

***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

Werkboek

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!	12
3.3	Leeractiviteit 3 - Het identificeren van competenties.....	14
3.4	Leeractiviteit 4 - Wat kan mij het schelen.....	16
3.5	Leeractiviteit 5 - Mr. President zoekt een lijfwacht... ..	19
3.6	Leeractiviteit 6 – Wat verwacht ik van mijn werk?	21
3.7	Leeractiviteit 7 - “Scattergories” spelen met beroepen.....	22
3.8	Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt.....	24
3.9	Leeractiviteit 9 - Cold Case – Vergeet geen enkel beroep	26
3.10	Leeractiviteit 10 - Hoeveel moet ik verdienen?	28
3.11	Leeractiviteit 11 – Waarden en waardenconflicten	29
4	Bijlagen.....	30
4.1	Bijlage 1 - Leeractiviteit 1 – Waar ben ik het meest trots op?	31
4.2	Bijlage 2 - Reflectiedagboek	34
4.3	Bijlage 3 - Leeractiviteit 3 – Het identificeren van competenties	36
4.4	Bijlage 4 - Leeractiviteit 4 – Het identificeren van competenties	37
4.5	Bijlage 5 - Leeractiviteit 5 – Mr. President zoekt een lijfwacht... ..	38
4.6	Bijlage 6 - Leeractiviteit 6 – Wat verwacht ik van het werk?	39
4.7	Bijlage 7 - Leeractiviteit 7 - “Scattergories”	41
4.8	Bijlage 8 - Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt	42
4.9	Bijlage 9 - Leeractiviteit 10 – Hoeveel moet ik verdienen?.....	43
4.10	Bijlage 10 - Leeractiviteit 11 – Waarden en waardenconflicten	45

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 u als loopbaanbegeleider of jobcoach in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen.

In elk van de modules vindt u leermaterialen die zijn ontworpen om u 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 maken van beroepsgerichte keuzes door cliënten. Het gaat daarbij specifiek om volwassen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

Na het afronden van deze module bent u als begeleider¹ beter in staat om cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties te ondersteunen bij het maken van de voor hen juiste beroepskeuze.

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 u 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

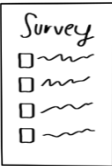






¹ Loopbaanprofessionals en jobcoaches


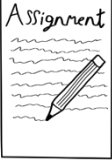

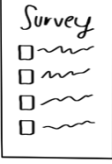
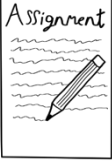



werkgerelateerde aspecten (bijv. werktijden, waarden, gezondheid) voor de cliënt belangrijk zijn.

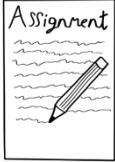
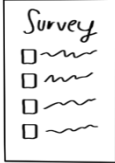
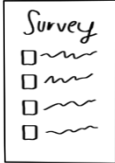
Leerdoel 4: Bevorderen van het besluitvormingsproces van de cliënten in het kader van opleiding en beroep

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	2.2

		begeleiding relevante informatie te laten verstrekken.	
5 Mr. President zoekt een lijfwacht	 	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.	2.3, 2.4
6 Wat verwacht ik van mijn werk?		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.	2.3, 2.4
7 “Scattergories” spelen met beroepen		Deze leeractiviteit reikt begeleiders een manier aan om cliënten spelenderwijs hun kennis van verschillende beroepen verder vergroten.	2.1
8 De kaarten zijn herschikt	 	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.	2.2
9 Cold case – vergeet geen enkel beroep		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	2.1

		en motivatie te wekken voor "niet-typische" beroepen.	
10 Hoeveel moet ik verdienen?		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 moeten verdienen om rond te kunnen komen.	2.4
11 Waarden en waardenconflicten		Begeleiders verdiepen zich in deze leeractiviteit het belang van waarden en het demotiverend effect van waardenconflicten bij het beroepskeuzeproces.	2.2, 2.4

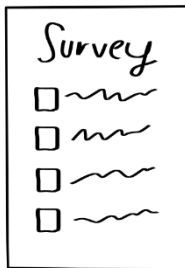
3 Uitwerking leeractiviteiten

3.1 Leeractiviteit 1 - Waar ben ik trots op?

Inleiding

Het kennen van en bewust zijn van je eigen sterke punten is belangrijk in alle aspecten van het leven. Het is vooral belangrijk voor een positief zelfbeeld, dat je het vermogen geeft om gelukkig te zijn en beter om te gaan met de dingen in het leven. Daarom: waar ben je trots op?

