

Methoden, opdrachten en kaartspellen voor loopbaanadvies

Inhoud

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Loopbaanadvisering	5
<i>Stappenplan.....</i>	<i>5</i>
<i>Leeswijzer.....</i>	<i>5</i>
1 Methoden	6
1.1 <i>Reflectie en werkexploratie.....</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Het windmolenmodel.....</i>	<i>7</i>
1.3 <i>Disney.....</i>	<i>9</i>
1.4 <i>Lijnen oefening.....</i>	<i>11</i>
1.5 <i>De Wensboom.....</i>	<i>12</i>
Werkblad – Werkwaarden	13
1.6 <i>Wegen naar de gewenste toekomst.....</i>	<i>14</i>
1.7 <i>Transformeren van belemmerende overtuigingen.....</i>	<i>15</i>
2 Opdrachten.....	17
2.1 <i>Kwaliteiten & Adviezen voor succes</i>	<i>17</i>
Werkblad - Kwaliteiten & Adviezen voor succes	18
2.2 <i>Talenten benoemen.....</i>	<i>19</i>
2.3 <i>Wat is belangrijk in een baan?.....</i>	<i>19</i>
2.4 <i>Jouw Ideale werkdag.....</i>	<i>19</i>
2.5 <i>De hand</i>	<i>20</i>
Werkblad – De hand.....	21
2.6 <i>Mijn Competenties (volgens mij/volgens anderen).....</i>	<i>22</i>
Werkblad - Jouw competenties volgens jou	23
Werkblad - Jouw competenties volgens anderen	25
2.7 <i>STARR methode</i>	<i>27</i>
2.8 <i>Kernwaarden</i>	<i>28</i>
Werkblad - Kernwaarden	29
2.9 <i>Talenten en persoonlijke kracht</i>	<i>30</i>
Werkblad - Vragen over talenten en persoonlijke kracht	31
2.10 <i>Drijfveren en interesses</i>	<i>32</i>
Werkblad - Drijfveren & interesses	33
2.11 <i>Drijfveren.....</i>	<i>35</i>
2.12 <i>Levenslijn CV.....</i>	<i>37</i>

2.13	<i>Stamboom werk</i>	38
2.14	<i>Twee biografische loopbaanopdrachten</i>	39
	Werkblad - Biografische loopbaanopdracht - De appel valt niet ver van de boom	40
	Werkblad - Biografische loopbaanopdracht – 7 fragmenten	42
2.15	<i>Kernkwadrant - Ken jezelf</i>	44
	Werkblad - Hoe kun je jouw kernkwaliteiten herkennen?	45
2.16	<i>Mindmap</i>	46
2.17	<i>Moodboard</i>	47
	Werkblad - Maak een moodboard over jouw werkgeluk	48
2.18	<i>Vlinderen</i>	49
2.19	<i>Vacatures screenen</i>	50
2.20	<i>Vacature analyse</i>	51
	Werkblad - Vacatureanalyse	52
2.21	<i>Dag meelopen</i>	54
2.22	<i>Voorwaarden voor toekomstige functie en werkplek</i>	55
2.23	<i>Elevator Pitch</i>	56
	Werkblad - Elevator Pitch	57
3	Kaartspellen	60
3.1	<i>Doen & laten box</i>	60
3.2	<i>Inspiratiespel</i>	62
3.3	<i>Beroepenschatkist</i>	64
3.4	<i>Kaartenspel Belemmerende Overtuigingen</i>	65
3.5	<i>Kernwaardenspel</i>	66
Bijlagen		67
	<i>Voorbeelden van kernkwaliteiten en kernkwadranten</i>	68
	<i>Lijst met kernwaarden</i>	69
	<i>Lijst met menstypen (enneagram)</i>	70
	<i>Lijst met eigenschappen en kwaliteiten</i>	72
	<i>Lijst met interesses</i>	74

Inleiding

Voor je ligt het resultaat van zes leerwerksessies waarbij 95 loopbaanadviseurs van Leerwerkloketten uit het hele land methoden, instrumenten en (huiswerk)opdrachten met elkaar hebben gedeeld. De sessies zijn georganiseerd van maart t/m juni 2022.

Het doel van deze sessies was het verstevigen van de loopbaanadviesfunctie door met elkaar kennis en ervaring te delen. De verzamelde tips, methoden, instrumenten en (huiswerk)opdrachten zijn in dit document gebundeld.

We danken alle adviseurs voor hun actieve inbreng en enthousiasme!

Martine van Doorn & Jolien Klein Wassink

Loopbaanadvisering

Loopbaanadvies draagt bij aan Leven lang ontwikkelen. Daarbij maken we gebruik van:

- Kennis van onderwijs: van publieke en private opleiders, branche-certificaten, online scholingsmogelijkheden etc.
- Kennis van arbeidsmarkt.
- Groot netwerk: bijvoorbeeld samenwerking met bibliotheken, taalhuizen, SBB.
- Daarbij zetten we de klant centraal!

Stappenplan

In het bieden van advies maken we gebruik van het **stappenplan**:

- Ontdek:** Wat zijn jouw talenten en interesses?
- Kies:** Welk beroep kies jij? En wat is de kans op werk?
- Leer:** Wat heb je nodig om je doel te bereiken?
Wat moet je nog leren?
- Werk:** Waar en hoe vind je een leerbaan?



Elke stap is in groepjes besproken. De tips en handige websites die zijn verzameld, vind je in het document **Tips Ontdek-Kies-Leer-Werk**.

De uitkomsten van de opdrachten kan de klant ook invullen in **Mijn Loopbaanplan**. Je kunt dit zowel in zijn geheel als modulair inzetten, afhankelijk van de vraag van de klant. Het kan als voorbereiding op de afspraak en/of als huiswerkopdracht meegegeven worden.

Leeswijzer

De ingebrachte instrumenten en methoden zijn samengebracht in deze bundel. We hebben hierbij de volgende indeling gemaakt:

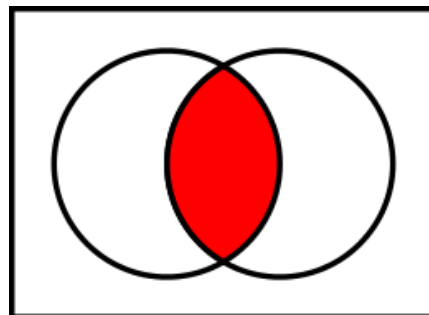
1. Methoden
2. Opdrachten
3. Kaartspellen

Je vindt er een korte beschrijving van het doel, voor wie je het kunt inzetten, wat het oplevert en het proces. Bij de opdrachten zijn ook verschillende Werkbladen toegevoegd, die je kunt kopiëren en direct kunt gebruiken voor je eigen klanten. Hulpbladen met lijsten met kwaliteiten, interesses en dergelijke vind je in de bijlagen.

Tijdens de leerwerksessies zijn ook veel theorieën en modellen genoemd, zoals van Bateson, Holland, McClelland en Kuijpers. We stippen ze in deze bundel niet aan, daar zouden we ze tekort mee doen. Wil je meer achtergrond informatie, bekijk dan eens de [boekentips](#). Ook zijn er verschillende opleidingen voor loopbaancoaching (zie www.noloc.nl/opleidingen).

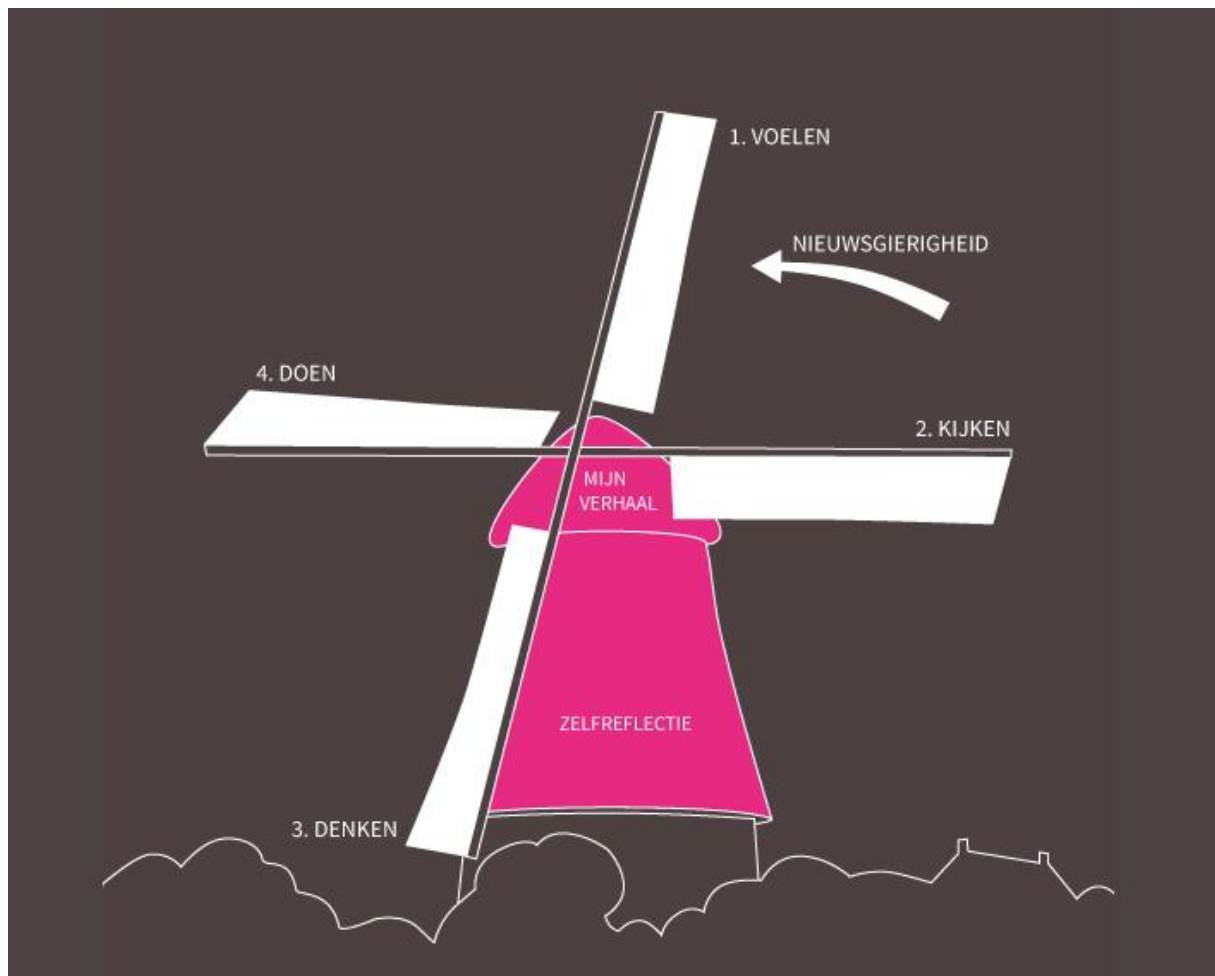
1 Methoden

1.1 Reflectie en werkexploratie



Doel	Inzichtelijk maken waar de klant naar op zoek is.
Doelgroep	Iedereen
Wat levert het op?	Zelfinzicht geeft betekenis aan arbeidsmarktmogelijkheden.
Benodigd materiaal	Pen en papier.
Procesbeschrijving	In mijn gesprek met de klant over hoe loopbaanoriëntatie /de zoektocht naar ander werk naar mijn mening in elkaar steekt, teken ik vaak ter plekke op papier bovenstaande afbeelding. Daarmee wil ik aanschouwelijk maken dat het hierbij gaat om 2 aandachtsvelden betreft: • kwaliteiten- en motievenreflectie*: onderzoeken van de eigen persoon: Wat is jouw bagage, wat heb je te bieden aan kwaliteiten, skills, werk- en levenservaring, persoonskenmerken, kennis en kunde. Ook behandel ik hier drijfveren en werkomstandigheden / loopbaanwaarden. De vragen worden mede bepaald en verfijnd door de uitkomsten van het onderzoek door de klant van het andere aandachtsveld: de arbeidsmarkt. • Werkexploratie*: vereist actieve inspanning van de klant - onder mijn begeleiding. Ik probeer de klant duidelijk te maken dat de uitkomsten in de ene cirkel de gegevens in de andere beïnvloeden: door te onderzoeken en te weten welke eisen aan een functie zijn verbonden, welke werkzaamheden worden verricht, kan het eigen aanbod, de talenten verfijnd, toegespitst worden. Het duidelijk maken doe ik aan de hand van voorbeelden van kwaliteiten of wensen of werkzaamheden die de klant mij in het gesprek heeft gegeven. Zodat de klant begrijpt waartoe zijn inspanningen bedoeld zijn. De overlap – rood gemaakt – is de mogelijke match waarnaar de klant op zoek is. *Zie '5 loopbaancompetenties van Marinka Kuipers'. Meer informatie in de Tool Vijf loopbaancompetenties - Euroguidance.

1.2 Het windmolenmodel

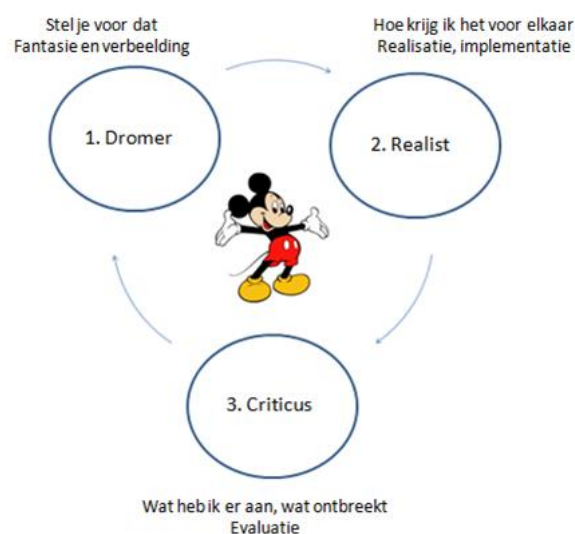


Doel	Het windmolenmodel is een overzichtelijke methode om het keuzeproces van verschillende kanten te belichten en zo te komen tot een weloverwogen besluit.
Doelgroep	Uitstellers, twijfelaars die moeite hebben daadwerkelijk een stap te gaan zetten.
Wat levert het op?	Meer regie over je eigen keuzeproces. Het zorgt er voor dat iedere keuze de klant een stapje dichterbij het doel brengt.
Benodigd materiaal	Ruimte: Voor deze opdracht is een afgesloten ruimte nodig, zodat in volle vrijheid heen en weer gestapt kan worden. Het molenmodel groot uitgetekend zodat er “beweging in kan komen”.

Procesbeschrijving	1. Sta op de pijl nieuwsgierigheid: Wat wil de klant onderzoeken? 2. Stap in wiek 1 (voelen): Wat is je gewenste gevoel? = uitgangspunt voor vervolgstappen 3. Stap in wiek 2 (kijken): benoem wat de klant “ziet” bij zichzelf en zijn omgeving. Opties uitvragen 4. 4.Stap in wiek 3 (denken): vergelijk besproken opties en maak hieruit een keuze 5. Stap in wiek 4 (doen): Hoe ga je aan de slag. Wat wordt je eerst stap? De wieken bepalen de opbouw van het traject en de volgorde van de stappen die je gaat zetten. Iedere wiek heeft zijn eigen invalshoek op de keuze. De keuzestijlencheck laat zien dat iedereen een voorkeur heeft voor één of twee wieken. De spil: mijn verhaal: Wat is jouw beleving in verleden en heden? De molensteen: Via zelfreflectie wordt de nieuwe informatie omgezet in nieuwe inzichten. Meer informatie: Het complete loopbaanboek, Van Ass, S. (2015), Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen. Blz. 229 e.v. Website van Vronie Veugelers: <u>WINDMOLENMODEL - Mychoice-coaching</u>
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Een hele praktische uitvoering van de leercyclus van Kolb (1984). Door dit stappenplan komt een klant makkelijk tot inzicht en beweging.
Aandachtspunten	De volgorde van de wieken kun je ook laten kiezen op basis van voorkeurstijlen.

