***Reflectiedagboek***

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

## 3.2 Leeractiviteit 2 - Het is mijn keuze!

### Inleiding

Jongeren en jongvolwassenen met "a-typische" beroepswensen worden vaak geconfronteerd met vooroordelen over mannen- en vrouwenberoepen. Deze leeractiviteit helpt begeleiders om hun visie op a-typische beroepen te verbreden. Het kan hen helpen om op een open, onbevooroordeelde manier het gesprek aan te gaan met cliënten met een voorkeur voor een a-typisch beroep.

### Instructies voor de facilitator

Beschrijf de verschillende scenario's die de basis vormen voor het rollenspel.

#### *Scenario 1:*

Een meisje heeft een 'ongewone' carrièreaspiratie (bijv. piloot, politievrouw). Tijdens het diner vertelt ze haar familie voor het eerst over deze wens. De familie is sceptisch.

#### *Scenario 2:*

Een jongen heeft een 'ongewone' carrièreaspiratie (bijv. kapper, verpleger). Tijdens het diner vertelt hij zijn familie voor het eerst over deze wens. De familie is sceptisch.

Laat de groep beslissen over het na te spelen scenario en de verschillende rollen die daarbij nodig zijn. Verdeel de groep in het aantal gekozen rollen, en laat ze per rol een deelnemer kiezen die de rol speelt. De overblijvende deelnemers vervullen de rol van observant.

Laat de groepen het rollenspel voorbereiden. Vraag de deelnemers om individueel hun eigen rol voor te bereiden en de argumenten die ze in het rollenspel naar voren willen brengen willen opschrijven.

Speel het rollenspel en laat de groep over het verloop van het gesprek reflecteren. Ga daarbij in op de volgende vragen:

- Hoe verliep het gesprek?

- Hoe voelden de deelnemers zich in hun rol?
- Wat was aangenaam, wat onaangenaam?
- Welke argumenten werden gebruikt? Welke niet en waarom niet?
- Wat helpt een cliënt om zich in dergelijke situaties staande te houden?
- Welke rol zou u daarbij als begeleider kunnen spelen?

### **Hulpmiddelen**

- Pen en papier ten behoeve van de voorbereiding van het rollenspel

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Als er tijd is kunt u verschillende scenario's laten spelen.
- Het is ook mogelijk om het rollenspel in kleinere groepen te houden, met alleen acteurs en zonder waarnemers.

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Vraag cliënten of ze zelf een echte situatie kunnen bedenken, hun eigen situatie of de situatie van anderen.
- Bereid "ongewone" beroepswensen voor die passen bij uw lokale / regionale arbeidsmarkt. Zorg ervoor dat ze geschikt zijn voor het vaardigheidsniveau van uw cliënt.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Onderzoeksrapport over de rol van ouders, school en werk bij het genderspecifieke heroverwegingen van carrièreplannen gekoppeld aan de opkomst van informatietechnologie-gerelateerde beroepen.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3403705/Research>
- Blog over carrières die de genderstereotypen doorbreken.  
<https://blog.cake.hr/careers-that-are-breaking-gender-stereotypes/>

- #break. Vrij van stereotype genderberoepen.

Homepage met informatiemateriaal en een TV-reeks (10 afleveringen)

<https://brea-k.eu/en/>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### **3.3 Leeractiviteit 3 - Het identificeren van competenties**

#### **Inleiding**

Omdat laag opgeleide cliënten hun competenties veelal niet formeel kunnen aantonen via behaalde opleidingskwalificaties, is het in kaart brengen en vastleggen van informeel verworven competenties juist voor deze doelgroep van groot belang. In deze leeractiviteit worden verschillende methoden geïntroduceerd die kunnen worden ingezet bij het identificeren, in kaart brengen en vastleggen van competenties bij mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

#### **Instructies voor de facilitator**

Deel de vijf casusbeschrijvingen (werkboek, Module 2, bijlage 3) en de hand-out met kruisjestabel (Werkboek, Module 2, bijlage 4) behorende bij deze leeractiviteit uit.

Licht de verschillende methoden om competenties in kaart te brengen die zijn opgenomen in het separaat bij deze leeractiviteit opgenomen methodenboek toe.

Laat de deelnemers de casusbeschrijvingen doorlezen en in de kruisjestabel noteren welke methode om competenties in kaart te brengen in welke casussituatie geschikt zou zijn.

Zorg ervoor dat iedereen de hand-outs en de opdracht begrijpt voordat hij of zij (alleen of in groepsverband) met de opdracht aan de slag gaat.

Bespreek elkaars antwoorden in de kruisjestabel in de groep. Ga dieper in op de verschillen in antwoorden.