Beschrijving



Vul de vragenlijst opgenomen in bijlage 1 in.



Vorm groepjes. Bespreek elkaars antwoorden. Bespreek ook de vraag of u het moeilijk vond om de lijst in te vullen. Waarom wel/niet?

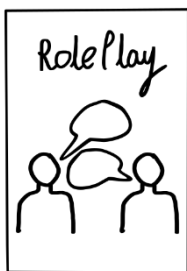
Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

3.2 Leeractiviteit 2 - Het is mijn keuze!

Inleiding

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

Beschrijving



Vorm groepjes. Kies uit een van onderstaande situaties en bereid vervolgens de rollen en argumenten voor die nodig zijn om het scenario goed te verkennen. Speel het scenario na, gebruik makend van de verzamelde argumenten. Vraag de observanten om zowel te letten op het verloop van het gespreksproces, als over de uiteindelijke uitkomsten.

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.



Bespreek het rollenspel vervolgens als groep gezamenlijk na. Laat daarbij de volgende vragen de revue passeren:

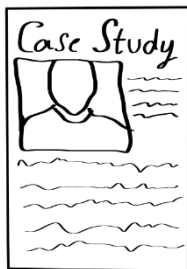
- Hoe voelden de deelnemers zich in hun rol?
- Wat was aangenaam, wat onaangenaam?
- Welke argumenten werden gebruikt? Welke niet en waarom niet?
- Wat helpt een cliënt om zich in dergelijke situaties staande te houden?
- Welke rol zou u daarbij als begeleider kunnen spelen?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

3.3 Leeractiviteit 3 - Het identificeren van competenties

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 instrumenten geïntroduceerd die kunnen worden ingezet bij het identificeren, in kaart brengen en vastleggen van competenties bij mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

Beschrijving



Lees de vijf casestudies zoals opgenomen in bijlage 3 door.

Vorm tweetallen. Bepaal aan de hand van de kaarten zoals opgenomen in het aparte methodenwerkboek bij deze leeractiviteit ('methodenwerkboek module 2 leeractiviteit 2.3') voor iedere casus welke methode het beste kan worden gebruikt om de competenties van de betreffende persoon in kaart te brengen:

- Activiteiten op foto's
- Competentiekaarten
- Mijn kwaliteiten
- Het zichtbaar maken van competenties.
- Sterkte kaarten

Gebruik per casus de tabel zoals opgenomen in bijlage 4 om een kruisje zetten bij de geschikte methode(n).



Bespreek de uitkomsten van uw tweegesprek – zoals vastgelegd in tabel 4 – binnen de hele groep. Waar ligt er een consensus? Waar verschillen uitkomsten? Hoe komt dat?

Beëindig de groepsdiscussie met het bespreken van de vraag of en hoe u de in deze leeractiviteit gepresenteerde methoden om competenties, vaardigheden en sterke kanten in kaart te brengen ook zelf als begeleider zou toepassen bij cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties. Waarom wel? Waarom niet?

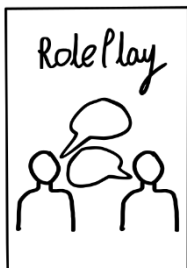
Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

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

Inleiding

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 'ondervragingstechnieken' 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?

Beschrijving



Deel de groep op in drietallen. Verdeel per drietal de volgende drie rollen:

A – Loopbaanbegeleider / Jobcoach

B - Cliënt

C – Observator

A vraagt **B**, 'Wat kan jou dat schelen?'

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.

Voorbeeld vragen zouden kunnen zijn:

- Wat vindt u precies leuk om te kijken op televisie?
- Waar bent u precies in geïnteresseerd? (Bijvoorbeeld Soaps? Documentaires? Kijken naar series? Nieuws?)
- Zijn er favoriete shows? Welke? Wat vindt u daar leuk aan?
- Waarover praat u als u met vrienden praat?
- Heeft u hobby's of interesses (bijvoorbeeld het verzamelen van postzegels)?
- Vertel daar eens iets over? (Bemoedigend)
- Als u in een winkelstraat loopt, voor welke etalages stopt u dan?
- Wat voor soort boodschappen doet u graag? Winkelt u wel eens online?
- Wat vond u vroeger leuk als kind?
- Als u een miljonair was en niet hoefde te werken, wat zou u dan doen?