1.3 Disney

Doel	Plan van aanpak, loopbaanplan
Doelgroep	Dit instrument helpt als veranderingstechniek wanneer de kandidaat niet weet wat hij/zij wil doen en hoe hij/zij dat kan doen.
Wat levert het op?	Na het ontdekken van wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik? is het ook belangrijk om dit om te zetten in concrete acties. Deze acties leiden tot een plan van aanpak, een loopbaanplan. De Disney-strategie is een instrument dat het doelmatiger denken bevordert (Blok, 2015). Het is een NLP-instrument ontwikkeld door Robert Dilts. Dit is juist de stap om een transfer te maken van wat er in de eerdere gesprekken ervaren is naar de dagelijkse beroepspraktijk. De eigen regie van de kandidaat komt hier aan bod want op basis van de vorige gesprekken bepaalt de kandidaat welk doel hij/zij in wil bereiken met dit instrument.
Procesbeschrijving	De vraag die uit het doel voortkomt wordt gesteld in een 'hoe' vraag. Vervolgens laat je de kandidaat wisselen tussen de verschillende perspectieven; dromen, realiseren en beheren. Dit instrument is gericht op het ervaren door de perspectiefwisselingen doordat elk perspectief zo levendig, visueel en tastbaar mogelijk wordt ingebeeld. Dit instrument kun je dus ook fysiek inzetten waarbij de kandidaat zichzelf letterlijk in dit perspectief zet en ervaart hoe dat voelt en voelt wat er nog nodig is. Door de stappen te doorlopen beseft de kandidaat zich dat hij/zij zelf grip heeft op het behalen van het doel. Door de verschillende perspectieven merkt de kandidaat waar de belemmeringen liggen, de kansen en de hulpbronnen en weet hij/zij hoe het doel bereikt kan worden. Het doorlopen van de perspectieven leidt tot een haalbaar en effectief stappenplan voor de kandidaat.



De drie belangrijke rollen

De Disney Creativiteit strategie scheidt drie belangrijke rollen – dromer , realist en criticus – betrokken bij het proces van het genereren van ideeën te creëren en te vertalen naar de werkelijkheid . De rollen zijn afzonderlijk onderzocht voor maximale helderheid en gevolg.

Dromer: *Stel je voor dat ...*

Laat je gedachten vrij dwalen. Produceer een visionair grote foto zonder grenzen , beperkingen of terughoudendheid. Stel jezelf de vraag : Wat wil ik nu echt , in een ideale wereld ? Laat niet de werkelijkheid in je gedachten komen . Dit is de dagdream of brainstorm tijd . Het zal waarschijnlijk gaan om je visuele verbeelding . Bepaal de uitkomst van het idee.

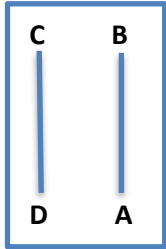
Realist: *Hoe krijg ik het voor elkaar?*

Dit gaat over het organiseren van ideeën om je plan in praktijk te brengen. Wat zou er moeten gebeuren om het echt te maken ? Hoe zou je het kunnen doen? Denk constructief . Bedenk een actieplan en evalueer om te bepalen wat realistisch is. Stel jezelf de vraag : Wat zal ik doen om deze plannen werkelijkheid te maken ? Stel termijnen en mijlpalen vast voor de vooruitgang . Zorg ervoor dat je plan kan worden gestart en onderhouden door de juiste persoon of groep.

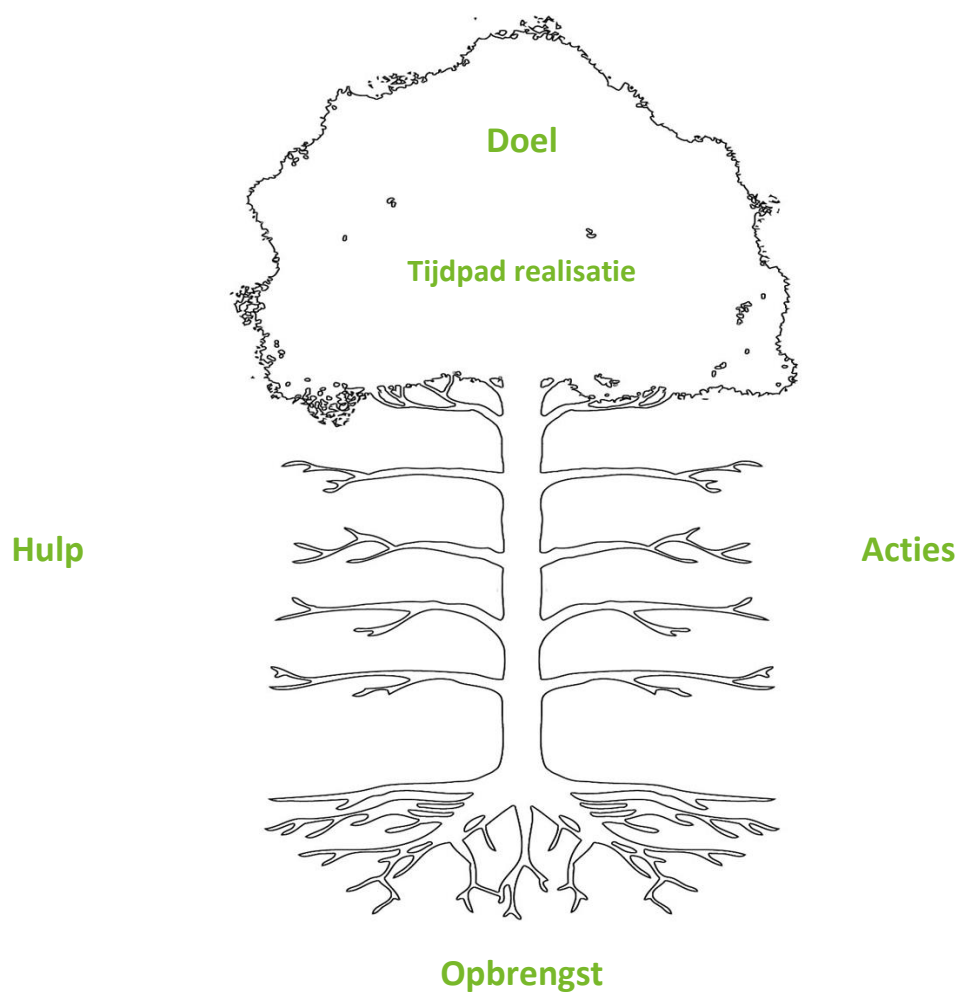
Criticus: *Voldoen deze stappen / dit nieuwe gedrag?*

Test je plan , ga op zoek naar problemen , moeilijkheden en onbedoelde gevolgen . Evalueer deze . Stel jezelf de vraag, wat kan er mis gaan? Denk aan wat ontbreekt, wat het overschot is, wat de spins – offs zullen zijn . Definieer de context waarin je plan werkbaar is en problematisch.

1.4 Lijnen oefening

Doel	Nieuwe visie op loopbaandoel.
Doelgroep	aantal deelnemers: 1 tot 12
Wat levert het op?	Nieuwe inzichten
Benodigd materiaal	• Uitleg voor de kandidaat voor de lijnen oefening; • Afplaktape/schildertape voor lijnen op de grond; • Pen en papier. Eigen methode gebaseerd op NLP.
Procesbeschrijving	Uitleg oefening op de grond: Je ziet 2 lijnen. 1 lijn voor als er niets verandert en daarnaast een lijn vanuit je wensbeeld: • A-B lijn voor als er niets verandert: A=nu, B= over 5 jaar als je niets doet • C-D lijn vanuit wensbeeld. C= waar wil je over 5 jaar staan, D= wat moet je dan nu doen. • Nabespreking. Kan in tweetallen gedaan worden. 
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	De lijnen oefening kan individueel en in een groepstraining worden ingezet. Het kan gecombineerd worden met een oefening om eerst onbewuste belemmeringen en oplossingen op te halen.
Aandachtspunten	• Coach moet in staat zijn met diepgang te werken en niet bang zijn om bij de klant door te vragen. • Ruimte waarin gewerkt wordt moet rustig zijn en geen verstorende elementen zoals lawaai. • Neem voldoende de tijd. • Voor de lijnen oefening is fysieke werkruimte ook belangrijk. Zorg dat er verschillende plekken zijn waar mensen in 2-tallen kunnen werken.

1.5 De Wensboom



Doel	Door het inzichtelijk maken van werkwaarden gericht in actie komen.
Wat levert het op?	Inzicht in werkwaarden en concrete vervolgstappen.
Benodigd materiaal	Werkblad Werkwaarden.
Procesbeschrijving	Laat de klant een cijfer geven aan de Werkwaarden – zie Werkblad. Daarna: 1. Beschrijf concreet je doel. 2. Verbind er een realistisch tijdpad aan 3. Welke acties ga je ondernemen? 4. Wat levert het je op? 5. Van wie heb je hulp nodig? Vragen bij de wensboom: • Hoe graag wil je het doel bereiken, hoe gemotiveerd ben je? Geef een cijfer tussen 1-10 • Kun je het, ben je in staat je doel te behalen? Geef een cijfer tussen 1-10

Vervolgens bekijk het diagram:



- Welke activiteiten ga je ondernemen?
- Neem een buddy. Wie?
- Welke werkwaardenwaarden wil je terug zien in de opbrengsten van je acties?

Werkblad – Werkwaarden

Opbrengsten

Financiële beloning
 Waardering en erkenning
 Concrete resultaten
 Zinnvolle bijdrage
 Carrière
 Kwaliteit
 Financiële beloning

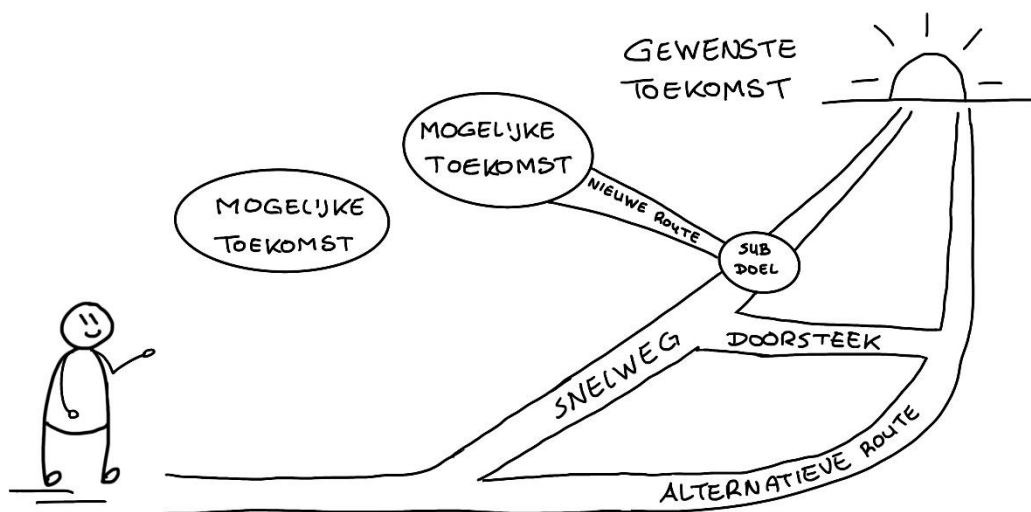
Activiteiten

Creatief denken
 Beïnvloeden
 Ondernemen
 Hulp verlenen
 Analyseren
 Ontwikkelen
 Fysiek actief zijn

Omgeving

Autonomie
 Zekerheid en stabiliteit
 Taakuitdaging
 Samenwerking
 Profileren
 Dynamiek

1.6 Wegen naar de gewenste toekomst



Doel	Onderzoeken van toekomstbeelden en reflecteren hoe wensen, verwachtingen en eigen motivatie van invloed zijn op de te kiezen route
Doelgroep	1-op-1. Jongeren, studiekeizers, mensen die het prettig vinden om met beeld overzicht te creëren.
Wat levert het op?	Inzichtelijk maken dat er verschillende wegen zijn om je doel te bereiken.
Benodigd materiaal	Papier en stiften.
Procesbeschrijving	Je maakt een getekend gespreksverslag met enkele kernwoorden. Bespreek de klantsituatie en vraag naar interesses, kwaliteiten en wensen. Bijvoorbeeld: Wat wilde je als kind graag worden? Hoe ziet je leven er over 5 à 10 jaar uit? Als je je interesse / passie volgt, hoe ziet je toekomst er dan uit? - Teken cirkels die de gewenste toekomst symboliseren. - Onderzoek via welke routes de klant de gewenste toekomst kan bereiken. Teken verschillende wegen en activiteiten. Maak aantekeningen bij de wegen en (sub)doelen. Door het te visualiseren en te bespreken, kun je samen ontdekken wat interesses, motivatie, wensen voor de toekomst en belangrijke aandachtspunten zijn. Wat zijn voor- en nadelen van de verschillende wegen? Wat is een aantrekkelijke keuze? Gebaseerd op een methode van Vance Peavy en de theorie van Donald Super.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Ondersteunen van de klant door overzicht te creëren en samenhang in het loopbaanadvies aan te brengen. Het tekenen helpt om de verschillende opties te zien en te onthouden.

1.7 Transformeren van belemmerende overtuigingen

Doel	Ombuiging van een belemmerende overtuiging naar een helpende overtuiging
Doelgroep	1-op-1.
Wat levert het op?	verminderen van obstakels om over te gaan in actie
Benodigd materiaal	8 geplastificeerde papieren plaatsankers (A4 formaat) met teksten die je op de grond kunt leggen + 2 stukjes schrijfpapier met pen
Procesbeschrijving	NLP oefening, 1,5 – 2 uur. Links voor meer informatie: opsporen van overtuigingen
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het is een gevoels-/ervaringsoefening. Dit raakt meteen iemands binnenste en komt daardoor sterk binnen
Aandachtspunten	Met het formuleren van een doel, een oude en nieuwe overtuiging en de positieve intentie heb je de helft gewonnen. Besteed hier voldoende tijd aan om tot goede formuleringen te komen.

Processtappen

1. Neem een *belemmerende overtuiging*. Je wilt iets (= *doel*), maar het lukt niet of je durft het niet, wat houdt je tegen etc. Zoek naar de verborgen overtuiging op identiteitsniveau. Wat moet je geloven (over jezelf) om te zeggen dat...
Zoek ook de verborgen voordelen, de *positieve intentie*. Want deze mag je uiteraard behouden.

- Schrijf het doel op een apart blaadje en houd deze apart. Refereer hier tijdens de oefening aan.
2. Formuleer een *nieuwe overtuiging*, deze moet de voordelen van de oude overtuiging bevatten en nieuwe elementen toevoegen die de persoon zullen ondersteunen om te bereiken wat hij graag wil. Voorwaarden voor de nieuwe overtuiging:
 - a) Kort en krachtig geformuleerd
 - b) Positief geformuleerd

3. Leg de Plaatsankers neer op de grond op de volgende manier:



4. Schrijf de oude overtuiging op een papiertje, eventueel maak je daarbij een tekening, en leg het papiertje met de oude overtuiging op plaatsanker 1.
5. Idem voor de nieuwe overtuiging en leg deze op plaatsanker 2.
6. Ga naar Neutraal en zoek naar een situatie waarin je twijfelde aan iets waarvan je het eerder wel geloofde. Ga op plaatsanker 3 staan en associeer je met dit gevoel van (vatbaar voor) twijfel (twijfel die later ook gegrond bleek te zijn!). Noem je oude overtuiging en schud daarbij vertwijfeld met je hoofd en bedenk argumenten om deze oude overtuiging te ontzenuwen.
7. Ga naar neutraal en alles even afschudden. Neem een situatie waarin je het gevoel had helemaal open te staan voor iets nieuws, vol blijde verwachting (wat later ook goed is gekomen, bijv. nieuwe baan o.i.d.) en ga naar plaatsanker 4 en associeer je met dit gevoel.
8. Neem dan het papiertje met je nieuwe overtuiging in de hand en stap weer terug op plaatsanker 4 (openstaan/vatbaar voor overtuiging) en laat het gevoel van openstaan weer helemaal tot je doordringen en vindt argumenten die de nieuwe overtuiging interessant en waardevol maken. Laat de nieuwe overtuiging op deze plek achter. En kom naar Neutraal.
9. Loop naar je oude overtuiging, pak hem op en loop naar plaatsanker 3 – de twijfel en voel weer deze twijfel. Loop dan door naar plaatsanker 5 - het archief/het museum en leg je overtuiging daar neer. Bedank je oude overtuiging voor alles wat hij voor je heeft gedaan en dat je de positieve intentie wilt behouden, maar de bijbehorende overtuiging heb je nu niet meer nodig. Bedank hem nogmaals en geef hem een mooie plaats in je archief/museum, neem afscheid van je oude overtuiging.
10. Loop naar je nieuwe overtuiging (deze ligt op plaatsanker 4) en voel hoe het nu is, hoe deze nieuwe overtuiging voelt en pak het papiertje met de nieuwe overtuiging op en loop naar de plaats waar al je overtuigingen liggen (plaatsanker 6). Voel wat dit met je doet, beleef en ervaar dit helemaal.
11. Ga naar plaatsanker 7 en overzie vanuit deze positie de ruimte waarin je hebt gewerkt. Herinner je doel/missie en onderzoek in welke mate de nieuwe overtuiging je doel/missie ondersteunt en als er nog iets veranderd moet worden dan doe je dat nu (eventueel kun je de cirkel herhalen). Beslis of je de nieuwe overtuiging helemaal aanvaardt.
12. Als het gevoel goed is, stap je weer op plaatsanker 6 en neem de nieuwe overtuiging op in je hart.