#### **Hulpmiddelen**

- Casusbeschrijvingen, Werkboek, Module 2, bijlage 3
- Hand-out 'kruisjestabel', Werkboek, Module 2, bijlage 4
- Separaat methodenboek behorende bij deze leeractiviteit



### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Speel in subgroepjes de verschillende scenario's ook daadwerkelijk na. Laat een van de deelnemers de rol van de cliënt spelen en een van de deelnemers de rol van begeleider. Laat cliënt en begeleider samen de competenties van de cliënt in kaart brengen met behulp van de door de groep meest geschikt geachte methode. De overige groepsdeelnemers zijn observanten.  
Bespreek vervolgens de opdracht na. Is de gebruikte methode inderdaad geschikt voor de betreffende cliënt?
- Het is ook mogelijk om het rollenspel in kleinere groepen te houden, zonder observanten.

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- De casestudies moeten mogelijk worden aangepast aan uw eigen context.
- Probeer verschillende methoden in uw praktijk uit en ontdek welke methode het beste bij de cliënt past. Vraag de cliënten zelf aan welke methode ze de voorkeur geven.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Replay-Vet. Een innovatieve toolkit voor het opleiden van laagopgeleide mensen door middel van beroepsonderwijs en -opleiding. EU-project in 6 talen:  
<http://www.replayvet.eu/en/toolkit/>  
<http://www.replayvet.eu/en/themes/>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### 3.4 Leeractiviteit 4 - Wat kan mij het schelen...

#### Inleiding

*"Mijn cliënt zei, dat ze zich gelukkig voelde door niets te doen. Ik vroeg haar wat het was in 'niets doen' dat ze het leukst vond, of dat haar aantrok. Deze vraag leidde tot een opening.<sup>1</sup>*

Loopbaanbegeleiders en jobcoaches zijn afhankelijk van de informatie die door cliënten wordt verstrekt. Alleen op die manier kunnen we een goed, volledig beeld krijgen van de cliënt en deze ook goed begeleiden. Om goed zicht te krijgen op de interesses of leidende waarden en motivaties van onze cliënten is het verkrijgen van inzicht in hun hobby's en vrijetijdsbesteding, de dingen die ze graag doen, een belangrijke indicator. Maar wat zijn goede technieken voor het verkrijgen van inzicht bij cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties, die veelal minder goed in staat zijn om hun gedachten en gevoelens op een goede manier onder woorden te brengen?

Deze leeractiviteit helpt de deelnemers bij het vinden van te stellen open vragen die volgen uit de verhalen die hun cliënt vertelt. Het volgen van het verhaal van de cliënt bij het stellen van vragen geeft hen het gevoel dat iemand hen serieus neemt.

#### Instructies voor de facilitator

Begin met een startactiviteit. Kies daarbij uit één van beide mogelijkheden:

- Laat de groep nadenken over "typische" cliënten. Wat zijn hun kenmerken?
- Bereid een flip-over voor om de belangrijkste aspecten te visualiseren die een deelnemer aan cliënten kan vragen (bijv. gevoelens, waarden, motivaties, interesses) om uit te zoeken wat een geschikte opening zou zijn om het gesprek met de cliënt op te starten.

---

<sup>1</sup> Citaat van een van de facilitators in de pilotsessies

Verdeel de deelnemers na de startactiviteit in groepjes van drie personen: **A** is begeleider, **B** is cliënt en **C** is observator.

**B** speelt een nogal stilzwijgende, ongemotiveerde cliënt die vragen vooral met een schouderbeweging beantwoordt: 'Weet niet ..., televisie misschien' of iets dergelijks.

**A** heeft de taak om relevante informatie uit **B** te halen om meer details te weten te komen.

Geef de deelnemers tijd om hun rol voor te bereiden. Start het rollenspel door **A** aan **B** de vraag te laten stellen: 'Wat kan jou dat schelen?'

Speel het rollenspel en bespreek deze na. Stel daarbij vragen als:

- Hoe verliep het gesprek?
- Hoe reageerde begeleider op cliënt en vice versa?
- Wat viel de observator op?
- Heeft de begeleider de benodigde informatie van de cliënt ontvangen? Waarom wel/niet?
- Hoe vond u als cliënt dat de begeleider u benaderde? Stelde deze de juiste vragen? Voelde u zich gemotiveerd om de gevraagde informatie te geven?
- Wat zou u als begeleider de volgende keer anders doen?

### Hulpmiddelen

- Geen

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

Herhaal het rollenspel met wisseling van rollen. Vraag de deelnemers om bij het tweede gesprek rekening te houden met de feedback over het verloop van het eerste gesprek.

### Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers

- Deze oefening kan nuttig zijn bij verlegen, gesloten of minder communicatieve cliënten.