A probeert met open vragen zoveel mogelijk over de cliënt te weten te komen en rapporteert aan **B**

C - Kijkt naar de dialoog en geeft feedback over hoe de dialoog is verlopen. Hoe voelde de "begeleider" zich en hoe voelde de "cliënt" zich?

Heeft de begeleider kleine hints opgevolgd, kon hij zich in de cliënt "voelen"?

Wissel van rol, totdat iedereen eenmaal elke rol heeft gespeeld.



Bespreek de ervaringen van ieder drietal in de grote groep. Bespreek in de evaluatie in ieder geval de volgende vragen:

- Hoe heeft u de oefening gevonden?
- Was het krijgen van de feedback nuttig?
- Denkt u dat dit een nuttige oefening kan zijn om te gebruiken met uw eigen cliënten?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

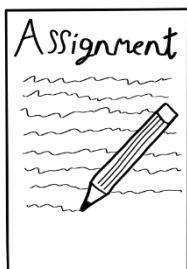
3.5 Leeractiviteit 5 - Mr. President zoekt een lijfwacht...

Inleiding

Veel beroepen vragen meer van een persoon dan algemeen bekend is. Zanger zijn wordt bijvoorbeeld gezien als een gemakkelijk en aantrekkelijk beroep – maar daarbij wordt onderschat dat het zijn van een zanger meer omvat dan alleen maar zingen: omgaan met media, opbouwen van image, oefenen, netwerken, omgaan met druk en aandacht, etc.

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.

Beschrijving



Aan de hand van twee stereotype beroepen – lijfwacht en model – wordt dieper ingegaan op de (geschiktheids)eisen die deze beroepen stellen aan de beroepsbeoefenaren en de vooroordelen die er op dat gebied bestaan, bijvoorbeeld ten aanzien van stereotiepe beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid.

Verdeel de groep in vier subgroepen. Bereid als subgroep één van de vier rollen voor zoals die hieronder zijn beschreven en ook in bijlage 5 zijn opgenomen.

Instructies voor de groepen
Groep 1

Mr. President zoekt een lijfwacht. De allerbeste kan zich aanmelden!

Teken de gewenste bodyguard (man of vrouw) op een groot stuk wit papier en beschrijf in steekwoorden de kenmerken die deze bodyguard moet meenemen om zijn of haar werk goed te kunnen doen.

Groep 2

Jij (de groep) solliciteert als bodyguard - je wilt deze baan echt!

Stel jezelf voor met foto's in collagevorm en schrijf de kenmerken op die je ziet: Ik ben uitermate geschikt voor deze job!

Groep 3

Een modellenbureau is op zoek naar een model (man of vrouw) voor de modeshow van een beroemde modeontwerper. Een echte springplank voor een carrière!

Het team van het bureau tekent het geschikte model op een groot vel papier en beschrijft in steekwoorden hoe het model zich voorstelt en welke kenmerken hij of zij moet hebben.

Groep 4

Jij (de groep) wilt carrière maken als model – je wilt deze baan echt!

Je solliciteert bij het bureau met een foto (tekening op groot vel papier) en beschrijft de kenmerken op die op deze foto te zien zijn: Ik ben het beste model dat je kunt krijgen!



Bespreek in de groep de resultaten van bovenstaande oefening. Wat valt op aan de tekeningen of aan de gebruikte taal voor elk functieprofiel? Wat vindt u hiervan? Kwamen de profielen op de tekeningen de beschrijvingen van de kenmerken van de sollicitant overeen met de profielen en beschrijvingen van de opdrachtgever? Waren er genderstereotiepe elementen te zien? Wat betekent dat?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

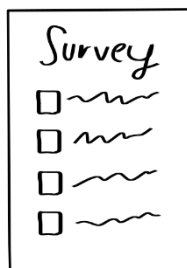
3.6 Leeractiviteit 6 – Wat verwacht ik van mijn werk?

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.

Beschrijving



Kijk naar de vragenlijst in bijlage 6. Welke elementen zijn voor u het belangrijkste in uw werk? En voor een cliënt met beperkte vaardigheden en kwalificaties?

