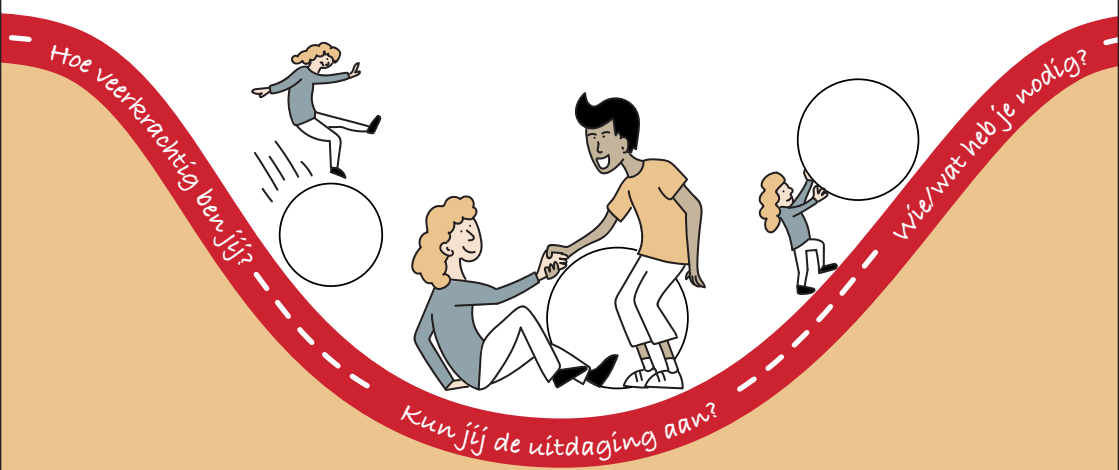


LEER KRACHT VEER KRACHT



Hoe veerkrachtig ben jij?

Wie wat heb je nodig?

Kun jij de uitdaging aan?

TOOLKIT

VOORWOORD

Je hebt een toolkit gevonden die kan helpen om veerkrachtig te reageren op situaties binnen Samen Opleiden en daarbuiten. Veerkracht helpt bij het om kunnen gaan met lastige/moeilijke situaties, wat zich uit in uithoudingsvermogen, vastberadenheid, zelfbewustzijn en zelfverzekerdheid. De tools zijn voor, door en met (aanstaande) leerkrachten ontwikkeld, waarbij er is gedacht vanuit situaties op de hogeschool en in de stage. Je kunt de tools voor jezelf gebruiken, maar ook om anderen te ondersteunen als zij veerkracht nodig hebben.

De toolkit is makkelijk te gebruiken. Raadpleeg de gebruiksaanwijzing en het overzicht van de tools op de volgende pagina's. Iedere 'tool' heeft een linkerkant met daarop de titel, het doel, een toelichting en wat je stap-voor-stap kunt doen. Rechts staan 'tips & tricks' voor als je iemand vraagt je te ondersteunen of als je zelf iemand anders ondersteunt. Onderzoek laat zien dat dit een positief effect heeft, je staat er dan niet alleen voor. Bij iedere tool wordt ook verwezen naar extra materialen die je kunt vinden door de QR-code bij het overzicht van de tools te scannen: extra tools, oefeningen, filmpjes, achtergrondinformatie, etc.

Algemene aanwijzingen voor het gebruiken van de tools om je eigen veerkracht te versterken of om iemand te ondersteunen vind je op de pagina's na dit voorwoord. Na het overzicht van de tools is ook een kort theoretisch kader over veerkracht toegevoegd. De toolkit start daarna met een 'Veerkracht-check!' om voor jezelf te bepalen in welke mate jij je veerkrachtig voelt en 'wie' of 'wat' jij wellicht nodig hebt om meer veerkrachtig te zijn. Achterin de toolkit vind je pagina's waarop je jouw persoonlijke inzichten kunt noteren. Hier kun je ook aan de slag met de 'Veerkracht-BOOST!'.