2 Opdrachten

2.1 Kwaliteiten & Adviezen voor succes

Doel	Klant vragen in hun directe omgeving aan mensen om kwaliteiten van hen te benoemen (met onderbouwing) daarnaast vragen ze ook naar adviezen vanuit andermans oogpunt.
Doelgroep	Alle typen klanten
Wat levert het op?	Openstellen voor feedback, zicht krijgen op kwaliteiten (bouwen aan vertrouwen) en vertaalslag naar rollen/arbeidsmarkt. Vaak verrassende uitkomsten die herkenbaar zijn voor klant omdat ze uit directe omgeving van klant komen. Uitkomsten van diverse mensen die overeenkomen waardoor klant overtuigd raakt en vertrouwen krijgt.
Benodigd materiaal	In een gesprek kun je de uitkomsten van de huiswerkopdracht (feedback) met wat creativiteit in principe koppelen aan elke andere test of methode. Bijvoorbeeld aan de testuitslag van de WPV (CTC) of aan het Octogram (Octogram. Haal het beste uit talent! - Free Download (docplayer.nl))
Procesbeschrijving	Het is een huiswerkopdracht, uitleg wordt gegeven in een persoonlijk gesprek, tip om ook voorbeeld aan mensen te vragen. Voor een volgende afspraak stuurt klant uitkomsten door naar loopbaanadviseur zodat ev. uitkomsten en ev. overeenkomsten vooraf worden ingezien. Tijdens gesprek ingaan op antwoorden.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Doordat antwoorden uit eigen directe omgeving komen, komen ze meer “binnen” bij de klant. Zelfredzaamheid en loopbaancompetenties worden hiermee gestimuleerd en aangezet waardoor klant enthousiast wordt om adviezen/rollen verder te onderzoeken. Vertaalslag naar arbeidsmarkt. Koppeling naar STAR kan worden gemaakt.
Aandachtspunten	Tijdspad. Vooraf aangeven dat ze de vraag niet op laatste moment moeten uitzetten maar meteen doen omdat men vaak even tijd nodig heeft om antwoorden te formuleren.

Werkblad - Kwaliteiten & Adviezen voor succes

Kwaliteiten – Kies minstens vijf mensen uit, aan wie je om vijf kwaliteiten vraagt die ze in jou zien. Vijf sterke kanten, waar jij goed in bent. Noteer ze hieronder, neem ze serieus en laat ze goed tot je doordringen. Bepaal zelf wat je ervan kunt leren en ervaar wat het met jouw eigenwaarde doet.

Tien adviezen - Kies minstens vijf mensen uit, aan wie je om twee adviezen vraagt om meer succes te kunnen hebben in jouw loopbaan. Noteer ze hieronder en neem ze serieus en laat ze goed tot je doordringen. Bepaal zelf wat je ervan kunt leren, welke adviezen je zinvol vindt en welke je terzijde wilt leggen.

2.2 Talenten benoemen

Talenten benoemen

1. **Vraag aan 5 mensen** met diverse achtergrond(bv. partner / ex collega / vriend of vriendin / zus of broer / buurvrouw etc.) **5 kwaliteiten over jou te benoemen** met een kort voorbeeld erbij waaruit dat blijkt.
2. Bekijk daarna de overlap of de verschillen en maak voor jezelf aan de hand van deze formulieren je eigen top 5.
3. Onderbouw het met voorbeelden uit je werkervaring.

Bekijk daarna de overlap of de verschillen en maak voor jezelf aan de hand van deze formulieren je eigen top 5. Onderbouw het met voorbeelden uit je werkervaring. Indien nodig kun je de klant hierbij begeleiden door bijvoorbeeld de STARR-methode te gebruiken.

2.3 Wat is belangrijk in een baan?

Wat is belangrijk voor jou in een baan?

1. Pak je cv of vacatures waarop je wilt solliciteren.
2. Maak alle woorden groen die voor jou een must zijn in een volgende baan
3. Maak alle woorden rood die je beslist niet meer wilt.

Deze opdracht is geschikt voor klanten met een heel lang cv die korter moet, of voor iemand die heel veel verschillende werkzaamheden heeft gedaan. Of bij twijfel van de klant over de vacatures waarop hij wil solliciteren.

2.4 Jouw Ideale werkdag

Jouw ideale werkdag

Omschrijf hoe een **ideale werkdag** er voor jou uit ziet:

Beschrijf hierbij alle details:

- Hoe laat sta je op?
- Welke kleren doe je dan aan?
- Hoe lang reis je naar je werk?
- Met welk vervoermiddel?
- Hoe ziet je werkplek eruit?
- Wat zijn je werkzaamheden, etc.

Reflectie op belangrijke elementen in een baan met alles wat daarbij hoort, zowel inhoudelijk qua functie maar ook qua randvoorwaarden.

2.5 De hand

Doel	Inzicht
Doelgroep	Elke klant
Wat levert het op?	Deze oefening is een aanzet tot denken over waar iemand nu staat met zijn loopbaanvraag en wat nodig is voor het vervolg.
Benodigd materiaal	Werkblad - De hand
Procesbeschrijving	Je kunt deze oefening gebruiken tijdens een bijeenkomst/workshop. Reik de hand uit op papier en laat de deelnemers bij elke vinger een antwoord schrijven. Vervolgens kun je vragen om de hand te presenteren. Instructie aan de klant Beantwoord de vragen. Geef eerst intuïtief en <u>snel</u> een antwoord op onderstaande vragen en schrijf dat op. • Duim: waar ben ik trots op/blij mee en wat wil ik behouden? • Wijsvinger: waar wil ik naar toe, welke richting/kant wil ik op? • Middelvinger: waar heb ik een hekel aan, wat wil ik afstoten, mee stoppen? • Ringvinger: waar ben ik trouw aan, wat wil ik niet loslaten, waar ben ik mee verbonden? Commitment. • Pink: waar ben ik nog klein in, waar wil ik in groeien? <i>Vervolg:</i> De eerste keer beantwoord iemand de vragen kort. Na een periode van een paar uur, een dag of een paar dagen kan iemand de vragen nog een keer beantwoorden. Denk er nu diep over na. Schrijf uitgebreide antwoorden op. Dwing jezelf om over iedere vraag minstens een half A4tje te schrijven. Vergelijk, als je alles hebt genoteerd, dit eens met je eerste antwoorden. Onderzoek wat je antwoorden aangeven, wat wil je daarmee doen? Formuleer voor jezelf een concrete actie. De actie kan iets heel kleins zijn, een klein stapje of een klein onderzoek, maar het geheel kan ook leiden naar een grote wijziging in jouw leven of loopbaan met een concreet en helder stappenplan.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Je hebt je hand altijd bij je, je kunt er gemakkelijk tijdens saaie treinreizen of iets dergelijks nog eens bij stil staan.
Aandachtspunten	Het is een vrije oefening, gedachten kunnen elke kant op gaan. Geef gevoelens en gedachten de ruimte. Onderzoek ze nieuwsgierig en zonder oordeel. De oefening kan grote gevolgen hebben of een klein inzicht opleveren.



- Duim:** Ik ben goed in... (benoem een kwaliteit)
- Wijsvinger:** Hier wil ik naar toe (hoe ziet je ideale werksituatie eruit?)
- Middelvinger:** Ik heb een hekel aan... (als het gaat om werk of werkomgeving)
- Ringvinger:** Ik ben trouw aan... (wat kan je bij jou verwachten?)
- Pink:** Ik wil groeien in...

2.6 Mijn Competenties (volgens mij/volgens anderen)

Doel	Het in beeld brengen van iemands kennis, vaardigheden en eigenschappen.
Doelgroep	De opdracht is individueel. Ik zet hem met name in bij jongeren voor wie bijvoorbeeld CTC minder geschikt is. Het kan ook voor andere doelgroepen.
Wat levert het op?	De kandidaat gaat actief aan de slag met diens competenties en weet deze actief te benoemen en beschrijven.
Benodigd materiaal	Het werkblad met de opdracht. Een pen of digitale invulmogelijkheid.
Procesbeschrijving	Je legt de opdracht en het doel van de opdracht uit. De kandidaat kan aan de hand van het formulier de opdracht maken. Vervolgens bespreek je het formulier met de kandidaat en kun je nog verdieping zoeken.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het is laagdrempelig en werkt goed voor kandidaten die veel moeite hebben met het benoemen van hun competenties.

Werkblad - Jouw competenties volgens jou

Soms is het lastig om over jezelf te zeggen waar je goed in bent. Toch zijn die kenmerken (ook wel competenties genoemd) heel belangrijk als je jezelf wilt verkopen naar een werkgever.

Competenties zijn op te delen in drie onderdelen:

- Kennis - Wat je weet
- Vaardigheden - Wat je kunt
- Eigenschappen - Wie je bent

Kennis-competenties zijn competenties die je hebt geleerd. Dit kan iets zijn dat je hebt geleerd bij een bepaalde opleiding, maar ook iets dat je zelf geleerd hebt via een hobby of een baan.

- Schrijf drie kennis-competenties op die jij hebt. (vb: kennis van computers, recepten, bepaalde systemen)

Ik weet veel van	

Vaardigheid-competenties heb je vaak ontwikkeld door in de praktijk ervaring op te doen, bijvoorbeeld tijdens een stage of een baan. Door iets vaak te doen ben je ergens *goed* in geworden.

- Schrijf drie vaardigheid-competenties op die jij hebt. (vb: samenwerken, organiseren, monteren)

Ik kan goed	

Eigenschappen zijn competenties die je van nature hebt. Je kan eigenschappen ook ontwikkelen, maar eigenschappen die niet bij jou passen kosten meer moeite om te ontwikkelen.

- Schrijf drie eigenschappen op die jij hebt. (vb: zorgzaam, sociaal, leergierig)

Ik ben erg	

Een competentie noemen is vaak niet genoeg om iemand te overtuigen dat je die competentie ook echt bezit. Bovendien zijn er veel competenties die op meerdere manieren geïnterpreteerd kunnen worden. Hierom is het belangrijk om uit te leggen wat je precies bedoelt met de competenties die je hebt.

Geef (op de achterkant) voor vijf competenties die je hierboven opgeschreven hebt een korte uitleg en een voorbeeld van een situatie waaruit blijkt dat je de competentie bezit.

Competentie	
Uitleg	
Voorbeeld	

Competentie	
Uitleg	
Voorbeeld	

Competentie	
Uitleg	
Voorbeeld	

Competentie	
Uitleg	
Voorbeeld	

Competentie	
Uitleg	
Voorbeeld	

Werkblad - Jouw competenties volgens anderen

Soms is het lastig om over jezelf te zeggen waar je goed in bent. Toch zijn die kenmerken (ook wel competenties genoemd) heel belangrijk als je jezelf wil verkopen naar een werkgever.

De mensen die jou goed kennen hebben een goed beeld van hoe jij bent en waar je goed in bent. Soms komt dat overeen met wat je over jezelf denkt, maar soms ook helemaal niet! Door de mensen in je omgeving te vragen hoe jij volgens hen bent, kan je jezelf beter leren kennen. Dit komt weer goed van pas als je jezelf wil verkopen naar een werkgever.

*Vraag aan (ten minste) vijf mensen in je omgeving om zij jou in **drie woorden** willen omschrijven.
Vraag daarnaast of er dingen zijn waarvan zij vinden dat je er heel erg goed in bent, of dingen waar jij heel veel vanaf weet.*

Vraag dit bijvoorbeeld aan je ouders, broers/zussen, goede vrienden, (oud)collega's.

Ik heb het gevraagd aan	
De drie woorden om mij te omschrijven	
Ik ben heel goed in / weet veel van	

Ik heb het gevraagd aan	
De drie woorden om mij te omschrijven	
Ik ben heel goed in / weet veel van	

Ik heb het gevraagd aan	
De drie woorden om mij te omschrijven	
Ik ben heel goed in / weet veel van	

Ik heb het gevraagd aan	
De drie woorden om mij te omschrijven	
Ik ben heel goed in / weet veel van	

Ik heb het gevraagd aan	
De drie woorden om mij te omschrijven	
Ik ben heel goed in / weet veel van	

2.7 STARR methode



Doel	Concreet eigen competenties kunnen benoemen.
Doelgroep	Iedere klant die zich goed wil kunnen presenteren tijdens een gesprek.
Wat levert het op?	Voorbereid het sollicitatiegesprek in gaan en dit als 'onderlegger' meenemen. Als klant een black out krijg kan hij de uitwerking er gewoon even bij pakken.
Benodigd materiaal	Laptop of pen en papier.
Procesbeschrijving	Uitschrijven van competenties. STARR helpt om duidelijke antwoorden te geven waaruit blijkt wat je kan en wat je meerwaarde is. Je beschrijft een voorbeeld in 5 stappen. STARR staat voor: • Situatie Wat was de situatie of context waarin het voorbeeld zich afspeelde? • Taak Wat was jouw taak, of welke taak heb jij op je genomen? • Actie Welke actie heb je ondernomen en (eventueel) met wie heb je samengewerkt? • Resultaat Wat was het resultaat van je handelen? Hoe werd hierop gereageerd? • Reflectie Was je tevreden met het resultaat? Welke kwaliteiten heb je laten zien? Zou je het de volgende keer anders doen? Zie ook: Sollicitatiegesprek? Met de STARR-methode bent u goed voorbereid werk.nl
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het is even een klusje, maar ze hebben daarna concrete voorbeelden klaar liggen die ze in het gesprek naar voren kunnen brengen. Hiermee hebben ze zelf meer grip op het gesprek en hoeven ze minder zenuwachtig te zijn.
Aandachtspunten	Niet iedereen kan zich er toe zetten om bijv. 5 competenties uit te schrijven (en te bedenken), omdat het veel denk en schrijfwerk vraagt.

2.8 Kernwaarden

Doel	Door de kandidaat inzicht te geven in zijn of haar kernwaarden bouw je een fundament in je zoektocht naar een passende functie. Wanneer een toekomstige functie geen kernwaarden bevat zal het vroeg of laat gaan wringen. De kernwaarden geven je houvast in het zoeken van functie maar ook in welke organisaties bij je passen.
Doelgroep	Mensen die in een oriëntatiefase zitten (vaak hoogopgeleiden)
Wat levert het op?	Inzicht en houvast in zoektocht maar ook mooie kennis voor in een sollicitatiegesprek.
Benodigd materiaal	Werkblad en pen of marker. Lijst met kernwaarden (zie bijlage).
Procesbeschrijving	Zie werkblad.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Omdat het een fundament is, mensen vinden het fijn om van zichzelf te weten en hierop hun keuze te baseren. Vaak wel bewust van maar goed om echt te noteren en mee te nemen.

Werkblad - Kernwaarden

Het doel van deze oefening is om je bewust te worden van jouw belangrijkste waarden. Wanneer je dit helder hebt kan je dit als fundament gebruiken in het zoeken van een passende organisatie en functie. Het kan je ook houvast geven in sollicitatie gesprekken, omdat het goed weergeeft waar jij voor staat en wat jij belangrijk vindt. Het trechteren van je 5 allerbelangrijkste waarden op werkgebied, zal je helpen om een doelbewuster en authentieke beroepskeuze te kunnen maken.

Oefening

1. Bekijk de lijst met voorbeelden van kernwaarden. Omcirkel of markeer voor jou 10 belangrijke kernwaarden. Wanneer je een waarde mist die voor jou belangrijk is, mag je deze uiteraard toevoegen.
2. Bedenk welke van deze 10 er in ieder geval voor jou van belang zijn in een nieuwe functie/baan en ga de waarden nu filteren. Noteer deze hieronder (minimaal 3, maximaal 5)

3. Bekijk nu hoe deze kernwaarden tot nu toe in je carrière aan bod zijn gekomen.

a. In hoeverre heb je jouw kernwaarden ingezet in de verschillende functies die je tot heden hebt vervuld?

--

b. Welk inzicht geeft dit over jouw werkplezier, inspiratie en ambities?