Kunt u bij ieder 'complex' woord een aantal beschrijvingen verzinnen die passen bij het denkkader van uw cliënt? Noteer deze woorden, en verzin bijbehorende praktijkgerichte voorbeelden om deze richting uw cliënt toe te lichten.

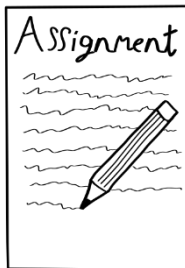
Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

3.7 Leeractiviteit 7 - “Scattergories” spelen met beroepen

Inleiding

“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. “Scattergories” ontstond vermoedelijk tegen het einde van de 19e eeuw, toen de kinderen in veel gezinnen nog privélessen kregen. Het werd gebruikt als een speelse vorm van leren en voor het consolideren van het geleerde in het geheugen. Ook nu nog kunnen door het kiezen van verschillende categorieën de algemene kennis, de woordenschat en het geheugen worden getraind. In het kader van de loopbaanbegeleiding is het vooral arbeidsmarktgerelateerde kennis die kan worden geconsolideerd en uitgebreid.

Beschrijving



In deze voor beroepsoriëntatie en beroepskeuze aangepaste versie van “scattergories” gebruiken we de beroepsgerelateerde categorieën zoals opgenomen in bijlage 7.

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 schrijven per beroep de bijbehorende activiteiten, werkplekken en vereiste hulpmiddelen/gereedschappen op. Een spelronde eindigt zodra de eerste speler “Klaar!” roept. Dit kan na een bepaalde tijdsperiode, of als een speler als eerste een nader te bepalen hoeveelheid beroepen (drie tot vijf) heeft uitgewerkt.

Aan het einde van elke spelronde worden de gevonden beroepen, activiteiten, werkplekken en vereiste instrumenten/gereedschappen met elkaar vergeleken en worden er punten toegekend. Een score-methode zoals de volgende is gebruikelijk:

Als een speler geen geldig beroep gevonden, krijgt hij/zij er geen punt voor. Wie een beroep heeft uitgewerkt die minstens door één andere speler ook wordt uitgewerkt, krijgt er 5 punten voor. Als iemand een beroep heeft gevonden en uitgewerkt die verschilt van alle andere spelers, krijgt hij/zij 10 punten.

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

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

3.8 Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt

Inleiding

Empathie is het vermogen om zich in een ander te verplaatsen. Empathisch vermogen is gekoppeld aan het hebben van begrip voor de situatie van anderen, aan het vermogen om oog te hebben voor de implicaties van afkomst, leeftijd, geslacht, fysieke en mentale gesteldheid, opleidingsniveau etc. Het hebben van empathisch vermogen is een zeer belangrijke competentie voor begeleiders om om te kunnen gaan met de grote diversiteit in achtergrond en situatie van cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

Beschrijving



Bekijk de lijst met personen en situaties zoals opgenomen in bijlage 8. Leef u in een van deze personen in. Stelt u zich voor dat u morgen wakker wordt en deze persoon bent:

- Beschrijf vijf dingen in uw huidige leven die zouden verantwoorden, voortvloeiend uit uw nieuwe identiteit.
- Welke veranderingen denkt u dat er zullen optreden in uw houding en gedrag? Denk vooral aan de houding naar uw directe omgeving, goede vrienden, collega's, uw omgeving in het algemeen en de maatschappij in het algemeen.
- Hoe denkt u dat anderen op u zullen reageren?
- Wat of wie hebt u in uw nieuwe identiteit nodig die u in uw huidige identiteit niet nodig hebt?



Bespreek uw bevindingen in de groep. Betrek in het groeps gesprek ook vergelijkbare voorbeelden uit uw eigen praktijk.

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

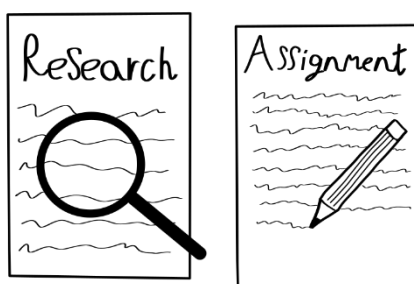
3.9 Leeractiviteit 9 - Cold Case – Vergeet geen enkel beroep

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.

Beschrijving

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.