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- Korte inleiding: "Motiverende Interviewing. Open vragen, bevestiging, reflectief luisteren en samenvattende reflecties (OARS)  
<https://www.homelesshub.ca/resource/motivational-interviewing-open-questions-affirmation-reflective-listening-and-summary>
- Een goed voorbeeldinterview op YouTube met een duur van ongeveer 8 minuten  
<https://www.youtube.com/watch?v=XsmY1VVxUIE>
- Een introductie van Bill Matulich, Ph.D., een klinisch psycholoog op basis van PowerPoint Slides: "Motivational Interviewing is een effectieve manier om met mensen te praten over verandering"  
<https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- Het doorbreken van de mythe van de lage motivatie bij laaggeschoolde werknemers.  
<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/busting-myth-low-motivation-low-skilled-workers>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### **3.5 Leeractiviteit 5 - Mr. President zoekt een lijfwacht...**

#### **Inleiding**

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, spelen genderstereotypen nog steeds een grote rol in het maken van beroepskeuzes. We hebben allemaal een beeld van beroepen en we stereotyperen allemaal. Deze leeractiviteit probeert een aantal stereotypen weg te nemen door - op het eerste gezicht – eenvoudige banen diepgaander te analyseren.

#### **Instructies voor de facilitator**

Start de leeractiviteit door de deelnemers na te laten denken over welke kwaliteiten een bodyguard of model nodig heeft om hun beroep uit te kunnen oefenen. U kunt dit doen door de deelnemers te vragen hun ogen te sluiten en zich een 'typisch' persoon voor te stellen wanneer u de rollen benoemt.

Vraag de deelnemers om vier subgroepjes te vormen. Wijs ieder van de groepjes vervolgens een rol toe.

- De president die op zoek is naar een bodyguard;
- Een bodyguard die op zoek naar een baan;
- Een modellenbureau dat op zoek naar een model voor een omslagfoto voor een tijdschrift;
- Een model die op zoek is naar een baan.

Deel de hand-out (Werkboek, Module 2, bijlage 5) met de casusbeschrijvingen uit aan de verschillende groepjes. Vraag ieder groepje om op papier een visueel beeld uit te werken van hun eigen vraag (president/modellenbureau) en aanbod (bodyguard/model) om een visueel beeld te schetsen van met de vier scenario's om eigen vraag/behoefte (president / modellenbureau) en aanbod/geschiktheid (bodyguard / model).

De opdracht begint met het tekenen van een figuur (bodyguard/model) op een groot vel papier door ieder subgroepje. Deze figuur wordt vervolgens door de subgroepjes voorzien van beroepsspecifieke kenmerken.

Laat de subgroepjes de gemaakte tekeningen met beroepsspecifieke kenmerken toelichten en bespreek deze gezamenlijk:

- Wat valt er op aan de tekeningen?
- Zijn er verschillen in beroepsspecifieke kenmerken die worden gevraagd en aangeboden?
- Wat is u opgevallen aan de tekeningen of aan de gebruikte taal voor elk functieprofiel, wat vindt u hiervan? Denkt u dat de tekening overeenkwam met de profielen, waren er genderstereotiepe dingen te zien? Zijn er stereotypen over de onderwijsachtergrond naar voren gekomen? Wat vindt u hiervan?
- Zijn er verschillen in beroepsspecifieke kenmerken die worden gevraagd en aangeboden?
- Wat zeggen de tekeningen en de genoteerde beroepsspecifieke kenmerken over uw eigen genderstereotype beelden?
- Komt het genderstereotype beeld van vereist opleidingsniveau overeen met het daadwerkelijk gevraagde opleidingsniveau?

### **Hulpmiddelen**

- Hand-out, opgenomen in Werkboek, Module 2, bijlage 5
- Grote vellen papier, stiften in verschillende kleuren

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Wat zijn andere stereotypen waarmee laag- en ongeschoolde cliënten te maken kunnen krijgen bij het nadenken over beroepskeuzes?
- Wat waren de eigen stereotype beelden die bij u opkwamen? Dacht u dat de bodyguard / het model mannelijk of vrouwelijk was? Hoe zagen deze persoon er in uw hoofd uit?

- Bent u zich in uw eigen begeleidingspraktijk bewust van eventuele stereotyperende gedachten en vooroordelen? Hoe gaat u daarmee om?