--

2.9 Talenten en persoonlijke kracht

Doel	Inzicht krijgen in talenten en drijfveren, wanneer iemand niet goed kan benoemen wat hij/zij wil en goed in is.
Doelgroep	In principe bij iedereen, maar werkt het beste bij mensen met een groot reflectief vermogen. Ik heb deze opdracht alleen bij 1-op-1 coaching ingezet.
Wat levert het op?	Door er vanuit verschillende perspectieven naar te kijken (verleden en hypothetische vragen) komen vaak dezelfde talenten naar boven en vormt zich een rode draad in het verhaal. Dit werkt vaak bevestigend voor de kandidaat. Vaak worden er ook anderen betrokken bij het beantwoorden van de vragen (bijv. ouders en vrienden) wat maakt dat men er ook bewuster mee bezig is en over gaat praten met anderen.
Benodigd materiaal	Werkblad: Vragen over talenten en persoonlijke kracht
Procesbeschrijving	Ik zet de opdracht altijd pas in nadat ik iemand heb gesproken. Tijdens dit 1 ^e gesprek geef ik dan aan dat ik een (aantal) opdracht(en) ga toesturen. In de begeleidende mail die ik na het gesprek toestuur, geef ik aan wat ik verwacht: meebrengen van de antwoorden naar ons vervolggerek, zodat we het kunnen bespreken. Ik geef ook aan dat het ok is als iemand niet alle vragen kan/wil beantwoorden. Tijdens het vervolggerek vraag ik de kandidaat om me mee te nemen in de antwoorden. De een gaat vraag na vraag langs, en de ander geeft een samenvatting. Het wisselt dus per kandidaat hoe diep we hierop ingaan en hoe lang ik hierop doorvraag.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het geeft mij een redelijk compleet startpunt voor het vervolg van het traject. Door de vragen door de kandidaat zelf te laten antwoorden en vervolgens met mij te delen, leg ik de regie bij hen. Zij kunnen zelf bepalen hoeveel ze met mij delen. Ondanks dat het ook deels wel persoonlijke onderwerpen zijn, krijg ik zo denk ik meer informatie dan wanneer ik de vragen op de man af zou stellen. Men heeft zo ook meer tijd om erover na te denken en dat is ook een methode die ikzelf prettig vind. Het fijne is ook vaak dat men hiermee bevestiging krijgt van hetgeen wat zij al eerder met mij gedeeld hebben of dat het nog wat meer opheldering geeft. Hierdoor wordt de richting ook bepaald.
Aandachtspunten	Reflectief vermogen van de kandidaat is belangrijk voor een bruikbaar resultaat van de opdracht. Vaak in combinatie met bijv. een test over werkwaarden of competenties.

Werkblad - Vragen over talenten en persoonlijke kracht

1. Wat deed je het liefst toen je een jaar of zes, zeven was? Welke talenten kwamen toen al naar boven?
2. Waar droomde je altijd over om te gaan doen of te worden? Waar droomde je over toen je nog een kind was?
3. Welk succes in het leven van anderen maakt je jaloers of geeft een onbestemd gevoel aan je eigen leven als je dit ziet?
4. Op welk moment was je de afgelopen tijd het meest blij in je werk?
5. Welke kwaliteiten heb je ingezet? Welke kracht kwam naar boven?
6. Als je kijkt naar de antwoorden op bovenstaande vragen, welk talent is dan een rode draad in je leven?
7. Welke bezigheid zou je, zelfs als je de lotto zou hebben gewonnen, willen doen?
8. Stel: een goede vriend van je koopt een oude boerderij en gaat deze opknappen. Jij gaat helpen. Wat ga je doen? Welke vaardigheden zet je in?
9. Zonder bescheiden te zijn: wat kun jij ontzettend goed? Wat zeggen andere mensen dat je heel erg goed kan?
10. Door welke bezigheden vergeet jij soms helemaal de tijd, verkeer je in een 'flow'?
11. Wat zijn lastige momenten in jouw leven geweest? Welke kwaliteiten brachten ze bij jou omhoog?

2.10 Drijfveren en interesses

Doel	Ontdekken van drijfveren.
Doelgroep	Voor studiekeizers en baanveranderaars
Wat levert het op?	Verbinding leggen met de testuitslagen.
Benodigd materiaal	Pen en papier.
Procesbeschrijving	Drijfveren bepalen voor een groot deel of je een studie vol zult houden of juist niet en of je plezier houdt in je werk. Wat motiveert je of demotiveert je juist. Na het maken van testen en vragenlijsten, dwingt deze schrijfoopdracht de klant dwingt meer over zichzelf na te denken en de antwoorden uit te schrijven.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Deze opdracht werkt goed omdat je andere aanvullende informatie boven water krijgt.
Aandachtspunten	Met name jongeren moet je activeren om het te maken.

Werkblad - Drijfveren & interesses

Drijfveren

Wat zijn drijfveren nu precies? En wat voor rol spelen drijfveren bij het maken van keuzes voor werk en studie? De beste definitie is waarschijnlijk “beweegredenen”. Bij drijfveren gaat het erom wat mensen beweegt, wat hen drijft. Andere woorden die gebruikt worden zijn: motivatie of voorkeuren. De drijfveren bepalen voor een groot deel of je een studie vol zult houden of juist niet en of je plezier houdt in je werk. Wat motiveert je of demotiveert je juist.

Globaal onderscheiden we de volgende drijfveren:

- Geld, een hoog inkomen
- Macht en invloed willen uitoefenen op andere mensen of gebeurtenissen
- Samenwerken met andere mensen
- Autonomie: onafhankelijk zijn en zelf beslissingen willen nemen
- Ergens goed in willen worden – specialisme/perfectionisme
- Iets nieuws creëren, vernieuwend bezig zijn
- Zelfontplooiing
- Status of aanzien
- Wedijveren, willen winnen
- Waardering van anderen
- Erkenning, aandacht krijgen
- Anderen willen helpen

Opdracht 1:

Kijk welke drijfveren bij jou passen. Vraag dit ook eens aan (een van) je ouders: welke kiezen zij voor zichzelf? En aan je vrienden. Iedereen heeft zijn eigen drijfveren/motivatoren.

Opdracht 2:

Stap 1

Probeer activiteiten te bedenken waar je met veel plezier aan terugdenkt, die je veel voldoening hebben gegeven. Dat kunnen allerlei activiteiten zijn, van het bouwen van een boomhut toen je nog op de basisschool zat, tot het organiseren van een schoolfeest.

Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- Activiteiten waar anderen positief op reageren en waar jij veel plezier in hebt;
- Binnen de activiteiten was je iets aan het doen waarover je zelf tevreden was;
- Je beleefde plezier aan de activiteiten zelf en niet alleen aan het eindresultaat;
- Je had zélf het gevoel dat je het goed deed.

Je begint met een korte beschrijving van deze activiteiten. Probeer er tenminste 8 op je lijstje te krijgen. Als je er meer hebt, kies je de acht die je het belangrijkste of het leukste vond. Die neem je mee naar stap 2.

Stap 2

Stel jezelf bij iedere activiteit de volgende vragen:

- Wat gaf mij het meeste plezier?
- Waar was ik trots op?
- Wat maakte dat ik bezig bleef?
- Wat gaf me energie?
- Hoe voelde ik me terwijl ik er mee bezig was?

Stap 3

Probeer er achter te komen of er overeenkomsten zitten in jouw voorbeelden. Met andere woorden, zijn het steeds dezelfde factoren die jou plezier geven of motiveren? Bijvoorbeeld: Word je vaker blij of houd je dingen beter vol als jij invloed kan uitoefenen op situaties of mensen?

Stap 4

Als je veel verschillende drijfveren ontdekt, zoek dan naar meer voorbeelden om je sterkste drijfveren eruit te lichten.

Interesses

Opdracht 3

Beantwoord de volgende vragen zo uitgebreid mogelijk. Ook al hebben deze dingen niet meteen met je werk of een opleiding te maken.

1. Wat is je favoriete plek op aarde en waarom?
2. Welke mensen inspireren je? Denk aan popsterren, acteurs, mensen in je omgeving, politici, mensen uit de geschiedenis enzovoort.
3. Wat inspireert je zo aan deze mensen?
4. Waar ligt hun passie?
5. Wat zegt dat over jouw passie?
6. Wat is je favoriete film en waarom?
7. Wat is het mooiste boek dat je gelezen hebt en waarom?
8. Welk soort kleding draag je graag?
9. Welke televisieprogramma's kijk je het liefst?
10. Wat is je belangrijkste bezit?
11. Beschrijf je herinneringen aan je belangrijkste bezit.
12. Welke waarde heeft dat bezit voor jou?
13. Over welk onderwerp kun je een hele dag praten?
14. Vraag aan je ouders, broers/zussen, vrienden/vriendinnen wat volgens hen, jouw belangrijkste interesses zijn.

Bekijk nu al je antwoord en kijk of er een rode draad in te ontdekken is. Beschrijf die rode draad.

Kun je geen rode draad vinden of heb je juist een supergave overeenkomst gevonden? Bespreek de antwoorden van de bovenstaande vragen met je loopbaanadviseur. Samen kijk je naar je drijfveren & interesses en wat dat betekent voor jouw loopbaankeuze of studiekeuze.

2.11 Drijfveren

Stap 1: Ontdekken

1. Wat vond je het leukst om te doen als kind (6 -12 jaar) en wat waren later je favoriete schoolvakken (waarom vond je dat vak juist leuk: 2 redenen)
 - Lijst noteren
2. Wat vond je hier zo leuk aan?
 - Noteer de woorden die de klant opnoemt en markeer per activiteit het eerstgenoemde woord (zie * in voorbeeld uitwerking, deze zijn vaak belangrijk)

Stap 2: Vervolg als huiswerkopdracht

- Wat is jouw top 3? Omcirkel of maak vet.
- Welke van al deze drijfveren komen of kwamen er terug in je werk en wat verwacht je terug te zien in een bepaalde functie (vacature)? Zet + of -.
- Wat merk je op als je bovenstaande drijfverenlijst naast je 360-graden feedback legt?

Stap 3: Passie opstoken

Kies 1 van je top 3 drijfveren en onderneem een actie waarmee je jezelf weer geregeld in contact brengt met dat leuke element. Zorg ervoor dat je wat je leuk vond weer in je leven brengt en het plezier er weer aan beleeft.

Doel	Iemand in contact brengen met de intrinsieke motivatie, wat vind je écht leuk.
Doelgroep	1-op-1
Wat levert het op?	• Iemand weet weer waar hij of zij blij van wordt en geeft zo richting aan een volgende loopbaanstap • Bij mensen die nog in een baan zitten maar een ontevreden gevoel hebben kan dit helpen om te achterhalen wat ze missen of wat er ontbreekt in een baan. Wat zie je terug in je huidige werk? • Bij mensen die zonder werk zijn en een doelloos gevoel hebben kan het helpen om weer verbinding te maken met wat je oorspronkelijk (als authentiek & onbedorven kind) heel fijn vond om te doen. Geef dan een vervolgopdracht mee om 1 activiteit weer op te pakken.
Benodigd materiaal	Papier en pen.
Procesbeschrijving	Zie opdracht. Hieronder een kort voorbeeld van een uitwerking: <i>1. Wat vond je het leukst om te doen als kind (6 -12 jaar)</i> a) Buiten spelen, hutten bouwen b) In de natuur bezig zijn c) Verstoppertje spelen d) Varen met bootje e) Etc. <i>2. Wat vond je daar zo leuk aan?</i>

	- Avontuurlijk (*) - Actie - Controle hebben - Nieuwsgierigheid naar de wereld, “ wat is er nog meer te ontdekken” - Spannend (*) - Op zoek naar het einde van de wereld - Spullen vinden - Avontuur (*) - Actie(f) - etc *=eerstgenoemde woord -> is vaak belangrijk
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Omdat deze eenvoudig te doen is en omdat er gevraagd wordt naar gevoel en herinnering van de persoon zelf (reflectie over identiteit).
Aandachtspunten	Eigen woorden van de klant noteren.

2.12 Levenslijn CV

1. Maak een chronologisch CV van AL je activiteiten in je leven vanaf de basisschool. Bijbaantjes, organisatie van familie dagen, vrijwilligerswerk, functies in sportclubs, scouting, studie of studentenverenigingen, je banen tot nu toe.
2. Schrijf per 'functie' 1-5 hoofdtaken op.
3. Schrijf per functie/periode op wat je er wel en niet leuk aan vond en waarom.
4. Kijk dan naar dit CV: wat is de rode draad die je erin terug kan vinden?

Doel	Vergroten zelfinzicht m.b.t. de gemaakte keuzes en de grondslag van die keuzes. Autobiografische manier van naar zichzelf kijken.
Doelgroep	Klanten die zich heroriënteren op hun loopbaan en die een zekere mate van reflectievermogen hebben.
Wat levert het op?	Klant leert zichzelf beter kennen. Zowel inhoudelijk (wat past wel/niet bij haar/hem als ook procesmatig (op basis waarvan maakte ik tot nu toe vaak keuzes). Soms komen drijfveren of loopbaananker hierin ook al duidelijk naar voren.
Benodigd materiaal	Computer of pen en papier. Tekstverwerk programma, of tekenprogramma. Uitwerking naar eigen inzicht van klant (verschillende vormen mogelijk).
Procesbeschrijving	Individuele opdracht. Ik bespreek de opdracht tijdens een gesprek, waarin ik het uitleg. Vervolgens stuur ik hem na per mail met bovenstaande instructie.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	• Het zet de klant in 'reflectie modus'. • Het levert zowel inhoudelijk als procesmatig veel inzichten op bij klant over zichzelf en bij mij als coach. Klant leert zichzelf beter kennen en ik kan door o.a. deze opdracht goed inschatten welke stijl de klant heeft. • Vanuit hier vaak een mooie brug maken naar vervolgoopdrachten die aansluiten bij datgene wat de klant aan het leren/ontdekken is over zichzelf.
Aandachtspunten	Deze methode werkt niet goed als huiswerkopdracht bij mensen die nog niet goed kunnen reflecteren. Dan is dit een opdracht die je beter samen met iemand tijdens een sessie kan doen.

2.13 Stamboom werk

Doel	Wat betekent werk in jouw familie
Doelgroep	Sollicitanten, studiekeizers, loopbaanvragen. Kan individueel en in groep.
Wat levert het op?	Geeft inzicht over jouw visie op werken en leren, waar komt die vandaan, wat is jou “voorgeleefd” en heeft jou gevormd, zowel positief als negatief.
Benodigd materiaal	Tekenpapier en kleurpotloden/stiften
Procesbeschrijving	Stamboom maken: • Boom tekenen met 6 (of meer: samengestelde families 😊) wortels voor ouders en grootouders • Stam: ben je zelf • Takken/kruin: je broers/zussen (naasten) of kinderen Bij de namen teken of schrijf je welke beelden, gedachten, ideeën, beroepen, gedrag, kwaliteiten/onhebbelijkheden je je herinnert over werken, opleidingen, tijdsbesteding Als de tekening af is nabespreken met vragen: • Wat levert dit op? • Zie je verband met jouw gedachten over werk? • Zie je positieve / negatieve beelden over werk • Pak jij je werk anders aan? Of hetzelfde? • Betekent dit iets voor je?
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het maken van de tekening leidt af van het rationele denken. Je gaat aan de gang en dan ontstaat er iets, voordat je echt moet denken ben je al bezig. Het gebruik van een tekening roept je creativiteit op en vaak kun je dan beter “naar binnen” kijken, het wordt visueel. Het onderbreekt het praten. Ik ben overtuigd dat er patronen ontstaan in iemands jeugdijaren, je raakt er aan gewend om je op een bepaalde manier te gedragen. Inzicht daarin is goed, vooral als het niet meer werkt en je tegen een blokkade aan loopt. Dan kun je kiezen of je je gedrag wilt voortzetten of wilt aanpassen. Ik heb deze oefening zelf gedaan in een creatieve loopbaancoachingsopleiding.
Aandachtspunten	Mensen voelen weerstand: ik kan niet tekenen, ik ben niet creatief, ik vind het gek om te doen.

2.14 Twee biografische loopbaanopdrachten

Doel	Vanuit je intrinsieke zelf (wie ben je van oorsprong, toen je jong was, onbevangen) opnieuw onderzoeken: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?
Doelgroep	Individuele mensen die een loopbaanvraag hebben.
Wat levert het op?	Dat je gaat doen wat het beste bij je past, waardoor je energie krijgt van je werk, of omscholing/studie. Herkenning.
Benodigd materiaal	Biografische Loopbaanopdrachten. 2 voorbeelden: • De appel valt niet ver van de boom • 7 Fragmenten
Procesbeschrijving	Laat de klant een biografische opdracht thuis invullen en terug mailen, minimaal 1 werkdag tevoren zodat je je kunt voorbereiden. Deze Biografische opdrachten geven een start om te ontdekken hoe je intuïtief en oorspronkelijk was en wat heeft gemaakt dat je je hebt aangepast, en waaraan, of aan wie. Hoe dit van invloed is geweest op de opbouw van je studie-en loopbaan waardoor je nu wil onderzoeken welk werk of studie het beste bij je past. Dus we gaan kijken van binnenuit naar buiten toe: uitgaan van je ZELF (jouw blikveld) en dan die opleiding of dat werk herkennen in plaats van andersom.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Het is een manier van werken die het beste bij me past. De gesprekken zijn persoonlijk, ontroerend en oprecht en bieden altijd mooie inzichten. Het zijn opdrachten die ikzelf ook zou willen invullen om inzicht te krijgen. Vertrouwen, veiligheid en zorgvuldige aandacht is wat ze bieden en wat ik prettig vind om mee aan de slag te gaan. Doordat je ze in je eigen tijd mag invullen, wel of niet in gesprek met anderen, kan je komen tot nieuwe inzichten die echt alleen maar over jezelf gaan. Vandaaruit de arbeidsmarkt op is echt een verademing! Je komt 'thuis' bij jezelf!.
Aandachtspunten	Als onderliggende verwikkelingen/problematiek boven komt, doorverwijzen naar behandelaar (Praktijkondersteuner huisarts, huisarts, therapeuten etc) . Benoemen dat je als loopbaanadviseur geen therapeut bent, maar dat de loopbaanopdrachten wel heel persoonlijk (kunnen) zijn. Dus je integriteit en professionaliteit waarborgen.