Kies een product of dienst dat u verder wilt ontleden. Werk een mindmap de beroepen uit die in de keten nodig zijn om het product of de dienst te produceren en te distribueren. Maak indien nodig gebruik van online bronnen. Uiteindelijk moet de mindmap alle beroepen laten zien die aan het product werken in de productie- en distributieketen. Idealiter zijn er ook foto's van de betreffende beroepen aan de mindmap toegevoegd.

Presenteer uw mindmap aan de groep en bespreek samen de individuele onderliggende beroepen. Hoe hoog is het aandeel ongeschoolden - laagopgeleiden - hoogopgeleiden in ieder individueel beroep? Wat kan en moet er gedaan worden om de perspectieven van de ongeschoolden en laagopgeleiden binnen de beschreven keten te verbeteren? Hoe kunt u daar als begeleider deel van uit maken en een bijdrage leveren?.

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

3.10 Leeractiviteit 10 - Hoeveel moet ik verdienen?

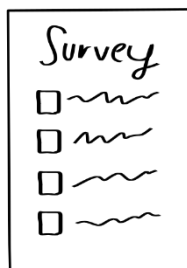
Inleiding

Langdurige werkloosheid brengt een groot risico op financiële problemen met zich mee. Het is moeilijk om zich aan te passen aan een langere periode van lager inkomen, zonder daarbij al te grote concessies te hoeven doen aan de gebruikelijke levensstandaard.

Verrassend genoeg komt het vaker voor dat mensen die op zoek zijn naar werk niet of nauwelijks antwoord kunnen geven op de vraag hoeveel geld ze maandelijks of jaarlijks nodig hebben om te kunnen blijven leven zoals ze nu leven. Het blijkt dat veel cliënten niet (precies) weten hoeveel ze maandelijks uitgeven aan huur, gas/elektriciteit, verzekeringen, etc.

Om cliënten een realistische inschatting te laten verkrijgen van hoeveel een nieuwe baan financieel moet opleveren, is het belangrijk om de (huidige en gewenste) financiële situatie mee te nemen als onderdeel van beroepskeuzebegeleiding.

Beschrijving



Vul het budgetblad van bijlage 9 voor uw eigen situatie in. Komt u verrassingen tegen?

Kijk waar u op zou kunnen bezuinigen en waar niet. Wat is het minimale bedrag dat u nodig heeft om uw huidige levensstandaard te kunnen behouden? Hoe hoog is dit bedrag in vergelijking met een minimumloon, een bijstandsuitkering of een ww-uitkering?

Denkt u dat deze exercitie een nuttige oefening is om samen met uw cliënten in te zetten?

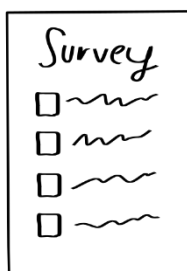
Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

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.

Beschrijving



Vul de hand-out in bijlage 10 in. Met behulp van de hand-out kunt u de voor u belangrijkste aspecten van het werk kiezen en rangschikken. Deze moeten u helpen bij het nemen van beslissingen voor uw toekomstige beroeps-, opleidings- of loopbaankeuzes.

Maak een lijst van de 10 voor u belangrijkste werkwaarden. Stel u zich vervolgens voor dat u zich op een zeilschip in het midden van de oceaan bevindt. Nu komt er een storm aan en ieder van ons moet een waarde opgeven zodat het schip niet zinkt en we overleven. Welke van uw waarden geeft u het gemakkelijkst op? Waarom? En welke het minst gemakkelijk? Waarom?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

4 Bijlagen

4.1 Bijlage 1 - Leeractiviteit 1 – Waar ben ik het meest trots op?

Iets wat ik voor mijn ouders heb gedaan

Ik ben trots op het feit dat

.....

Iets wat ik deed voor een vriend

Ik ben trots op het feit dat

.....

Hoe ik geld heb verdiend

Ik ben trots op het feit dat

.....

Hoe ik mijn geld uitgeef:

Ik ben trots op het feit dat

.....

Hoe ik mijn vrije tijd besteed

Ik ben trots op het feit dat

.....

Toen ik iets moeilijks leerde

Ik ben trots op het feit dat

.....

Toen ik ooit nee zei

Ik ben trots op het feit dat

.....