**We wensen je veel
veerkracht toe!**

LET OP: de tools zijn bedoeld als een steuntje in de rug bij lastige situaties. Mocht je grotere vragen hebben, zoek dan op tijd hulp. Via de QR-verwijzing bij de algemene aanwijzingen kun je vinden waar je voor hulp aan zou kunnen kloppen.

QR-VERWIJZING

Lees via deze QR-code over hoe de Leerkracht Veerkracht Toolkit ontwikkeld is middels een ontwerpergericht onderzoek.

Hoe veerkrachtig ben jij?

Wie/wat heb je nodig?

Kun jij de uitdaging aan?

GEBRUIKSAANWIJZING

1 Raadpleeg het overzicht van de toolkit

Op de pagina's hierna vind je een overzicht van de tools en de bijlagen met extra materialen

2 Bedenk welke categorie tools het best past

De tools zijn opgedeeld in vier dimensies van veerkracht die elkaar beïnvloeden, dus kijk voor de zekerheid ook even bij de andere tools:

- **PROFESSIONELE VEERKRACHT:** professioneel handelen bij lastige situaties; bv. uitdagend gedrag van leerlingen, omgaan met ouders
- **EMOTIONELE VEERKRACHT:** omgaan met emoties naar aanleiding van ervaringen in of buiten het onderwijs; bv. stress of verdriet
- **MOTIVATIONELE VEERKRACHT:** jezelf motiveren om door te zetten en te blijven leren; bv. keuzes maken, doel/focus bepalen
- **SOCIALE VEERKRACHT:** je (ondersteunings)netwerk opbouwen en inzetten; bv. samenwerken, feedback geven/ontvangen

3 Kies een tool aan de hand van je gevoel en/of doel

In het overzicht van de tools vind je links het gevoel en in de middelste kolom het doel dat bij de betreffende tool hoort, zodat je snel en makkelijk de passende tool(s) kunt kiezen

4 Vraag indien mogelijk iemand om je te ondersteunen

Je veerkracht wordt versterkt als je met iemand samen de tool doorloopt, dus vraag als dat mogelijk is iemand om je te ondersteunen in het proces; de aanwijzingen op de rechterpagina van de tool kunnen de ander helpen om jou goed te ondersteunen

5 Gebruik de tool

De genoemde stappen en/of aandachtspunten op de linkerpagina van de tool zijn bedoeld voor jou om meer veerkrachtig om te gaan met de situatie; doorloop ze met aandacht

6 Gebruik de materialen die je via de QR-code kunt vinden

Door de QR-code bij het overzicht van de tools op de volgende pagina te scannen, kom je bij materialen die je in je proces kunnen ondersteunen; extra tools, verdiepende oefeningen, tips, filmpjes, etc.; bij iedere tool staat welke materialen erbij horen

7 Zorg voor een goede afronding

Het is belangrijk dat je bij het afronden van de tool het gevoel hebt weer verder te kunnen; als dit niet het geval is, kan het helpen om de tool nog een keer te doorlopen of eventueel een andere tool te proberen

8 Vraag op tijd om hulp

Het kan zijn dat de tools in deze toolkit niet het gewenste effect hebben opgeleverd, trek op tijd aan de bel als meer hulp nodig is; zie ook de QR-verwijzing bij de 'algemene aanwijzingen' hiernaast

ALGEMENE AANWIJZINGEN

Als iets lastig is of niet gaat zoals we dat zouden willen, gaan we vaak snel op zoek naar oplossingen. Om de vervelende gevoelens niet te hoeven voelen, schakelen we een 'doe-modus' in. Denk hierbij aan piekeren, extra hard werken, afleiding zoeken, mopperen, de strijd aangaan, grappen maken, je terugtrekken, en ga zo maar door. Er schieten vast nu wat manieren door je hoofd wat jij doet als de 'doe-modus' aan wordt gezet. De 'doe-modus' leidt op langere termijn vaak tot het vergroten van het probleem, want deze modus roept uiteindelijk vaak ook weer vervelende gevoelens op. Kijk maar eens naar het filmpje via de QR-code, daar wordt dit verder uitgelegd (The Struggle Switch). Op de lange termijn is zelfcompassie vaak meer helpend om veerkrachtig te zijn en blijven. Zelfcompassie houdt in dat je ondersteunend naar jezelf bent en met 'zachte ogen' naar jezelf kijkt, ongeacht het resultaat.