Werkblad - Biografische loopbaanopdracht - De appel valt niet ver van de boom

Deze oefening heeft als grondgedachte dat als je weet wat de talenten zijn van je ouders of voorouders, je ook veel beter zicht kunt krijgen op jouw eigen talenten.

Vader:

- Wat zijn/waren de kernkwaliteiten van je vader?
- Wat zijn/waren de zwakke kanten van je vader?
- Welke rollen heeft jouw vader vervuld? (kostwinner, leraar, ...)
- Welke mogelijkheden heeft hij niet benut?
- Wat waren de idealen van je vader?
- Wat was zijn passie?
- Welke droom heeft hij waargemaakt?
- Welke droom heeft hij niet waargemaakt?
- Welke baan zou hij gehad hebben als hij later was geboren?

Moeder:

- Wat zijn/waren de kernkwaliteiten van je moeder?
- Wat zijn/waren de zwakke kanten van je moeder?
- Welke rollen heeft jouw moeder vervuld? (verzorgster, opvoedster, kostwinster...)
- Welke mogelijkheden heeft zij niet benut?

- Wat waren de idealen van je moeder?
- Wat was haar passie?
- Welke droom heeft zij waargemaakt?
- Welke droom heeft zij niet waargemaakt?
- Welke baan zou zij gehad hebben als zij later was geboren?

En jij?:

- Welke kwaliteiten heb je van je vader of moeder?
- Welke zwakke kanten heb je van je vader of moeder?
- Welke rollen heb je overgenomen van je vader of moeder?
- Welke mogelijkheden die zij beide niet benut hebben, heb jij ook niet of juist wel benut tot zover?
- Welke passies heb jij?
- Welke droom wil jij waarmaken?
- Waar ben je trots op wat je van hen hebt meegekregen?

Werkblad - Biografische loopbaanopdracht – 7 fragmenten

Onderzoek van het verleden

Als je op een keerpunt in je loopbaan staat, is het goed om eerst eens terug te kijken, en de balans op te maken. Waar kom je vandaan, hoe ziet je leven er tot nu toe uit, wat heeft je gevormd? Wie en wat is van invloed geweest? En wat heeft het allemaal voor je betekend?

Terugkijken om verder te komen

Waarom gaan we terug in de tijd? Je eigen geschiedenis voelt vaak als heel ver weg aan; je denkt niet dagelijks aan de dingen die je vroeger deed. In coaching gaan we hier wel dieper op in, omdat je verleden vaak te maken heeft met het hier en nu, het heeft je hier 'gebracht'. Juist als je in een veranderende situatie zit, door ontslag of iets anders ingrijpends, kan het goed zijn terug te kijken. Je krijgt daarmee zicht op wat van invloed, en wie belangrijk voor je zijn geweest, welke keuzes je hebt gemaakt, welke kwaliteiten je hebt ontwikkeld etcetera.

Oud gedrag

Vaak kom je daarbij ook 'oud' gedrag tegen. Je reageert op een manier 'van vroeger'. Als kind, tussen je familie, kwam het je goed van pas om je op een bepaalde manier te gedragen. Je deed jezelf bijvoorbeeld een beetje stoerder voor dan je was, omdat je oudere broers en zussen had waar je tegen op moest boksen. Maar die manier van vroeger kan je nu in de weg zitten. Om bij het voorbeeld te blijven; je vindt hulp vragen best moeilijk. Dit oude gedrag noemen we een overlevingsmechanisme. Het is een manier van doen die ooit nodig was, maar die je nu ook wel eens in de weg kan zitten. Ieder mens heeft wel een overlevingsmechanisme, soms zie je het heel duidelijk, soms is het wat meer verstopt. Het is goed om te weten dat je oude overlevingsmechanismen nu niet meer nodig zijn, dat je ze geleidelijk aan kunt vervangen door nieuw gedrag. Ook oud zeer kan nieuwe kansen geven, als je er maar zicht op hebt. Vergelijk het maar met het opruimen van je kledingkast; je komt daarbij vast hopeloze gevallen tegen, rokjes die je niet meer past, t-shirts die je meer dan 10 jaar bewaart en niet weg kunt doen. Als je echt grondig opruimt en alles eruit haalt, zie je pas wat de rode draad is.

Je ziet waar je elke keer weer de fout mee inging (te strakke broeken), en wat je dus zou kunnen vernieuwen. Dan pas maak je voornemens over wat je voortaan anders zult doen ('ja; ik ga wat meer kleur dragen'). Het is daarbij goed om te beseffen dat je zelf aan het roer staat; jij bepaalt wat je (wanneer) kunt loslaten en wanneer je actief meestuurt.

Je eigen geschiedenis

Ga de komende dagen zo nu en dan eens op een rustige plek zitten of loop even de natuur in.

Bedenk dat je niets meer hoeft te doen en dat je nog maar één opdracht hebt. Die is: maak een opsomming van wat je hebt meegemaakt in je leven. Zet je levenservaringen eens op een rijtje, en ga na in hoeverre bepaalde gebeurtenissen jouw levenspatronen hebben beïnvloed.

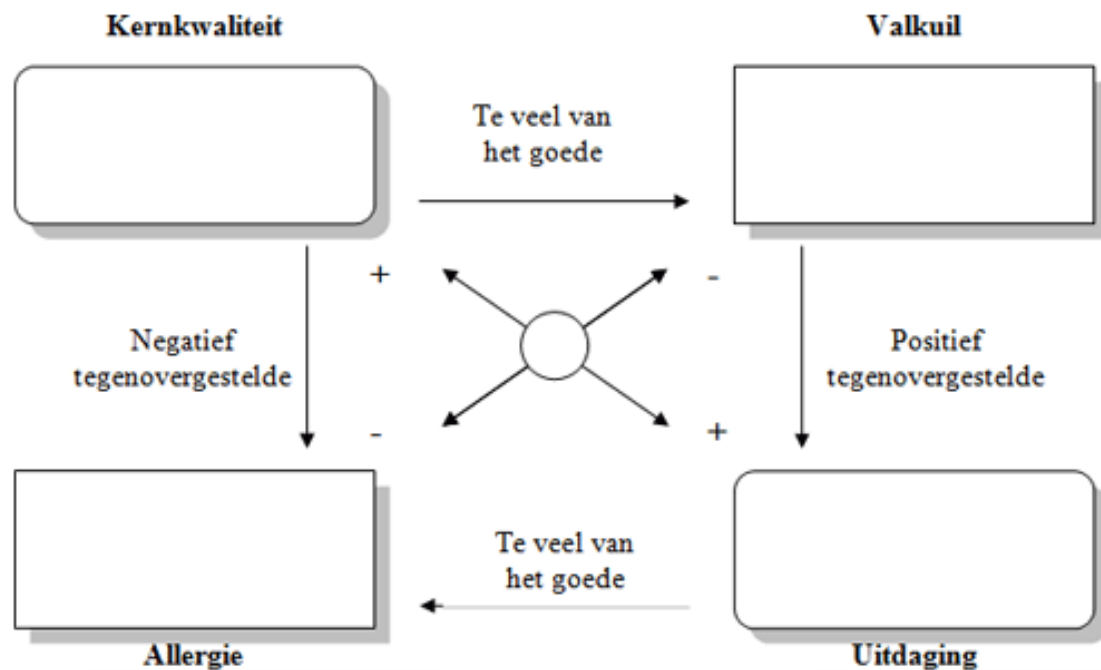
We geven je twee handvatten voor het maken van die opsomming; je mag ze allebei maken of er één kiezen die je aanspreekt. Overigens geldt natuurlijk dat je vertelt wat je wilt vertellen, en voor je houdt wat je voor je zou willen houden.

Opdracht: zeven fragmenten

Beschrijf zeven belangrijke fragmenten uit je leven, die op wat voor manier ook voor je van betekenis zijn (geweest). Houd het kort en bondig: beperk je bij elke gebeurtenis tot één zin van maximaal vier regels.

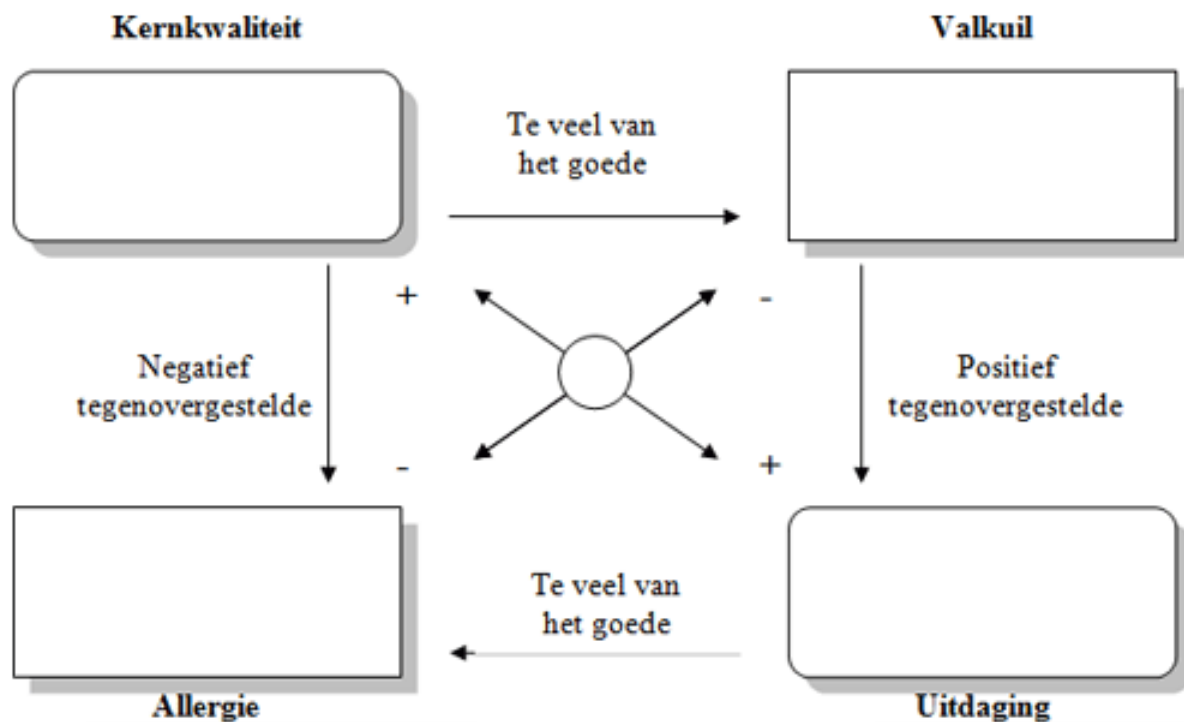
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

2.15 Kernkwadrant - Ken jezelf



Doel	Inzicht in je kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën.
Doelgroep	Deze opdracht kan individueel als in groepsverband gemaakt worden.
Wat levert het op?	Kernkwadranten is een model, bedacht door Daniel Ofman, dat op een makkelijke en inzichtelijke manier (kern)kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën van mensen zichtbaar kan maken.
Benodigd materiaal	Pen en papier om bovenstaand voorbeeld over te nemen. Of een computer om het kernkwadrant online in te vullen via Kernkwadranten - LoopbaanCentraal
Procesbeschrijving	Kernkwadrant uitleggen en een voorbeeld samen bespreken. Verwijs zo nodig naar de voorbeelden die zijn opgenomen in de bijlagen. Meer informatie, voorbeelden en filmpjes op Kernkwadranten & kernkwaliteiten: uitleg én voorbeelden Randstad

Werkblad - Hoe kun je jouw kernkwaliteiten herkennen?



Benoem één of meerdere (kern)kwaliteiten en vul vervolgens het kwadrant in.

Op de volgende pagina vind je een lijst met een aantal voorbeelden van veelvoorkomende combinaties kernkwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën. Het mooiste is natuurlijk om ze bij jezelf te ontdekken en er een kernkwadrant van te maken.

Mocht je vastlopen dan kunnen de volgende vragen je hierbij helpen:

- Wat waarderen anderen in mij?
- Wat vind ik heel gewoon om te doen?
- Wat moedig ik anderen aan om te doen, waar stimuleer ik anderen in, of wat eis ik van anderen?

Valkuilen zijn te achterhalen door

- Wat verwijten anderen mij vaak?
- Wat doe ik als ik onder druk sta of gestrest ben?
- Welk gedrag rechtvaardig ik van mijzelf?

Uitdagingen zijn te achterhalen door

- Welke kwaliteit mis ik in mijzelf of doe ik te weinig?
- Wat wensen anderen mij toe?
- Waar heb ik bewondering voor?

Allergieën kun je achterhalen door

- Welk gedrag (van anderen) heb ik een hekel aan, minacht ik, of word ik boos om?
- Welk gedrag zou je bij jezelf verafschuwen?
- Waar vinden anderen je te veel over opwinden?

2.16 Mindmap

Enkele voorbeelden van opdrachten voor een mindmap:

Waar sta je voor?

- **Dat wat ik het liefste doe /** dingen waarbij ik de tijd vergeet
- **Mijn vaardigheden / competenties:** De dingen die ik goed kan
- **Mijn interesses / Onderwerpen**
- Mijn voorkeur voor werkgebieden
- Hoe **anderen** mij zien
- Dat wat nog niet genoemd is **maar wel belangrijk**

Voor klanten waarbij uit hun loopbaan te zien is, dat ze verschillende soorten werk hebben gedaan en op het punt zijn gekomen dat ze een bewuste keuze willen maken.

Alvorens een test in te zetten, vraag ik ze om stil te staan in wat ze interessant vinden en ook met hun omgeving in gesprek te gaan. Hiervoor gebruik ik deze mindmap. Teken 6 cirkels met daarin deze vragen en vul in.

Als je van baan wisselt, wat komt er dan bij kijken?

Bloem/ Zon van jezelf:
kwaliteiten, hobby's, kennis, vaardigheden, kindertijd, werk.

- Maak een mindmap te maken met de tips uit het adviesgesprek;
- Combineer dit met je eigen gedachten bij jouw loopbaanvraag.

Bij klanten die zich nog aan het oriënteren zijn, nog twijfelen of aan het onderzoeken zijn.

Informatie over het maken van een mindmap: <https://youtu.be/ZZhGs45zVBY>

2.17 Moodboard

Doel	Maak op een moodboard duidelijk waar je energie van krijgt!
Doelgroep	Mensen die het moeilijk vinden om hun werkwaarden en drijfveren in woorden uit te drukken. Creatieve mensen.
Wat levert het op?	Je brengt het letterlijk in beeld. Eigenlijk is het een fleurige en inspirerende collage van loopbaanwensen, ambities en dingen die de klant in de toekomst nog wil gaan doen. Een moodboard geeft richting aan de wensen, maakt doelen zichtbaar en helpt om te focussen.
Benodigd materiaal	A3 papier, tijdschriften/folders e.d., lijm, schaar en stiften. Of digitaal met een laptop.
Procesbeschrijving	Zie bijgevoegd werkblad voor de klant. Meer informatie op Bereik je loopbaan doelen met een visionboard Unique-loopbaancoaching
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Beelden blijven 'hangen'. Je kunt ze even loslaten (uit je hoofd) en weer opnieuw bekijken, waardoor je soms weer tot andere, waardevolle, inzichten komt (door het creatieve proces).

Werkblad - Maak een moodboard over jouw werkgeluk

Ontdek waar je passie ligt, waar je blij van wordt, waar je naartoe wilt in jouw loopbaan. Met een moodboard maak je zichtbaar wat jouw loopbaandoelen zijn.

Je maakt een collage van jouw dromen, wensen en ambities. Wat wil je doen in de toekomst? Waar krijg je energie van? Een moodboard geeft richting aan je wensen. Het helpt je om te focussen.

Aan de slag met een moodboard

Neem de tijd om na te denken over je loopbaan. Wat zou je willen doen als alles mogelijk is? Wat is jouw droombaan? Wees daarbij niet te bescheiden. Wat is voor jou belangrijk? Wat wil je bereiken? Wat zijn jouw wensen en doelen?

Zoek een rustige plek waar je ongestoord aan de slag kunt. Pak dan een groot vel papier (A3 formaat), een stapel oude tijdschriften, een schaar, lijm en stiften.