Toen ik ooit mijn angst overwon

Ik ben trots op het feit dat

.....

Toen ik iemand anders iets leerde

Ik ben trots op het feit dat

.....

Mijn werk-/schoolprestaties

Ik ben er trots op om te kunnen zeggen dat ik

.....

Mijn interactie met andere mensen

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn handigheid

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn sportieve vaardigheden

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn geheugen

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn manier van ontspannen

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn kennis

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn lichaam

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn relatie tot de natuur

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn hobby's

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Mijn vermogen om te genieten

Ik ben trots op het feit dat ik

.....

Waar ik ook trots op ben

.....

Ik ben het meest trots op

.....

4.2 Bijlage 2 - Reflectiedagboek

Leeractiviteit:

Datum:

Terugkijkend op deze leeractiviteit heb ik de volgende inzichten opgedaan:

Ik kan deze leeractiviteit en de daarin opgedane inzichten als volgt inpassen in mijn eigen begeleidingsactiviteiten:

Datum:

Vul dit onderdeel in als u de kans hebt gehad om in uw eigen begeleidingpraktijk met een cliënt met beperkte vaardigheden en kwalificaties de (inzichten uit) de leeractiviteit aan de slag te gaan.

- *Heeft de leeractiviteit u geholpen om uw cliënt beter te kunnen begeleiden? Hoe?*
- *Welke aanvullende inzichten heeft u opgedaan? Wat hebt u aanvullend geleerd?*
- *Wat zijn uw leermomenten voor een volgende begeleidingssessie? Wat zou u anders doen?*
- *Wat heeft u over uzelf geleerd?*
- *Nog andere opmerkingen of reflecties?*

4.3 Bijlage 3 - Leeractiviteit 3 – Het identificeren van competenties

Case study A: Mevrouw K. 42 jaar oud, werd geboren in Servië. Ze werd opgeleid tot schrijfmachinemonteur, maar dit beroep is verouderd, d.w.z. uitgestorven, door de uitrusting van kantoren met PC's. Ze is een alleenstaande ouder met een gehandicapte zoon die wordt verzorgd in een dagcentrum. In Nederland heeft ze tot nu toe uitsluitend gewerkt als schoonmaakster. Vanwege haar rugproblemen wil mevrouw K. niet meer als schoonmaakster werken. Mevrouw K. wil daarom graag rondkijken voor een nieuwe beroepsactiviteit of opleiding. Haar talenkennis (lezen, schrijven, praten) is beperkt.

Case study B: Mr. N. 39 jaar oud, werkte vele jaren als veiligheidsagent in nachtclubs. Hij komt oorspronkelijk uit Iran en is al vele jaren in het land. Nu wil hij niet meer 's nachts werken. Hij is oorspronkelijk opgeleid tot mechatronica technicus met een dubbele opleiding en heeft een staatsexamen afgelegd, maar heeft dit beroep nooit actief uitgeoefend. De heer N. spreekt redelijk Nederlands.

Casestudy C: Mevrouw C. 30 jaar oud is Syrië naar Europa gevlucht. Ze werkte daar op het vliegveld bij de Security Check en daarvoor als secretaresse in een bedrijf. Aangezien haar talenkennis nog niet zo ver is gevorderd, zoekt mevrouw C. naar een eenvoudige baan om de kloof te overbruggen. Na een taal cursus spreekt ze nu Nederlands op basisniveau.

Casestudy D: De heer F. 35 jaar oud, is een moedertaalspreker en is oorspronkelijk opgeleid voor het vak van metselaar, maar door lichamelijke klachten wil hij met zijn rug en schouder niet meer werken als metselaar. Hij is waarschijnlijk functioneel analfabeet, d.w.z. dat hij in principe wel kan lezen, maar de betekenis ervan niet kan vatten.

Casestudy E: Mevrouw P. 40 jaar oud is een Duitstalige vrouw en woont in een kleine stad in het oosten van Nederland. Ze is opgeleid als kapster, maar heeft haar beroep opgegeven toen ze 18 jaar geleden trouwde. Sindsdien is ze huisvrouw en zorgde ze voor haar twee kinderen, die nu 14 en 12 jaar oud zijn. Tot haar scheiding, een jaar geleden, deed ze ook wat licht kantoorwerk voor het bedrijf van haar man.