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Pas de oefening aan uw behoeften aan. Gebruik stereotype beroepsprofielen die bij uw cliënt passen. Pas ook de context aan uw cliënt aan. Bijvoorbeeld: u bent op zoek naar een 50-jarige allochtone taxichauffeur.
- De oefening kan ook worden gebruikt voor het simuleren van functiebeschrijvingen en het voorbereiden van sollicitatiebrieven en sollicitatiegesprekken.
- In plaats van tekenen, kunt u uw cliënten gebruik laten maken van plaatjes uit tijdschriften om beroepsspecifieke kenmerken in beeld te brengen.
- Door een extreem voorbeeld te gebruiken kunt u cliënten ook helpen om zijn of haar geschiktheid voor een baan in perspectief te plaatsen. Het laat zien dat er niet altijd een honderd procent fit is. Dus als uw cliënt niet aan alle eisen voldoet maar een aantal vaardigheden heeft die goed bij de baan passen en u kunt dat onderbouwen, dan is dat een reden om toch te solliciteren.
- Reframe negatieve zelfbeelden bij cliënten door de uitspraak: “Soms is het beter om niet 100% te passen op een functiebeschrijving, want dat laat ruimte voor groei.”

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Artikel over de ontstaansgeschiedenis van genderstereotype beroepen  
<https://www.gendereconomy.org/how-occupations-become-gendered/>
- Handreikingen voor begeleiders ten aanzien van het aanpakken van genderongelijkheid en genderstereotiepe in het maken van beroepskeuzes  
[https://brea-k.eu/public/Materialid/BREAK-KARJAARISPETS-36lk\\_A4\\_3bld-ENG.pdf](https://brea-k.eu/public/Materialid/BREAK-KARJAARISPETS-36lk_A4_3bld-ENG.pdf)
- Youtube Video over het ontstaan van genderspecifieke beelden in de vroege jeugd  
<https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>
- Rapport over de verbeelding wat kinderen willen worden als ze later groot worden.  
<https://www.fatherly.com/love-money/work-money/the-2017-imagination-report-what-kids-want-to-be-when-they-grow-up/>

- Artikel over het belang van het gevoel van eigenwaarde tijdens de kindertijd op de werkprestaties van jongvolwassenen.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676261.2018.1468876>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*



### **3.6 Leeractiviteit 6 - Wat verwacht ik van mijn werk?**

#### **Inleiding**

Werk betekent verschillende dingen voor verschillende mensen en mensen waarderen verschillende aspecten van hun werk. Het is belangrijk dat cliënten belangrijke werkgerelateerde waarden op hun eigen wijze onder woorden kunnen brengen en dat begeleiders deze taal ook kunnen spreken. Daarom is het voor begeleiders belangrijk om zicht te krijgen op de 'woordenschat' van hun cliënt.

Mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties hebben vaker moeite zich in woorden te uiten, of gebruiken steeds dezelfde woorden. Voor deze doelgroep is het gestructureerd werken met veel eenvoudige, praktijkgerichte voorbeelden heel belangrijk. Om niet het risico te lopen daarbij steeds dezelfde woorden te gebruiken, is het als begeleider belangrijk te beschikken over een grote voor deze doelgroep relevante woordenschat. In deze leeractiviteit worden suggesties gedaan voor het gebruiken van alternatieve woorden, om zo beter aan te sluiten op de belevingswereld van de doelgroep.

#### **Instructies voor de facilitator**

Begin met een startactiviteit. Stel de deelnemers de vraag wat zij van hun werk verwachten en wat zij in hun werk belangrijk vinden.

Deel vervolgens de hand-out met de vragenlijst 'Werkaspecten' (Werkboek, Module 2, bijlage 6) uit aan de deelnemers. Vraag hen de vragenlijst twee keer in te vullen: één keer vanuit hun eigen perspectief en één keer vanuit het perspectief van een eigen cliënt met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

Vraag de deelnemers voor elk werkaspect dat is opgenomen in bijlage 6 een ander woord te verzinnen dat aansluit op de belevingswereld en woordenschat van een eigen cliënt met beperkte vaardigheden en kwalificaties. Laat hen ook praktijkgerichte voorbeelden verzinnen om deze termen in bewoordingen die aansluiten bij de cliënt aan hun cliënt uit te kunnen leggen.

## Hulpmiddelen

- Hand-out, Werkboek, Module 2, bijlage 6

## Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Als u opnieuw een keuze voor een baan zou moeten maken, op welke belangrijke werkaspecten zou u uw keuze dan baseren? Zijn dit dezelfde aspecten waarop u uw keuze voor uw huidige baan hebt gebaseerd?

## Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers

- Laagopgeleiden zien vaak vooral de directe voordelen van een baan: 'wat zit er voor mij in het vat?'. Probeer in uw begeleidingspraktijk ook duidelijk te maken dat er lange termijn voordelen aan bijvoorbeeld het volgen van een opleiding zitten.
- Begeleiders moeten proberen om hun eigen waarden te onderscheiden van die van de cliënt en cliënten op toekomstgerichte wijze laten nadenken over het bereiken van de gewenste werkaspecten zonder daarbij te vervallen in de valkuil van het geven van een (bevooroordeeld) advies.

## Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- Onderzoek naar typische werkaspecten die verschillende soorten mensen (mannen, vrouwen, laagopgeleid, geschoold, gezond, achterlijk, immigranten) typisch waarderen.  
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/core-values>
- Geeft een overzicht van de kenmerken van werknemers met een laag inkomen.  
<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/46656/411532-Low-Income-Workers-and-Their-Employers.PDF>

### ***Reflectiedagboek***

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### **3.7 Leeractiviteit 7 - “Scattergories” spelen met beroepen**

#### **Inleiding**

Door middel van deze leeractiviteit vergroten de deelnemers hun kennis van de verschillende beroepen. Spelenderwijs verkennen de deelnemers elkaars kennis van verschillende beroepen en sporen daarbij lacunes in hun beroepenkennis op.

#### **Instructies voor de facilitator**

“Scattergories” is een spel dat de meeste mensen kennen uit hun jeugd. Bij het spelen gaat het om algemene kennis, vlotheid, geheugen en snel denken. In deze aangepaste versie voor beroepskeuzeoriëntatie wordt gespeeld met aangepaste, beroepsgerelateerde categorieën.

Deel de hand-out zoals opgenomen in Werkboek, Module 2, bijlage 7 uit. Leg de spelregels van het spel “Scattergories” uit.

Het spel wordt gespeeld door minimaal twee personen. In elke ronde van het spel moeten beroepen worden gevonden en verder uitgewerkt die met een vooraf bepaalde letter beginnen. De eerste letter van de te vinden beroepen wordt willekeurig bepaald door een letter te ‘prikken’. De geprikte letter wordt gebruikt voor de volgende ronde van het spel.

Alle spelers starten gelijktijdig en schrijven per beroep bijbehorende termen in verschillende categorieën op. Iedere term in iedere categorie moet met de geprikte letter beginnen. Een spelronde eindigt zodra de eerste speler voor iedere categorie een term met de geprikte letter heeft opgeschreven en "Klaar!" roept. Op dat moment moeten alle spelers stoppen met schrijven. Vooraf dient te worden bepaald of spelers woorden waar ze al aan begonnen maken mogen afmaken. Als geen enkele speler in alle categorieën een relevante term kan verzinnen, dan kunnen de spelers afspreken een ronde voortijdig af te breken.

Aan het einde van elke spelronde worden de gevonden termen in de verschillende categorieën met elkaar vergeleken en worden er punten toegekend. Een score-methode zoals de volgende is gebruikelijk:

Als een speler geen geldige term in een bepaalde categorie gevonden heeft, krijgt hij/zij er geen punt voor. Wie in een bepaalde categorie een term heeft genoteerd die minstens door één andere speler ook is opgeschreven, krijgt daar 5 punten voor. Als iemand in een categorie een term heeft genoteerd die niemand anders heeft opgeschreven, dan krijgt hij/zij 10 punten. 25 punten krijgt degene die als eerste in alle categorieën een term heeft genoteerd (d.w.z., degene die 'klaar!' heeft geroepen).

Aan het einde van het spel worden de punten die in alle rondes zijn gescoord opgeteld. Wie de meeste punten scoort, wint.

Houd als afsluiting van de leeractiviteit een groepsgesprek waarin de deelnemers hun ervaringen met de leeractiviteit bespreken. Is het een goede oefening om met hun eigen cliënten te spelen?

### **Hulpmiddelen**

- Hand-outs, Werkboek, Module 2, bijlage 7

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Breng vooral nieuwe beroepen in het spel, bijvoorbeeld dronepiloot of pakketkoerier. Kennen de deelnemers de relevante omstandigheden van die beroepen?
- Noem enkele voorbeeldberoepen en laat de deelnemers de waarschijnlijke toekomst van deze beroepen bespreken (bijv. vrachtwagenchauffeur...).
- Laat deelnemers reflecteren op de vraag hoe zij cliënten voorbereiden op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met betrekking tot opkomende en uitstervende beroepen. Waar trekken ze de grens tussen begeleiding en advisering?

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Bereid cliënten voor op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met betrekking tot opkomende en uitstervende beroepen. Trek daarbij een grens tussen begeleiding en advisering.
- Bereidt u voor op de situatie dat uw cliënt niet mee wil werken aan deze oefening omdat hij of zij deze 'kinderachtig' vindt. Wat zijn alternatieven?

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Artikel over het belang van het gevoel van eigenwaarde tijdens de kindertijd op de werkprestaties van jongvolwassenen.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13676261.2018.1468876>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

## **3.8 Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt**

### **Inleiding**

Deze leeractiviteit gaat over empathie en het verbreden van het eigen perspectief. Deelnemers krijgen beter inzicht in enkele van de obstakels die mensen met beperkte vaardigheden en een gebrek aan formele onderwijskwalificaties tegenkomen bij het succesvol vinden van een baan. Het doorlopen van de leeractiviteit hebben deelnemers meer kennis over en begrip voor de levenssituaties en behoeften van mensen die met structurele arbeidsmarktgerelateerde barrières te maken hebben.