Verzamel alle afbeeldingen, teksten, trefwoorden en quotes die jou aanspreken. Plak ze daarna op het vel papier. Plak de afbeeldingen die jou het meest aanspreken in het midden. Je kunt erbij tekenen, wees creatief.

Hang je moodboard aan de muur of leg het op een plek waar je vaak bent, bijvoorbeeld bij je laptop. Het moodboard geeft jouw focus aan, zodat je niet steeds opnieuw aan je wensen en doelen hoeft te denken.

Aandachtspunten:

- Bepaal hoe lang je plaatjes en teksten gaat zoeken (bijvoorbeeld 30 minuten).
- Het hoeft niet perfect te zijn. Als het voor jou maar duidelijk is.
- Wees niet te bescheiden en heb vertrouwen in je eigen kunnen!
- Je kunt ook digitaal een moodboard maken in Powerpoint, Pinterest of Word.

2.18 Vlinderen

Verzamel zoveel mogelijk elementen van andermans werk die je aanspreken.

Waar kun je die elementen vinden:

- Op je werk(als je die hebt);
- In je vrije tijd;
- Bij het lezen van de krant of internet;
- Bij het kijken naar tv;
- In personeelsadvertenties.

Doel	Elementen vinden die essentieel zijn voor je ideale baan.
Doelgroep	Voor klanten die geen duidelijk beeld hebben van hun ideale werk.
Wat levert het op?	Als je wil netwerken, moet je kunnen aangeven waar je naar op zoek bent, in welke richting. De klant gaat anders naar advertenties kijken. De klant gaat zelf actief aan de slag.
Benodigd materiaal	Pen en papier of telefoon. De klant kan het opslaan in zijn telefoon of opschrijven. De opdracht komt uit het boekje 'Netwerken werkt' van Rob van Eeden en Els Nijssen. Hierin staan allerlei opdrachten m.b.t. netwerken. Het gaat ervan uit dat netwerken essentieel is bij beroepskeuze.
Procesbeschrijving	Het is de bedoeling dat je fladderend als een vlinder, dan weer hier dan weer daar, op zoek gaat naar aantrekkelijke werksituaties, dat je er steeds mee bezig bent. Het doel is nog niet het omschrijven van je ideale werk, maar meer het verzamelen van elementen. De klant kan na een paar dagen stoppen met deze opdracht als hij merkt dat hij geen nieuwe elementen meer vindt. Je kan op deze opdracht voortborduren door voor een volgende keer te vragen of de klant zijn ideale dag wil beschrijven .

2.19 Vacatures screenen

Vacatures screenen

- Zoek 10 vacatures
- Streep door wat je absoluut niet wilt en
- Zet een uitroepteken bij wat je wel interessant of leuk vindt.

Doel	Wat spreekt je aan en wat niet (in eerste instantie niet letten op haalbaarheid)
Doelgroep	1 deelnemer, iemand die niet goed weet wat hij kan en wil
Wat levert het op?	Trechters, bewustwording
Benodigd materiaal	Het liefst een vacaturekrant om te kunnen strepen en omcirkelen. Maar digitaal vacatures zoeken (heel breed) kan ook.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Huiswerk, klant moet het zelf doen.

2.20 Vacature analyse

Doel	Inzichtelijk maken wat een klant nog nodig heeft voor specifieke functies
Doelgroep	individueel
Wat levert het op?	Inzicht voor de klant waar hij/zij nu staat en welke kennis, vaardigheden en/of diploma's nog nodig zijn.
Benodigd materiaal	Computer, evt. printer (om vacatures uit te printen), pen en arceerstift.
Procesbeschrijving	Laat een klant bijvoorbeeld vacatures van 3 verschillende functies analyseren: • Arceer wat aanspreekt of juist niet. • Of gebruik het werkblad op de volgende pagina.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Vacature-analyse is een opdracht die bijdraagt aan zelfinzicht en realisme.

Werkblad - Vacatureanalyse

Onderzoek of een vacature bij u past. Kijk goed om welke baan het gaat en wat er wordt gevraagd. U kunt hierop uw 'verkooppunten' afstemmen.

Heeft u nog vragen? Dan kunt u

- het bedrijf bellen om de vragen te stellen
- de website van het bedrijf afstruinen op zoek naar het antwoord, of
- wachten tot u de vragen kunt stellen tijdens het sollicitatiegesprek.

Betreft de vacature van:	
Gevonden in:	
Datum:	

Wat staat er over het bedrijf?

	Informatie uit vacaturetekst	Vragen stellen over
Naam bedrijf		
Wat maakt of doet het bedrijf?		
Hoeveel personeel heeft het bedrijf in dienst?		
Bij welke afdeling is de baan?		
Missie/visie van het bedrijf		
Werk sfeer		
Wat staat er nog meer over het bedrijf?		

Wat staat er over de baan?

	Informatie uit vacaturetekst	Vragen stellen over
Wat zijn taken / verantwoordelijkheden?		
Is het werk in teamverband? Hoe groot is het team?		
Waarom is de vacature ontstaan?		
Verdere bijzonderheden		

Wat zijn eisen en wensen

	Informatie uit vacaturetekst	Vragen stellen over
Aan welke eisen voldoe ik? Welke ervaring?		
Welke persoonlijke kwaliteiten worden gevraagd?		
Welke andere wensen of voorkeuren zijn er?		
Welke eisen of ervaringen heb ik niet en waar kan ik dit mee compenseren?		
Wat zijn mijn sterkste punten? Wat hebben ze aan mij als ze mij aannemen?		

Is deze baan voor mij geschikt?

	Informatie uit vacaturetekst	Vragen stellen over
Wat bevalt mij aan de baan?		
Waarom bevalt mij dat?		
Wat bevalt mij niet?		
Waarom bevalt mij dat niet?		

2.21 Dag meelopen

Loop een dag of twee mee binnen het werkveld waar je interesse ligt en onderzoek de volgende aspecten:

- wat zijn de werktijden, arbeidsvoorwaarden?
- Kan ik het werk combineren met mijn thuissituatie?
- Wat heb ik nodig om het beroep uit te kunnen oefenen? Tips vanuit de werkgever?

Doel	Een realistisch beeld krijgen van het werkveld.
Doelgroep	Iedereen die zich wil oriënteren op een beroep.
Wat levert het op?	Een afweging kunnen maken of dit beroep bij de kandidaat past.
Benodigd materiaal	Laptop.
Procesbeschrijving	De klant maakt een verslag van het onderzoek in het werkveld om die nader met mij te bespreken.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	De kandidaat krijgt op deze wijze goed inzicht in eigen persoonlijkheid/kwaliteiten en of dit aansluit bij het werkveld.

2.22 Voorwaarden voor toekomstige functie en werkplek

Wat zijn jouw voorwaarden voor je toekomstige functie en werkplek?

1. Schrijf je drie belangrijkste (oud)werkgevers op
2. Schrijf per werkgever 3 pluspunten op
3. Schrijf per werkgever 3 minpunten op
4. Hoe belangrijk is elk punt voor jou? Geef per punt een cijfer van 1 (helemaal niet belangrijk) tot en met 10 (heel belangrijk)
5. Geef vervolgens een totaalcijfer per werkgever

Vervolgens bespreekt de adviseur dit met de kandidaat, dit kan individueel maar kan ook in groepsverband zijn.

Hierbij kunnen nog verdiepvragen worden gesteld zoals:

- Wat is de reden dat je graag bij deze werkgever ging werken?
- Herken je dit in andere situaties?
- Wat zegt dat over wat jij belangrijk vindt?
- Hoe zou je deze waarde/ ambitie/ leefregel/ motief willen benoemen?

Doel	Het helder krijgen van de voorwaarden van de toekomstige functie en werkplek.
Doelgroep	Werkzoekenden Aantal deelnemers: van 1 tot groepsverband
Wat levert het op?	Een beter beeld qua voorwaarden over de toekomstige functie, werkplek en het bedrijf.
Benodigd materiaal	Pen en papier
Procesbeschrijving	In deze oefening krijg je inzicht in wat jij belangrijk vindt voor jouw toekomstige functie, werkplek of bedrijf. Door vragen te stellen over jouw voorgaande werkgevers kun je je voorwaarden voor je toekomstige functie of werkplek ook helder krijgen. Hoe waren de werkzaamheden? Werk je graag in een team? Andere onderwerpen waar je aan kunt denken zijn bijvoorbeeld, je werkplek (buiten, thuis, alleen in een kantoor of juist een kantoortuin?), het gebouw, je collega's, de werktijden, reisafstand of bijvoorbeeld je verantwoordelijkheden.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Na een zoektocht naar het juiste beroep is de uitvoering van de functie, de werkplek en het bedrijf ook erg belangrijk. Dit moet passend zijn bij de persoon en zorgt voor een duurzame uitstroom.
Aandachtspunten	Deze oefening kan ook al eerder in de zoektocht naar het juiste beroep worden gedaan, dit omdat het ook belangrijke voorwaarden m.b.t. een beroep naar voren kan brengen.

2.23 Elevator Pitch

Doel	Presentatie
Doelgroep	Iedereen
Wat levert het op?	• Bewustzijn over kwaliteiten • Bewustzijn over wat heb je te brengen (en wat kom je halen) • Een motivatiebrief / sollicitatie brief of pitch voor een gesprek
Benodigd materiaal	• Werkblad Elevator Pitch • Lijst menstypen (zie bijlagen) • Lijst eigenschappen (zie bijlagen)
Procesbeschrijving	Als voorbereiding gebruikte ik, als dat aan de orde was, de STAR om inzicht te krijgen in kwaliteiten en gelijk een goed voorbeeld te hebben waaruit dit blijkt.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Een leuk klein advies, om mensen mee te nemen in de beweging van ontwikkeling die ik graag deel is: Om tot verandering te komen moet je ploegen, zaaien, de zaden en kiempjes verzorgen, waarna je kan oogsten. Dit heeft tijd nodig en vraagt om bepaalde kwaliteiten (Kolb). Veel mensen, jongeren vooral, zijn in deze tijd gewend wat te kopen, ze willen snel het gewenste resultaat. Maar wil je een goede keuze kunnen maken heeft het soms de tijd nodig dat de vorst in de geploegde grond komt, pas dan komt er het volgend jaar echt een mooie oogst.

Elevator Pitch voorbeeld 1

Mijn naam is Laura de Jong. Ik ben goed in persoonlijke contact met mensen en ik beteken graag iets voor anderen. Deze eigenschappen heb ik verder ontwikkeld in mijn studie Zorg en Welzijn die ik succesvol heb afgerond. (wie ben je) Tijdens mijn stages heb ik veel ervaring opgedaan met het verzorgen van ouderen in een zorginstelling. (wat kun je). Omdat ik erg geïnteresseerd ben in de mensen die ik verzorg, ervaren zij de zorg die ze krijgen als heel persoonlijk, ook al is de tijd soms wat kort. (wat jij toevoegt)

Ik zou graag mijn studie, mijn ervaring én mijn persoonlijke benadering van mensen willen toepassen in een baan bij een zorginstelling. Welke mogelijkheden zou u mij kunnen bieden? (wat zoek je).

Elevator Pitch voorbeeld 2

Ik ben Thomas en hou ervan om alles netjes op orde te hebben. Mijn nauwkeurigheid levert namelijk resultaat op en is prettig voor zowel klanten als collega's. Na de afronding van mijn mbo-studie ben ik gaan werken in mijn huidige functie als administratief medewerker voorraadbeheer. (wie ben je) Hier heb ik in twee jaar veel ervaring opgedaan met het bijhouden van de voorraden en de nieuwe bestellingen gedaan. (wat kun je) Ik heb meegedacht over een manier waarop de bestellingen altijd op tijd binnen zijn en we nooit zonder voorraad zaten. Daardoor kunnen we altijd alle klanten leveren wat ze willen. (wat jij toevoegt)

In mijn huidige functie zit ik aan het plafond en heb ik niet veel mogelijkheden meer om mij te ontwikkelen. Hoe is de visie van [bedrijf] op het laten doorgroeien van personeel binnen het bedrijf? (wat zoek je)

Werkblad - Elevator Pitch

Wie ben je? Wat kan je? Wat wil je? Drie belangrijke vragen, waarmee je jezelf kunt 'verkopen'. Als je tenminste de antwoorden op die vragen weet te formuleren. In deze oefening ga je die antwoorden opschrijven en maak je een Elevator Pitch, die je altijd en overal kan gebruiken: op je CV, in je sollicitatiebrief en tijdens je sollicitatiegesprek, maar ook gewoon in gezelschap op een feestje of de sportvereniging.

Stel je eens voor dat je in een lift, die je in pakweg 40 seconden naar de vijfde verdieping brengt, jezelf mag presenteren aan een belangstelling tonende meelifter. Je hebt dus letterlijk maar één kans. De lift kan natuurlijk vervangen worden door een praatje op een feestje of gewoon ergens in de wandelgangen. Dit heet een Elevator Pitch. Om een Elevator Pitch over jezelf te maken, is het belangrijk om te weten wat voor type je bent, wat je kan en wat je wilt.

De elevator pitch is een gesproken presentatie van hooguit zo'n 60 seconden waarin jij jezelf of een idee verkoopt. Om hier een goed samenhangend geheel van te maken is het noodzakelijk om deze goed voor te bereiden.

In de pitch vertel je kort maar krachtig:

- Wie je bent (menstype)
- Wat je kunt (waar ben je goed in)
- Wat je toevoegt (jouw meerwaarde)
- Wat je zoekt (gewenste baan)

OEFENING 1: Bekijk de lijst met 9 menstypen. Lees ze goed door en bedenk welke menstypen het beste bij jou passen. Kruis tussen de haakjes maximaal drie menstypen aan, waar jij jezelf in herkent.

OEFENING 2: Onderstreep in de drie menstypen die je hebt aangekruist een paar zinnen of woorden die helemaal op jou van toepassing zijn. Zinnen of woorden waarvan je zegt: ja, zo ben ik!

Ook kun je gebruik maken van de onderstaande lijst van eigenschappen die mensen kunnen hebben. Lees ze goed door en kijk welke eigenschappen op jou van toepassing zijn. Je kunt ze onderstrepen of aankruisen. Die kun je dan noemen als je iets over jezelf vertelt. Op die manier geef je pas echt een beeld over wie je bent. Bedenk wel dat je kunt toelichten waarom je een bepaalde eigenschap hebt door voorbeelden te geven van situaties waarin je die eigenschap toepast

OEFENING 3: Formuleer nu een antwoord op de onderstaande vragen.

Wie ben ik?

Wat kan ik?

Wat is mijn meerwaarde?

Wat wil ik, wat zoek ik?

OEFENING 4: Combineer de antwoorden die je bij Oefening 3 hebt opgeschreven tot één tekst.

Gefeliciteerd, je hebt zojuist je eigen Elevator Pitch gemaakt!

Zes TIPS voor je Elevator Pitch

1. Schrijven is schrappen

Het schrijven van een goede Elevator Pitch is niet eenvoudig. Je bent al snel geneigd te veel over jezelf te willen vertellen. In een Elevator Pitch hoef je niet álles te vertellen, maar is het de kunst om kort en krachtig te zijn. Schrijf je Pitch uit, lees deze door en haal weg wat overbodig is. Doe dit een paar keer. Schrijven is schrappen! Zorg voor ten minste één goed voorbeeld waarin een bepaalde eigenschap of vaardigheid naar voren komt.

2. Oefen je Pitch hardop

Het oefenen van een Elevator Pitch is erg belangrijk. Omdat je de Pitch uiteindelijk hardop zult moeten brengen, moet je ook hardop oefenen. Jezelf hardop horen praten geeft een extra dimensie aan het oefenen. Zo kun je focussen op de overtuiging waarmee je je verhaal brengt en letten op belangrijke zaken als intonatie, stemvolume en je lichaamstaal. Van belang is ook dat je zélf gelooft wat je zegt; dat maakt de kans groter dat anderen je ook geloven.

3. Vraag anderen om hun mening

Het is belangrijk dat je zelf overtuigd bent van je Pitch, maar nog belangrijker is het dat de boodschap helder overkomt bij anderen. De enige manier om hier zeker van te zijn, is door hardop te oefenen met een bekende en te vragen naar zijn of haar eerlijke mening. Ook kun je je Pitch opschrijven en door anderen laten lezen.

4. Stem af op de functie

Het uiteindelijke doel van je Pitch is de ander het gevoel te geven dat jij past bij de functie. Daarom is het van belang dat je, bij het voorbereiden van je Elevator Pitch, goed nadenkt over de inhoud. Wat is er nodig om van jou een interessante kandidaat te maken? Je kunt zelfs je Pitch aanpassen aan de functie als je denkt dat dat sterker is. Niet elke functie is hetzelfde, dus ook je Pitch hoeft niet altijd hetzelfde te zijn.