4.4 Bijlage 4 - Leeractiviteit 4 – Het identificeren van competenties

	Persoon A	Persoon B	Persoon C	Persoon D	Persoon E
Activiteiten op foto's					
Competentiekaarten					
Mijn kwaliteiten					
Zichtbaar maken van competenties					
Sterkte kaarten					

4.5 Bijlage 5 - Leeractiviteit 5 – Mr. President zoekt een lijfwacht...

<i>Instructies voor de groepen</i>
<p>Groep 1</p> <p><i>Mr. President zoekt een lijfwacht. De allerbeste kan zich aanmelden!</i></p> <p>Teken de gewenste bodyguard (man of vrouw) op een groot stuk wit papier en beschrijf in steekwoorden de kenmerken die deze bodyguard moet meenemen om zijn of haar werk goed te kunnen doen.</p>
<p>Groep 2</p> <p><i>Jij (de groep) solliciteert als bodyguard - je wilt deze baan echt!</i></p> <p>Stel jezelf voor met foto's in collagevorm en schrijf de kenmerken op die je ziet: Ik ben uitermate geschikt voor deze job!</p>
<p>Groep 3</p> <p><i>Een modellenbureau is op zoek naar een model (man of vrouw) voor de modeshow van een beroemde modeontwerper. Een echte springplank voor een carrière!</i></p> <p>Het team van het bureau tekent het geschikte model op een groot vel papier en beschrijft in steekwoorden hoe het model zich voorstelt en welke kenmerken hij of zij moet hebben.</p>
<p>Groep 4</p> <p><i>Jij (de groep) wilt carrière maken als model – je wilt deze baan echt!</i></p> <p>Je solliciteert bij het bureau met een foto (tekening op groot vel papier) en beschrijft de kenmerken op die op deze foto te zien zijn: Ik ben het beste model dat je kunt krijgen!</p>

4.6 Bijlage 6 - Leeractiviteit 6 – Wat verwacht ik van het werk?

Onderstreep de aspecten die voor u belangrijk zijn en voeg indien nodig nieuwe aspecten toe.

Rangschik de aspecten vervolgens op mate van belangrijkheid voor u. Het belangrijkste aspect eerst.

contant geld	locatie
flexibele werktijd	collegialiteit
variatie	opleiding en bijscholing
verantwoordelijkheid	tevredenheid
gewenste bezetting	doorgroeimogelijkheden
zelfstandig werken	maatschappelijke baten
prestatiebeheer	waardering
werkvreugde	bijscholing
veiligheid en beveiliging	prestige
uitdaging	salaris
werken op mijn niveau	vakantiegeld
betaalde overuren	werken in teams
gezinsvriendelijke omgeving	geluidsgevoeligheid
verantwoordelijkheid	uniform
veiligheid op het werk	gewoon leuk werk
precieze taak	Identificatie met het product
collega's	omvang van het bedrijf
imago van het werk	imago van het bedrijf
gezondheid	staand / zittend werk
zinnvol werk	nette werkomgeving
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Mijn vijf belangrijkste werkaspecten zijn

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

4.7 Bijlage 7 - Leeractiviteit 7 - “Scattergories”

Beroep	Werkactiviteit	Werkplek	Vereiste hulpmiddelen en gereedschappen

4.8 Bijlage 8 - Leeractiviteit 8 - De kaarten zijn herschikt

Mijn nieuwe identiteit:

Werkloze 20-jarige man	Werkloze 20-jarige vrouw
Alleenstaande vader uit drie kinderen	Alleenstaande moeder met drie kinderen
Asielzoeker uit Nigeria	Asielzoekster uit Nigeria
55-jarige arbeider	55-jarige werkende vrouw
Mannelijke ondernemer	Vrouwelijke ondernemer
Moslim	Moslima
Man in een rolstoel	Vrouw in een rolstoel
Homoseksuele man	Homoseksuele vrouw
...	...