### **Instructies voor de facilitator**

Maak kaartjes van elk van de persona's die zijn opgenomen in de hand-out (Werkboek, Module 2, bijlage 8).

Laat iedere deelnemer een willekeurig kaartje trekken en vraag ze om zich in de getrokken persoon in te leven.

Gebruik daarvoor de volgende openingszin "Stelt u zich voor dat je morgen wakker wordt en deze persoon bent. Wat zou er dan in uw leven veranderd zijn? Hoe zouden anderen op u reageren?"

Vraag de deelnemers op te schrijven hoe hun leven zou veranderen en hoe anderen op hen zouden reageren. Vraag hen ook te noteren wat voor emoties ze hierbij voelen.

Bespreek de individuele ervaringen in de hele groep. Stel daarbij de vraag of ze nu anders tegen deze mensen aankijken nu ze zelf in hun huid gekropen zijn.

### **Hulpmiddelen**

- Hand-out, Werkboek, Module 2, bijlage 8
- Pen en papier

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Het is zinvol om achteraf in een groepsdiscussie verschillende ervaringen te delen. Mogelijke vragen die u als facilitator zou kunnen stellen zijn...
  - Heeft deze oefening stereotypen over laagopgeleide/gekwalificeerde mensen aan het licht gebracht?
  - Zijn er vooroordelen aan het licht gekomen waarvan u zich minder bewust was? werden er opgeworpen?
  - Kijkt u nu op een andere wijze tegen mensen in vergelijkbare situaties aan? Wat is er veranderd?

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Wees u bewust van de mogelijke gevoeligheid van gender- en diversiteitskwesties bij uw cliënten. Ga hier met respect en empathie mee om.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Video over het begrip empathie.  
<https://www.youtube.com/watch?v=UzPMMSKfKZQ>
- Test die inzicht geeft in de mate waarin u empathisch bent  
<https://psychology-tools.com/test/empathy-quotient>
- Onderzoeksrapport over de verbetering van loopbaanvooruitzichten voor laagopgeleiden.  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/5554\\_en\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5554_en_0.pdf)
- Website van de OECD over het betrekken van laaggeschoolde volwassenen bij het leren.  
<http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/>



### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### 3.9 Leeractiviteit 9 - Cold Case: vergeet geen enkel beroep

#### Inleiding

Keuzes op het gebied van werk of opleiding worden vaak beïnvloed door ouders, vrienden of leeftijdgenoten. Mensen hebben daarbij de neiging de beroepskeuze van bekenden te volgen, omdat dit nu eenmaal hun referentiekader is. Daarom is het bij beroepskeuzebegeleiding belangrijk de aandacht te vestigen op en de belangstelling en motivatie te wekken voor "niet-typische" beroepen. In gezinnen waar iedereen een universitair diploma heeft, zou het bijvoorbeeld atypisch zijn voor jongeren om praktijkgericht middelbaar beroepsonderwijs te volgen en stage te gaan lopen. Omgekeerd, voor iemand die uit een arbeidersgezin komt, kan het ongebruikelijk zijn of niet aangemoedigd worden om naar de universiteit te gaan.

In deze leeractiviteit leren begeleiders het belang om in de beroepskeuzebegeleiding van hun cliënten geen enkel beroep te 'vergeten'.

#### Instructies voor de facilitator

In deze leeractiviteit wordt gekeken naar banen met verschillende onderliggende opleidingsniveaus (ongeschoolde banen – laaggeschoolde banen – hooggeschoolde banen) die zich in de productie-/distributieketen van een bepaald product bevinden. Het doel is te achterhalen welke beroepen nodig zijn om bijvoorbeeld een appel, een mobiele telefoon of een dienst te produceren en te distribueren.

Introduceer de doelstelling van de leeractiviteit. Laat de groep bepalen van welk product of dienst ze de productie- en distributieketen verder willen onderzoeken. Houd vervolgens in een groepsgesprek en laat daarbij de volgende vragen aan bod komen:

- Van welke materialen is het product gemaakt?
- Waar wordt het product geproduceerd en geassembleerd?
- Wie produceert de grondstoffen? Hoe worden deze beroepen genoemd?
- Wie is betrokken bij het productieproces? Hoe worden deze beroepen genoemd?