5. Wees enthousiast

Enthousiasme is aanstekelijk. Mensen voelen zich aangetrokken tot enthousiaste mensen. Praat duidelijk en rustig en kijk de mensen aan voor jij jezelf presenteert. Probeer jezelf te zijn en laat je energie, motivatie en enthousiasme dus goed doorklinken tijdens je Pitch.

6. Eindig met een vraag

Door je Pitch af te sluiten met een vraag zorg je dat er geen abrupt einde ontstaat na het verhaal. Je geeft de luisteraar de gelegenheid om direct in te haken op wat je hebt verteld waardoor het gesprek op een natuurlijke manier wordt vervolgd.

3 Kaartspellen

3.1 Doen & laten box

Doel	Welke activiteiten sluiten aan bij jouw drijfveren en welke niet?
Doelgroep	1 deelnemer en 1 begeleider
Wat levert het op?	Inzicht in welke activiteiten de moet doen en welke je moet laten en ook welke je kunt ontplooien
Benodigd materiaal	Kaartspel Doen & laten box van Annet Brinkhuis: • 5 Aantrekkelijkheidskaarten: Doe ik heel graag Doe ik met plezier Neutraal Doe ik liever niet Heb ik een hekel • 65 activiteitenkaarten: • 3 ervaringskaarten: Ben ik heel goed in Redelijk goed in Niet zo goed in/weet ik niet Gekleurd tape, mobiel om foto's te nemen, grote tafel
Procesbeschrijving	• Leg de aantrekkelijkheidskaarten onder elkaar • Laat de klant de activiteitenkaarten hiernaast leggen, in antwoord op de vraag 'Hoe leuk vind ik het om deze activiteiten te doen' • Plaats hierna de ervaringskaarten erboven • Laat de klant de activiteitenkaarten per rij onder deze ervaringskaarten leggen, in antwoord op de vraag is 'Hoe goed ben ik in deze activiteit'? Dit duurt ongeveer een half uur. Op tafel liggen nu achter elke aantrekkelijkheidskaart een of meerdere ervaringskaarten. Hier krijg je structuur in, door een aantal lijnen te plakken met gekleurd tape. Hierdoor worden 5 verschillende velden zichtbaar. DOEN: Het zou prachtig zijn als de activiteiten in dit veld in je (volgende) baan zitten, want ze passen goed bij wat je wilt en kunt. ONTPLOOIEN: In dit veld ligt je uitdaging en je ontwikkelmogelijkheden. VONDST: De kaartjes in dit veld vragen om nader onderzoek. BERADEN: De vraag hier is: wat wil je ermee? Je bent er goed in, maar je vindt het niet leuk. LATEN: De kaartjes in dit veld spreken duidelijke taal: je vindt deze activiteiten niet leuk en je kunt ze ook niet goed. Laten dus! Hierna komt de belangrijkste stap: exploreren van de velden. Wil je meer weten hoe je het kaartspel gebruikt en de velden maakt? Annet Brinkhuis geeft regelmatig workshops: https://www.annetbrinkhuisopleidingen.nl/overig-leeraanbod/training-doen-laten-box/

Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Leuk om te doen en de manier waarop iemand de kaarten legt, geeft ook al veel informatie, de uitkomst kan verrassend zijn.
Aandachtspunten	Als iemand veel twijfelt kan het leggen veel tijd kosten, plan dan wat anders in en kom terug als iemand klaar is.

3.2 Inspiratiespel

Doel	In gesprek gaan met de klant over hetgeen hem inspireert, van binnen uit motiveert. • Spelers meer bewust laten worden van hun inspiratiebronnen en drijfveren. • Inzicht krijgen in voorwaarden die nodig zijn om gemotiveerd te kunnen werken. • Het bespreken van de eigen belemmerende overtuigingen. • Elkaar (nog) beter leren kennen. De klant kan onder woorden brengen waar hij/zij energie van krijgt en wat hij/zij graag terug wil zien in toekomstige werk/opleiding. Duidelijk krijgen welke kant de klant op wil qua scholing en/of werk.
Doelgroep	Individueel of in groep van 2 tot 8. Er zijn verschillende spelvormen. Voor klanten in de oriëntatiefase.
Wat levert het op?	Het helpt bij het maken van keuzes over de invulling van je werk en je leven. Verduidelijking wensen, motivatie, inspiratie en gesprekstof.
Benodigd materiaal	Inspiratiespel, op zoek naar je diepste drijfveren. Van Peter Gerrickens & Marijke Verstege. Inspiratiespel - Kwaliteitenspel VanDijk Handleiding Inspiratiespel, Gerrickens, P.Verstege, M. 9789074123068 Pen en papier kan handig zijn of je telefoon om een foto te maken van het resultaat. 
Procesbeschrijving	Het inspiratiespel bestaat uit 140 kaarten, verdeeld over vier groepen: De '<i>activiteiten</i>' kaarten geeft mensen inzicht in waar ze graag mee bezig zijn en waar ze energie van krijgen. Voorbeelden zijn: verzorgen, anderen iets leren, onderzoeken of ontwerpen. De '<i>inspiratiebronnen</i>' kaarten geeft mensen inzicht in waar zij hun inspiratie vandaan halen. Voorbeelden zijn: natuur, idealen, gevoelens, wetenschap of techniek. De '<i>voorwaarden</i>' kaarten geeft mensen inzicht in wat zij nodig hebben om effectief en prettig te kunnen functioneren in hun werk. Voorbeelden zijn: vrijheid, steun van anderen of resultaat zien. De '<i>belemmeringen</i>' kaarten geeft mensen inzicht in welke gedachten hun remmen om te doen wat ze leuk vinden of hun kwaliteiten in te zetten.

	Voorbeelden zijn: 'ik ben niet de moeite waard', 'ik wil geen hulp vragen' of 'anderen laten mij in de steek'. Proces: • Laat de speler 10 activiteiten kiezen die bij hem/haar passen. Als je alle kaarten neerlegt kan dat wat chaotisch zijn. Ik bied meestal 10 tegelijk aan en laat ze dan een stapeltje maken met 'heel leuk', 'niet leuk' en een twijfelstapel. • Als de 10 kaarten op tafel liggen, vraagt de coach, “over welke kaart wil je wat zeggen?” etc. Je loopt zo de 10 inspiratiekaarten af en bespreekt taken, vaardigheden en inspiratiebronnen waar de klant wat mee wil. • Na het gesprek volgen een aantal concrete acties waar de klant voor de volgende afspraak mee aan de slag kan.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	<i>Linda:</i> Het is een speelse manier van in gesprek gaan. Het is 3-D, want je pakt de kaartjes vast. Ik gebruik het vaakst de 'activiteiten' kaarten. Bij met name jongeren geeft dit overzicht. Ik vraag dan door, zoals wat betekent 'reizen' voor jou. Staat dat misschien voor vrijheid? Kan je daar meer over vertellen? Je kunt veel doorvragen en de diepte ingaan. Zowel de speler als ik, kunnen even in ons eigen hoofd zijn en alles op een afstandje observeren. Het geeft mij rust, want soms hoeft ik geen vragen te stellen en begint de speler zelf te praten. Het levert veel informatie op over de persoon. Het brengt mensen in beweging (bijvoorbeeld dankzij inzicht in welke activiteiten de speler graag in zijn huidige werk zou willen toevoegen, of dankzij meer overzicht, zodat duidelijker wordt welke keuze gemaakt kan worden en daarmee welke stappen gezet kunnen worden). Het kan ook gecombineerd worden met het kwaliteitspel. Ik gebruik meestal de talentenwand op het Talentperron. <i>Fieka:</i> Deze methode werkt goed omdat kandidaten via de kaarten kant en klare inspiratiebronnen voorgeschoteld krijgen. Dat helpt om zaken goed onder woorden te brengen en om goed te duiden wat de kandidaat bedoelt. Inspiratiekaarten werken voor mij erg goed. Gebruikte ik ook in mijn vorige werk als decaan.
Aandachtspunten	Als klant dit geen fijne methode vindt, dan bekijken wat bij kandidaat past.

3.3 Beroepenschatkist

Doel	Helder krijgen in welke beroepsrichting een kandidaat het moet zoeken.
Doelgroep	Klanten die graag iets anders zouden willen doen maar niet precies weten wat ze leuk vinden. Individueel.
Wat levert het op?	Na beëindiging van het kaartenspel wordt meteen helder in welke richting de kandidaat het moeten zoeken. Dit leidt soms tot verrassende en onverwachte keuzes en maakt de zoektocht naar een nieuwe richting van de loopbaan veel gemakkelijker.
Benodigd materiaal	Kaartenset Beroepenschatkist Eventueel werkblad Meer informatie:  https://www.annetbrinkhuisopleidingen.nl/shop/de-beroepenschatkist/ Een uitleg van Annet zelf in 5 minuten https://youtu.be/vP49q0FqKGs
Procesbeschrijving	De kandidaat maakt eerst een keuze uit de beroepen die hij of zij het meest aantrekkelijk vindt door een stapel met allerlei beroepen door te nemen. De eerst schifting wordt gedaan met de vraag, 'heb ik hier iets mee' (om welke reden dan ook) of helemaal niets. Vervolgens wordt de stapel 'ja' weer verdeeld in 4 gradaties en stel je de kandidaat de vraag 'hoe leuk je het zou vinden om dit beroep uit te oefenen of om er in te werken. De beroepen die bij de gradatie 'heel aantrekkelijk' en 'aantrekkelijk' liggen gaan door naar de volgende ronde waar je vervolgens kijkt in welke beroepen hij/zij al kennis en ervaring in heeft opgedaan. Aansluitend kun je eenzelfde slag maken met branches.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Je kunt tijdens het proces echt zien waar de interesse naar toe gaat, waar de kansen liggen maar ook bv welke overtuigingen een kandidaat heeft. De werkvorm geeft een hele mooie mogelijkheid om een rode draad uit de interesse te halen en echt vervolgstappen en acties te formuleren.

3.4 Kaartenspel Belemmerende Overtuigingen

Doel	De verborgen of blokkerende gedachten positief ombuigen.
Doelgroep	1-op-1 begeleiding.
Wat levert het op?	De klant komt meer te weten over de dieper liggende behoeftes.
Benodigd materiaal	 Het bevrijdingsspel Belemmerende overtuigingen onderzoeken en loslaten van Rozemarijn Dols EAN: 20179789089653925
Procesbeschrijving	• Bespreek ieder kaartje; • Maak een indeling; KLOPT/KLOPT BEETJE/ KLOPT NIET; • Daarna een top 5 van kaartjes die echt passen; • Het resultaat bespreken.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Dit is een gespreksinstrument ter ondersteuning van het inzichtelijk maken.
Aandachtspunten	Veel doorvragen. Het antwoord weet de persoon zelf vaak al. Het uitspreken en ervoor uit komen gaat gepaard met emotie en inzicht op gevoelsgebied

3.5 Kernwaardenspel

Doel	Inzicht krijgen in de kernwaarden/loopbaanwaarden van de klant.
Doelgroep	Ik gebruik deze methode bij klanten die een keuze vraag hebben. Ik heb deze methode tot nu toe alleen één-op-één gebruikt. Maar je zou deze ook in team sessies kunnen gebruiken.
Wat levert het op?	Inzicht in het verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie op het gebied van kernwaarden. Inzicht in wat voor gevolgen die discrepantie heeft op het dagelijks functioneren of welzijn van hem/haar. Vervolgens kan het ook richting geven voor het keuzeprocess.
Benodigd materiaal	Ik gebruik zelf het kernwaarden spel van Jump Coachkaarten. Maar je kan ook zelf kernwaarden op laten noemen, of een lijst van internet plukken en daarmee laten werken. Het voordeel van kaartjes is dat ze het vast kunnen pakken, voor zich zien, wegleggen, verschuiven etc. Linkje voor meer informatie: Wat zijn jouw kernwaarden? (hetnlpinstituut.nl)
Procesbeschrijving	• Geef de klant de hele stapel met kernwaarden, en laat hem/haar vlot en intuïtief een stapel maken met kernwaarden die hij/zij belangrijk vindt. • Laat de klant vervolgens vertellen wat zijn/haar kernwaarden voor hem/haar betekenen. • Vraag daarna, in hoeverre komen deze kernwaarden terug in jou huidige werk, in je huidige situatie. Je kan nog doorvragen naar of dat altijd al zo was, of dat er ergens iets veranderd is in het verleden. • Ten slotte laat ik de klant bedenken hoe belangrijk die kernwaarden voor hem/haar zijn. En wat hij/zij ervoor over heeft om daar invulling aan te geven in zijn/haar werk. Wat is daarvoor nodig? Welke dingen kunnen hem/haar daarbij helpen, en welke zaken kunnen in de weg staan.
Waarom werkt de methode voor jou zo goed?	Ik gebruik het vooral om inzichtelijk te maken wat iemands eigen kernwaarden zijn, en wat de discrepantie is met de huidige werksituatie. Aan welke kernwaarden wordt geen invulling gegeven op het werk, en is dat wel wenselijk? Zo ja, hoe kan daar naartoe gewerkt worden? Ik vind dit een fijne methode omdat het vrij makkelijk en snel inzichtelijk maakt wat belangrijk is voor iemand in zijn/haar werk. En omdat ik met fysieke kaartjes werk, hoeft de klant het niet allemaal zelf te bedenken, maar kan hij/zij reageren op dat wat voor hem/haar ligt. Verder merk ik dat het werken met kaartjes activerend kan werken. En de klant goed bij zijn/haar eigen proces kan blijven.
Aandachtspunten	Niet te snel willen gaan. En als een klant moeite heeft met benoemen wat zijn/haar kernwaarden zijn, dan kan het nuttig zijn om de kernwaarden uit te zoeken waar hij/zij absoluut niets mee heeft. Ook dit geeft een hoop informatie.

Bijlagen

Voorbeelden van kernkwaliteiten en kernkwadranten

Hieronder vind je een lijst van veelvoorkomende combinaties kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen.

Kwaliteit	Valkuil	Uitdaging	Allergie
Daadkracht	Drammerigheid	Geduld	Passiviteit
Behulpzaamheid	Bemoeizucht	Zelfstandigheid	Afstandelijkheid
Relativeringsvermogen	Lichtzinnigheid	Serius zijn	Zwaarmoedigheid
Spontaniteit	Wispelturigheid	Consequent zijn	Rechtlijnigheid
Flexibiliteit	Met alle winden Meewaaïen / Wispelturig	Standvastigheid	Starheid
Accuratesse	Pietluttigheid	Creativiteit	Warrigheid
Durf	Overmoedigheid	Voorzichtigheid	Geremdheid
Toewijding	Egoïsme	Hulpvaardig	Opoffering
Ingetogenheid	Passiviteit	Initiatief	Opdringerigheid
Relativeren	Onzichtbaar	Stelling nemen	Bla-bla
Profileren	Arrogantie	Bescheidenheid	Onzichtbaar
Gevoelig / empathisch	Sentimenteel	Beschouwend / rationaliserend	Afstandelijkheid / kil
Standvastig	Hardnekkig	Souplesse	Opportunisme
Gewoon proberen	Ondoordacht	Weloverwogen	Eindeloos overleggen

Lijst met kernwaarden

Aandacht	Gehoorzaamheid	Ondernemend	Trouw
Affectie	Geleerdheid	Ontdekken	Uitdaging
Assertiviteit	Gelijkwaardigheid	Onthechting	Uitmuntendheid
Authenticiteit	Geloof	Ontmoeten	Veelzijdigheid
Autonomie	Geluk	Ontspanning	Veerkracht
Avontuur	Gemak	Ontvouwen	Veiligheid
Balans	Genuanceerdheid	Ontwikkeling	Verantwoordelijkheid
Barmhartigheid	Gevoeligheid	Onvoorwaardelijk	Verbeeldingskracht
Bekwaamheid	Gezag	Openheid	Verbetering
Betrouwbaarheid	Gezamenlijkheid	Optimisme	Verbinding
Bescheidenheid	Gezondheid	Ordelijkheid	Verbondenheid
Bescherming	Gratie	Originaliteit	Verdraagzaamheid
Betrokkenheid	Groei	Overgave	Vergeving
Bevrijding	Harmonie	Overvloed	Vernieuwing
Bewustzijn	Heelheid	Passie	Vertrouwen
Bezieling	Hulpvaardigheid	Persoonlijke ontwikkeling	Vindingrijkheid
Bloei	Humor	Pionieren	Virtuositeit
Collegialiteit	Inlevingsvermogen	Plezier	Vitaliteit
Communicatie	Innerlijke vrede	Prestigieus	Volharding
Competitie	Innovatief	Puurheid	Volmaaktheid
Continuïteit	Inspiratie	Rationaliteit	Vrede
Creativiteit	Integriteit	Rechtvaardigheid	Vreugde
Daadkracht	Intimiteit	Respect	Vriendschap
Dankbaarheid	Inzet	Resultaat	Vrijgevigheid
Degelijkheid	Inzicht	Rijkdom	Vrijheid
Deskundigheid	Kennis	Rust	Waardering
Deugdbaarheid	Klantgerichtheid	Samenwerken	Waardevol
Dienstbaarheid	Klantvriendelijkheid	Samenzijn	Waardevrij
Discipline	Kunstzinnigheid	Schenken	Waardigheid
Doelgerichtheid	Kwaliteit	Schoonheid	Waarheid
Duidelijkheid	Leiderschap	Simpelheid	Wijsheid
Duurzaamheid	Leraarschap	Solidariteit	Zekerheid
Eenheid	Levenslust	Souplesse	Zelfbehoud
Eenvoudigheid	Liefde	Soeveriniteit	Zelfkennis
Eerlijkheid	Loyaliteit	Speelsheid	Zelfstandigheid
Effectiviteit	Mededogen	Spiritualiteit	Zelfvertrouwen
Efficiëntie	Meesterschap	Spontaniteit	Zingeving
Eigenheid	Meeveren	Stabiliteit	Zorgvuldigheid
Energiek	Mildheid	Stilte	Zorgzaamheid
Enthousiasme	Moedig	Tederheid	Zuiverheid
Erkenning	Mogelijkheden	Tevredenheid	
Essentie	Mondigheid	Toegankelijkheid	
Fijnzinnigheid	Muzikaliteit	Toewijding	
Flexibiliteit	Nederigheid	Tolerantie	
Geborgenheid	Nuchterheid	Traditioneel	
Geduld	Onbaatzuchtigheid	Transformatie	
Geestkracht	Onafhankelijkheid	Troost	

Bron:

www.patrickschriel.nl

Lijst met menstypen (enneagram)

1. **Perfectionist:** wil goed zijn en de dingen verbeteren []

"Ik ben een controlfreak . Ik wil graag dat de dingen perfect zijn en ben ontzettend kritisch. Ook naar mezelf. Ik heb altijd een stemmetje in mijn hoofd dat zegt dat het beter kan, beter moet! Ik kan slecht omgaan met dingen die niet volmaakt zijn. Daar kan ik echt boos om worden. Ik erger me vreselijk aan mensen die er met de pet naar gooien."