4.9 Bijlage 9 - Leeractiviteit 10 – Hoeveel moet ik verdienen?

Vaste maandelijkse kosten:	
Huur / Hypotheek	
Verwarming	
Servicekosten	
Elektriciteit/Gas	
Telefoon	
Auto	
Radio/TV/Internet	
Verzekeringen	
Lidmaatschapskosten/donaties	
Abonnementen (kranten, tijdschriften, enz.)	
Sportschool	
Meer:	
Huishouding:	
Voedsel	
Reinigings- en wasmiddelen	
Cosmetica	
Reiskosten (benzine, maandelijks metrokaartje,...)	
Zakgeld voor kinderen	
Vrije tijd	
Kleren	
Roken / Drinken	
Kapper	
Terrasjes / Uit eten	
Cadeautjes / Bloemen	
Meer:	
Spaarpotjes	

Vakantie	
School	
Kapotte apparaten	
Onvoorzien	
Meer:	
Totaal:	

4.10 Bijlage 10 - Leeractiviteit 11 – Waarden en waardenconflicten

Avontuurlijk

Om een stimulerende en spannende baan te hebben die ook risico's met zich meebrengt.

Afwisselend

Hebben een afwisselende baan waarin taken, locaties en werktijden regelmatig veranderen.

Gestructureerd

Werken in een omgeving die me een structuur en duidelijke richtlijnen geeft die ik kan gebruiken om me te oriënteren.

Erkenning

Het krijgen van erkenning en respect van mensen. Een competent persoon zijn.

Werkklimaat

Werk in een harmonieuze omgeving.

Aandacht

De mogelijkheid hebben om in het middelpunt van de belangstelling te staan en de aandacht te trekken.

Autonomie

Het werk kan gedaan worden zonder dat er een bevelschrift aan te pas komt, zonder dat ik me voor elke stap moet verantwoorden.

Ambitie

Stel jezelf ambitieuze doelen. Streef altijd verder. Zijn werk als een persoonlijke uitdaging zien. Meer en meer verantwoordelijkheid willen nemen.

Inkomen

Een inkomen hebben dat me zorgeloos laat leven.

Kunnen meedoen

Ruimte krijgen om mee te doen, zodat ik de kwaliteit en het succes van mijn resultaten kan beïnvloeden.

Gemak

Ga snel naar mijn werk.

Ethiek / Moraal

Werken in een sector die overeenkomt met mijn morele principes, dat is niet in strijd met mijn persoonlijke overtuigingen.

Eigen ontwikkeling

Mijn professionele kennis in mijn vakgebied uitbreiden.

Anderen kunnen helpen

Alle mogelijke hulp kunnen bieden: Verpleging, redding, onderwijs...

Belangen behartigen

Hebben van een beroep dat past bij mijn interesses en neigingen.

Creativiteit

Alle mogelijke vormen van artistieke creatie, probleemoplossing, ontwerp in elke vorm

Controle en veiligheid

Om een positie in te nemen van waaruit ik mijn dagelijkse werk zoveel mogelijk kan controleren.

Fysieke uitdaging

Om een activiteit te hebben die gericht is op kracht en fysieke gebaren.

Resultaatgerichtheid

Het leveren van efficiënte resultaten. Acties uitvoeren die ik of anderen belangrijk vinden. Persoonlijke tevredenheid bereiken dankzij de geleverde prestaties.

Macht en beïnvloeding

Deelnemen aan de besluitvorming. Toezicht houden op de activiteiten van anderen. Beheer.

Geoliede omgeving

Werken in een goed georganiseerde omgeving. Volg zorgvuldig voorbereide plannen en strikt gedefinieerde maatregelen.

Geen stress

Werk in een context zonder stress en zonder druk.

Onafhankelijkheid

Alleen werken, je eigen ideeën uitvoeren.

Geen onzekerheid hebben

Weet dat ik altijd een baan en een passend salaris zal hebben.

Solidariteit

Versterk mezelf voor problemen die de gemeenschap waartoe ik behoor beïnvloeden.

Aandacht voor details

Voer taken uit die veel geduld vergen en waarvoor fouten nauwelijks zijn toegestaan.

“Speelsheid”

Gedraag je speels. Neem deel aan spelletjes, sport en allerlei andere ludieke activiteiten.

Het goede voorbeeld geven

Creëer iets, geef het goede voorbeeld,

Status / Prestige

Het hebben een baan die wordt gerespecteerd in de ogen van familie, familie, vrienden, kennissen. Om me iets te kunnen veroorloven.

Concurrentie

Een beroep waarin ik me kan meten met anderen.

Teamgevoel

Voel me als lid van een organisatie of een groep, creëer samen iets

Andere werkwaarden

.....

.....

.....

.....