- Wie is betrokken bij het distributie- en verkoopproces? Hoe worden deze beroepen genoemd?
- Wie vervoert het product van de producent naar de fabrikant?
- Hoe wordt het product van de fabrikant naar de eindgebruiker getransporteerd?
- Wie levert het product?
- Wie repareert / onderhoudt / reinigt het product?
- Wie doet het product weg?
- Welke andere vragen kunnen relevant zijn voor een bepaald product?

Vraag de deelnemers in kleine groepen een mindmap van de productie- en distributieketen van een ander, zelfgekozen product uit te werken. De mindmap toont alle beroepen die aan het product werken in de productie- en distributieketen.

Laat de subgroepjes elkaars mindmaps aan de gehele groep presenteren en toelichten.

Rond de leeractiviteit af met een groepsgesprek. Start met de vraag wat het aandeel ongeschoolde en laaggeschoolde beroepen is in de besproken productie- en distributieketen. Concentreer vervolgens het gesprek op de vraag wat er gedaan zou kunnen worden om de perspectieven van ongeschoolde en laaggeschoolde beroepen te verbeteren en hoe de deelnemers daar vanuit hun rol als loopbaanbegeleider of jobcoach een rol in zouden kunnen spelen.

### **Hulpmiddelen**

- PC met internetverbinding en printer
- Grote vellen papier en stiften in verschillende kleuren
- Lijm en scharen

Deze oefening vereist voldoende tijd voor onderzoek en toegang tot middelen zoals computers, internettoegang en actieve hulp van de facilitator.

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Zorg ervoor dat u als facilitator kunt uitleggen wat een mindmap is. Laat een voorbeeld zien of geef er een op een flip-over.
- Wees goed voorbereid op de bestaande vooroordelen en de genderproblematiek. "Typisch" vrouwelijke of mannelijke beroepen voor laaggeschoolden zijn onder andere krantenbezorging, magazijnwerk, bewakingsfirma's (mannen) en privé-huishoudelijk werk, schoonmaakwerkzaamheden, horeca en catering (vrouwen).
- Was het gemakkelijk of moeilijk alle beroepen in de productie- en distributieketen in kaart te brengen? Welke beroepen kwamen gemakkelijk in je hoofd op, welke niet? Wat zegt dat over onbewuste gedachten?

### **Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers**

- Hoe zou u deze oefening in de praktijk met ongeschoolde of laaggeschoolde cliënten vorm kunnen geven? Welke drempelverlagende uitstapjes – bijvoorbeeld naar de keten van mensen die betrokken zijn bij vrijwilligersactiviteiten – zou u daarbij kunnen maken?

### **Leessuggesties ter verdere verdieping**

- Het gebruik van zoektermen in zoekmachines op internet brengt u snel naar relevante bronnen die u voor deze leeractiviteit kunt gebruiken.

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### **3.10 Leeractiviteit 10 - Hoeveel moet ik verdienen?**

#### **Inleiding**

Bij het zoeken naar een nieuwe baan of het overwegen om weer naar school te gaan en een (beroeps)opleiding te gaan volgen is het essentieel te weten wat de eigen financiële situatie en behoefte is. Om cliënten een realistische inschatting te laten verkrijgen van hoeveel ze in een nieuwe baan zouden moeten verdienen of waarop ze eventueel zouden kunnen bezuinigen als ze minder zouden gaan werken om een opleiding te volgen is het belangrijk om de (huidige en gewenste) financiële situatie mee te nemen als onderdeel van begeleiding op het gebied van beroepsoriëntatie en beroepskeuze.

Deze leeractiviteit helpt begeleiders bij het inzichtelijk maken van inkomsten en uitgaven van cliënten.

#### **Instructies voor de facilitator**

Voorzie de deelnemers van de hand-out opgenomen in Werkboek, Module 2, bijlage 9. Laat de deelnemers het financiële overzicht met inkomsten en uitgaven zoals gepresenteerd in de hand-out individueel invullen voor hun eigen situatie.

Bespreek, afhankelijk van het vertrouwensniveau binnen de groep, de resultaten van de begrotingsoefening in tweetallen. Vragen die in het tweegesprek aan de orde kunnen komen:

- Verdien ik genoeg geld om de kosten te betalen?
- Zo niet, waar zie ik dan potentiële besparingen?
- Wat vind ik ervan om naar mijn vaste kosten te kijken? En naar mijn totale kosten?
- Wat kan ik doen om mijn vaste kosten te verlagen? En mijn andere kosten?
- Hoeveel geld moet ik verdienen om kostendekkend te worden?
- Kan ik dat bedrag verdienen in mijn huidige (werk)situatie?
- Hoe realistisch is het dat ik dit bedrag zal verdienen in een ander beroep?
- Heb ik financiële steun nodig?
- Welke financiële steun kan beschikbaar zijn? Hoe kan ik daar achter komen?