Mijn sterke punten: ik heb veel discipline, ben betrouwbaar en ordelijk.

Mijn zwakke punten: Ik ben vaak te kritisch en veeleisend. Bovendien kan ik ongeduldig zijn.

2. **Helper:** wil geliefd zijn of worden []

"Ik sta altijd voor iedereen klaar. Aanvoelen wat mensen nodig hebben is mijn tweede natuur. Ik heb soms de neiging mezelf weg te cijferen. Ik kan ook moeilijk 'nee' zeggen als iemand wat aan me vraagt. Het is leuk om wat voor een ander te betekenen! De aandacht en de waardering die ik daarvoor krijg, maken me gelukkig. Iets voor mezelf vragen is lastig, ik weet vaak slecht wat ik zelf nodig heb en houd er ook niet van om hulp te vragen. Ik geef liever."

Mijn sterke punten: ik ben behulpzaam, sensitief, goed in relaties, enthousiast en tactvol.

Mijn zwakke punten: Ik kan bemoeizuchtig zijn en bezitterig. Ook kan ik klagerig en jaloers zijn.

3. **Succesvolle werker of de presteerder:** wil succesvol zijn []

"Ik ben het type dat er echt voor gaat. Het leven is voor mij een wedstrijd die ik wil winnen door de beste te zijn en dingen te bereiken. Ik werk hard om mijn doelen te realiseren. Ik ben echt een doener: ideeën zet ik meteen om in daden. Ik weet mezelf goed te presenteren, ben zelfverzekerd in mijn optreden. Soms vinden mensen me arrogant. Het idee dat het niet gaat lukken en dat ik faal is mijn grootste angst. Ik zet dan ook alles op alles om dat te voorkomen."

Mijn sterke punten: ik ben gedreven, efficiënt, praktisch, doelgericht, optimistisch en besluitvaardig.

Mijn zwakke punten: ik kan egoïstisch zijn, ongeduldig zijn en de gevoelens van anderen negeren.

4. **Romanticus of individualist:** wil zichzelf begrijpen en uitdrukken []

"Ik ben een echt gevoelsmens. Het leven is voor mij vaak een aaneenschakeling van pieken en dalen. Anderen kunnen mij wel eens dramatisch vinden. Het liefst doe ik de dingen op mijn eigen manier, ik ben dan vaak ook een buitenbeentje. Ik houd niet van het gewone, het alledaagse. Ik heb dan ook een broertje dood aan routineklusjes. Ik houd van diepgang en stijl. Het liefst wil ik dat alles puur is. In relaties zoek ik naar iemand die mij écht wil kennen."

Mijn sterke punten: ik ben origineel, creatief, puur, gevoelig - romantisch zelfs - en betrokken.

Mijn zwakke punten: ik kan emotioneel uit balans raken, overgevoelig zijn en overdrijven.

5. **Observeerder of waarnemer:** wil de wereld om zich heen begrijpen []

"Ik ben analytisch ingesteld en nuchter, ik beredeneer alles logisch. Ik houd graag emotioneel afstand: het gaat tenslotte om de feiten. Ik verzamel veel informatie en kennis en denk veel na. Ik orden zaken, totdat ik ze begrijp en kan verklaren. Omdat ik er zo op gericht ben dingen te begrijpen, ben ik vaak een echte specialist. Uiterlijk vertoon is niet zo belangrijk voor me."

Mijn sterke punten: ik slim en onafhankelijk, kan zaken goed beschouwen en blijf bijna altijd kalm.

Mijn zwakke punten: Ik kan kil, gierig en emotioneel zijn en mezelf afsluiten van de buitenwereld.

6. **Loyalist:** wil zekerheid en veiligheid

[]

"Ik doe mijn plicht. Ik houd me graag aan regels, die zijn er niet voor niets. Ik zie alles wat er mis kan gaan. De wereld zit vol gevaren en niemand is voor honderd procent te vertrouwen. Dat maakt me soms angstig en het zorgt ervoor dat ik lastig besluiten kan nemen. Ik twijfel veel, vooral aan mezelf. Ik ben erg serieus en heb de neiging dingen te letterlijk te nemen."

Mijn sterke punten: ik ben betrouwbaar, loyaal, een echte doorzetter en heb een groot verantwoordelijkheidsgevoel.

Mijn zwakke punten: ik ben achterdochtig, kan star worden en gaan doemdenken. Ik houd ook niet zo van verandering.

7. **Levensgenieter of optimist:** wil blij, gelukkig en tevreden zijn

[]

"Het leven is een feestje, maar je moet wel zelf de slingers ophangen. Ik geniet graag van de mooie dingen van het leven. Pijn vermijd ik liever, door naar de zonnige kant te kijken. Als een ander in de put zit, ben ik degene die hem opvrolijkt. Ik ben nou eenmaal een optimist, waarom zou je dingen zo zwaar maken? De wereld is vol mogelijkheden: ik ben altijd op zoek naar iets nieuws, iets leukers iets spannends. Ik ben goed in plannen maken voor de toekomst, maar ik kom vaak niet zo tot daden."

Mijn sterke punten: ik ben spontaan en charmant, optimistisch, sprankelend en speels.

Mijn zwakke punten: ik kan oppervlakkig zijn, impulsief, onverantwoordelijk en mezelf verliezen in onrealistische dromen.

8. **Baas of leider:** wil sterk en vol zelfvertrouwen te zijn

[]

"Ik ben voor niets en niemand bang. Ik ga graag de strijd aan, met name om de macht. Eigenlijk ben ik het liefst de baas. Ik neem het niet zo nauw met regels en wetten, dat bepaal ik zelf wel! Ik kan het dan ook lastig accepteren als een ander sterker is dan ik. Ik ben soms wat zwart-wit ingesteld: iets is goed óf fout. Zo ga ik recht op mijn doelen af. Ik reageer soms heel erg boos en uit dat dan ook. Gelukkig ben ik het dan ook snel weer kwijt. In mijn manier van spreken doet mijn hele lichaam mee. Anderen hebben vaak het gevoel dat ze geen ruimte van me krijgen."

Mijn sterke punten: ik ben krachtig, rechtvaardig, beschermend, grootmoedig en zelfstandig.

Mijn zwakke punten: ik kan intimiderend, egoïstisch en bot zijn. Soms ben ik ronduit wraakzuchtig.

9. **Bemiddelaar:** wil in eenheid en harmonie met anderen leven

[]

"Ik bekijk de dingen graag van alle kanten. Laat iedereen zijn gang maar gaan. Ik ben niet van de conflicten, die ga ik uit de weg. Ik bewaar liever de vrede. Omdat ik van alles de voor- en nadelen kan zien, neem ik moeilijk besluiten. Wel ben ik goed in onderhandelen, omdat ik ook de belangen van de ander in het oog houd. Druk zijn en haasten, daar houd ik niet van. Ik kom lastig op gang. Maar als ik eenmaal op stoom ben, zet ik echt wel door. Ik heb een hekel aan onechtheid en opgeblazen ego's."

Mijn sterke punten: ik ben diplomatiek, kan goed onderhandelen, ben bescheiden, kan me aanpassen en ben harmonieus.

Mijn zwakke punten: ik ben soms saai, snel afgeleid, vergeetachtig en besluiteloos.

Lijst met eigenschappen en kwaliteiten

Aanpassingsvermogen	Aardig	Actiegericht	Ambitieuus
Alert	Analytisch	Assertief	Attent
Avontuurlijk	Bedachtzaam	Begrijpend	Behoedzaam
Behoudend	Behulpzaam	Bescheiden	Betrokken
Betrouwbaar	Bijdehand	Bondig	Charismatisch
Communicatief	Competitief	Concentratie	Consciëntieus
Consequent	Creatief	Deskundig	Dienstverlenend
Diplomatiek	Direct	Discreet	Doelbewust
Doelgericht	Denker	Doortastend	Doorzetter
Doener	Dwingend	Dynamisch	Durf
Eenvoudig	Eerlijk	Efficiënt	Emotioneel Stabiel
Energiek	Enthousiast	Evenwichtig	Expressief
Extravert	Fantasierijk	Feitelijk	Flexibel
Gestructureerd	Gedisciplineerd	Gezellig	Gemotiveerd
Geordend	Gereserveerd	Gericht op zelfontplooiing	Gericht op details
Gericht op hoofdzaken	Gericht op mezelf	Gevoelig	Gevoel voor humor
Gevoelens uiten	Gemakkelijk in de omgang	Gemakkelijk leren	Groepsgericht
Geduldig	Gezelschapsmens	Gezond	Goed omgaan met anderen
Goed beoordelingsvermogen	Georganiseerd	Goed kunnen luisteren	Goed deadlines kunnen halen
Grappig	Grondig	Grote algemene ontwikkeling	Gul
Handelingsgericht	Handig	Harde werker	Heb iets snel door
Idealistisch	Ideeën verwoorden	IJverig	Improviseren
Inlevingsvermogen	Individualistisch	Informeel	Initiatiefrijk
Innovatief	Inventief	Inzicht eigen gevoelens	Kalm
Keurig	Kostenbewust	Krachtig	Kritisch
Kunnen omgaan met routine	Kunnen omgaan met onduidelijkheid	Leergierig	Lichamelijk sterk

Liefhebbend	Logisch nadenken	Loyaal	Meelevend
Menselijk	Mensgericht	Mensenkennis	Moedig
Motiverend	Naar binnen gericht	Natuurlijk	Nauwgezet
Nauwkeurig	Netjes	Niet bang uitgevallen	Nieuwsgierig
Nuchter	Objectief	Observerend	Onafhankelijk
Onbevooroordeeld	Ondernemend	Ongeremd	Ontspannen
Ontvankelijk	Ontwikkeld	Onzelfzuchtig	Op zoek naar uitdaging
Open voor anderen	Open voor kritiek	Open staan voor ideeën	Openhartig
Oplettend	Oprecht	Optimistisch	Origineel
Overtuigingskracht	Planner	Politiek bewust	Positief
Praktisch	Precies	Pretentieloos	Principieel
Prioriteiten kunnen stellen	Proactief	Probleemoplossend	Productief
Professioneel	Project georiënteerd	Punctueel	Rationeel
Realistisch	Recht door zee	Rechtvaardig	Resoluut
Resultaatgericht	Risico's nemen	Ruimdenkend	Rustig
Rustig in crisissituaties	Scherpzinnig	Serieus	Slim
Sociaal Vaardig	Speels	Spontaan	Stabiel
Standvastig	Sterke eigen wil	Stoutmoedig	Stressbestendig
Sympathiek	Systematisch	Taakgericht	Tactvol
Tevreden met mezelf	Tijd efficiënt indelen	Tolerant	Trouw
Uithoudingsvermogen	Vastbesloten	Vasthoudend	Veel van mezelf eisen
Veelzijdig	Veerkrachtig	Verantwoordelijk	Verbaal
Verstandig	Vertrouwenwekkend	Verzorgd	Vindingrijk
Vol zelfvertrouwen	Volhardend	Vooruitdenkend	Voorzichtig
Vriendelijk	Vrolijk	Warm	Wijs
Zakelijk	Zelfbewust	Zelfcontrole	Zelfdiscipline
Zelfexpressie	Zelfkennis	Zorgvuldig	Zorgzaam

Lijst met interesses

Aardrijkskunde	Accessoires	Administratie	Afvalverwerking	Allochtonen
Anatomie	Amusement	Antiek	Apparatuur	Archeologie
Architectuur	Astrologie	Astronomie	Automatisering	Auto's
Baby's	Bankwezen	Begrafenissen	Bejaarden	Belastingen
Beleggingen	Beleid	Beroemdheden	Beurs	Beveiliging
Beweging	Bibliotheekwezen	Biologie	Biotechnologie	Bloemen
Boeken	Boekhouding	Bos	Bouw	Brood en banket
Buitenleven	Casino's	Catering	Chemie	Choreografie
Coaching	Communicatie	Computers	Confectie	Constructie
Consumenten	Cosmetica	Criminologie	Cultuur	Dans
Dataverwerking	Decoratie	Decors	Defensie	Dienstverlening
Dieren	Distributie	Diversiteit	Dood en leed	Drama
Economie	Educatie	Emancipatie	Elektromechanica	Elektronica
Energie	Export	Familiekunde	Farmaceutica	Film
Fysiologie	Gebouwen	Gebruikersvoorwerpen	Gehandicapten	Gelijke kansen
Gemeente	Geneeskunde	Geneesmiddelen	Geschiedenis	Gezondheid
Godsdienst	Grafische sector	Groenten en fruit	Handel	Handvaardigheid
Hardware	Haven	Horeca	Hotels	Hout
Huisdieren	Huishouden	Huizen	Hulpverlening	Imago
Import/Export	Industrie	Informatica	Informatie	Interieur
Internet	Investeringsen	Jongeren	Journalistiek	Juridische zaken
Juwelen	Kantoor	Kappers	Kinderen	kleding
Kleinhandel	Koken	Krant/Tijdschrift	Kunst	Kunstgeschiedenis
Kleinkunst	Kwaliteit	Laboratoria	Landbouw	Leger
Literatuur	Logistiek	Luchtvaart	Maatschappij	Machines
Management	Marketing	Markt	Mechaniek	Media
Medicijnen	Mensen	Metaal	Meubilair	Milieu
Mode	Muziek	Mythen	Natuur	Netwerken
Olie en gas	Onderwijs	Onderzoek	Ontspanning	Ontwikkelingswerk
Openbaar vervoer	Openbare orde	Opleiding	Optiek	Opvoeding

Orthopedie	Overheid	Pers	Personeel	Persoonlijke groei
Psychiatrie	Psychologie	Public Relations	Radio	Recherche
Rechtspraak	Reclame	Reizen	Relaties	Religie
Restaurants	Ruimtevaart	Scheepsbouw	Scheepsvaart	Schoonheid
Seksualiteit	Software	Social Media	Speelgoed/games	Spiritualiteit
Spoorwegen	Sport	Staal	Steen	Stripboeken
Styling	Talen	Technologie	Telecommunicatie	Televisie
Textiel	Theater	Thuiszorg	Toekomst	Toeristen
Tolken	Transport	Tuinieren	Varen	Vastgoed
Verf	Verkeer	Verkoop	Verpleging	Vertalen
Verzekeringen	Verzamelen	Verzorgen	Visagie	Visserij
Vlees	Voeding	Voertuigen	Vogels	Vrachtwagens
Vrede	Warenhuizen	Water	Website	Weer
Welzijn	Werktuigen	Wetenschap	Wetgeving	Wiskunde
Wijnen	Zaken	Zeevaart	Zieken	Ziekenhuizen