## Hulpmiddelen

- Hand-out, Werkboek, Module 2, bijlage 9

## Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Aangezien niet alle financiële cijfers direct bij de deelnemers voorhandig zullen zijn, is het raadzaam dat deze oefening vooraf door de deelnemers thuis wordt voorbereid.
- Laat de deelnemers uitzoeken wat het minimuminkomen is voor hun eigen gezinssituatie. Laat hen kijken naar het verschil met het eigen inkomen en voer een groepsdiscussie over de vraag welke problemen gezinnen met een minimuminkomen kunnen tegenkomen om financieel rond te kunnen komen.

## Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers

- In sommige culturen is geld een gevoelig onderwerp dat zeer discreet moet worden behandeld. Deze oefening kan dus alleen op basis van vrijwilligheid en veiligheid met cliënten worden uitgevoerd. Sommige mensen zijn terughoudender om hun financiële situatie bekend te maken dan anderen. Als iemand deze oefening wil vermijden, moet dit worden gerespecteerd en moet er een alternatief aanbod worden gedaan. Houd er ook rekening mee dat etnische groepen, zoals moslims, worden aangemoedigd om een bepaald bedrag van hun inkomen aan een goed doel te schenken.

## Leessuggesties ter verdere verdieping

- Op internet is via het invullen van enkele relevante zoektermen voldoende actuele informatie te vinden over de hoogte van minimumlonen, uitkeringen etc voor verschillende leeftijdsgroepen.

### ***Reflectiedagboek***

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*

### 3.11 Leeractiviteit 11 - Waarden en waardenconflicten

#### Inleiding

We halen meer voldoening uit ons werk als we ons werk als zinvol ervaren. Of we ons werk als zinvol ervaren, is in belangrijke mate gekoppeld aan de vraag of ons werk aansluit bij onze normen en (werk)waarden. Waardenconflicten kunnen zeer demotiverend zijn en ten koste gaan van werkgeluk en gezondheid. Daarom is het belangrijk dat cliënten in het proces van beroepsoriëntatie en beroepskeuze een goed beeld hebben van de voor hun belangrijke waarden.

#### Instructies voor de facilitator

Deel de hand-out zoals opgenomen in Werkboek, Module 2, bijlage 10 uit. Vraag de deelnemers de werkwaarden in de hand-out door te lezen. Geef uitleg over de betekenis van de werkwaarden als deze voor een of meerdere deelnemers niet duidelijk zijn. Voorbeelden verduidelijken.

Vraag de deelnemers vervolgens om 10 voor hen belangrijke werkwaarden op 10 verschillende kleine kaartjes te schrijven.

Spiegel de deelnemers vervolgens de volgende situatie voor:

*“Stelt u zich voor dat we op een zeilschip in het midden van de oceaan zitten. In onze bagage hebben we allemaal de 10 werkwaarden die voor ons belangrijk zijn. Nu komt er een storm aan en ieder van ons moet een werkwaarde opgeven zodat het schip niet zinkt en we overleven. Welke van uw werkwaarden zou u opgeven?”*

Na de introductie moet elke deelnemer een kaart "overboord gooien".

De facilitator herhaalt deze elimineer-activiteit totdat alle deelnemers nog maar drie werkwaarden over hebben, waarvan ze in geen geval afscheid willen nemen.

Eindig de leeractiviteit door enkele deelnemers te vragen welke werkwaarden ze nog over hebben en waarom dat voor hen zulke belangrijke werkwaarden zijn.



## Hulpmiddelen

- Hand-out, opgenomen in Werkboek, Module 2, bijlage 10

## Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- De leerervaringen van de deelnemers kunnen verder worden uitgediept door enkele van de volgende vragen te stellen  
Hoe makkelijk of moeilijk was het om de werkwaarden te selecteren?  
En er steeds weer eentje te weg te strepen?
- Kent u een situatie uit uw beroepsleven waar u werkwaarden hebt moeten opofferen?  
Welke werkwaarden heeft u toen opgeofferd? Welke zijn overgebleven?
- Komen uw belangrijkste werkwaarden in uw huidige functie voldoende terug? Welke wel? Welke niet? Wat kunt u doen om deze werkwaarden meer terug te laten komen?

## Tips voor gebruik in de eigen begeleidingspraktijk van de deelnemers

- Pas de terminologie en de voorbeelden van de werkwaarden aan aan het referentiekader en de belevingswereld van uw cliënt.

## Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- Website over het identificeren van uw kernwaarden en manieren om volgens deze kernwaarden te leven  
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/click-here-happiness/201807/39-core-values-and-how-live-themA>
- Vragenlijst over het in kaart brengen van je eigen Ikigai, je eigen levensdoel.  
<https://ikigaitribe.com/ikigai/the-ikigai-questionnaire/>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 2.*