Zelfcompassie is makkelijker gezegd dan gedaan, maar de volgende algemene aanwijzingen kunnen je helpen **om met 'zachte ogen' naar jezelf te kijken:**

- 1 **Erken en benoem de gevoelens in jezelf** Beschrijf welke gevoelens je op dit moment ervaart en waar die gevoelens vandaan komen. Geef eventueel aan waar je deze gevoelens in je lijf voelt.
- 2 **Besef dat deze gevoelens onderdeel zijn van mens-zijn** Weet dat jij niet de enige bent met deze gevoelens; je gevoelens zijn dus niet raar, gek of stom. Spreek jezelf ook vriendelijk toe, bijvoorbeeld: 'Ik mag dit voelen, ik ben ook maar gewoon mens'.
- 3 **Bepaal waar je behoefte aan hebt** Deel je gevoelens met anderen die je kunnen ondersteunen en bedenk wat voor jôu helpend is (sport, muziek, een bad nemen, mediteren, etc.). Het kan helpen om je voor te stellen wat je een ander zou gunnen.

Om iemand te helpen, schieten we ook vaak in een 'doe-modus' door bijvoorbeeld oplossingen aan te dragen. Dat is vaak op de korte termijn helpend, maar op de lange termijn niet. Deze algemene aanwijzingen zijn meestal uiteindelijk meer helpend:

- **Bied een luisterend oor** Alleen al aandachtig luisteren helpt om de gevoelens te delen. Onderbreek het verhaal niet met eigen ervaringen, deel eventueel jouw ervaringen als de ander klaar is met het verhaal.
- **Erken de gevoelens van de ander** Probeer niet gerust te stellen, erken de gevoelens van de ander; dus niet 'Het komt wel goed, maak je niet druk', maar 'Ik begrijp dat je je zo voelt'.
- **Help door te willen begrijpen** Reageer oordeelloos op het verhaal van de ander, ook al begrijp je wellicht bepaalde keuzes niet. Probeer de ander te begrijpen door open vragen te stellen, bijvoorbeeld: 'Waar heb je behoefte aan?' of 'Waar kan ik je mee helpen?'.
- **Ondersteun het zoeken naar oplossingen** Benadruk dat een lastige situatie een kans kan zijn om van te leren en laat de ander zelf tot een oplossing komen. Draag eventueel oplossingen aan waaruit gekozen kan worden, maar voorkom dat je in de 'doe-modus' schiet.

QR-VERWIJZING Via de QR-code vind je filmpjes bij de drie aanwijzingen van zelfcompassie, suggesties voor als er extra begeleiding gewenst is en informatie voor opleiders over hoe zij de veerkracht van studenten kunnen stimuleren.

OVERZICHT TOOLKIT

Dit overzicht kan je helpen om een passende tool te kiezen. De tools zijn opgedeeld in de vier dimensies van veerkracht. Je kunt zoeken op het **gevoel** dat je hebt (links) of het **doel** dat je voor ogen hebt (midden), maar kijk ook eens naar de **materiafen** die je via de QR-code kunt vinden (rechts). Op de pagina's achterin de toolkit kun je inzichten naar aanleiding van het gebruik van de tools noteren en je veerkracht een boost geven; hier is via de QR-code ook de extra tool 'Ik blijf hangen in negatieve gedachten' toegevoegd.



GEVOEL

DOEL

MATERIALEN

PROFESSIONELE VEERKRACHT

- 1 Hoe zet ik mijn talenten in?
- 2 Oef, dit gedrag is een uitdaging!
- 3 Wat bedoelen ze nou?!?
- 4 Oei, ik heb straks een oudergesprek!
- 5 U overvalt me!
- 6 Ik voel me klein ten opzichte van de ander



- Bewustwording van hoe je talenten in te zetten
- Anders kijken naar/reageren op gedrag
- Bij onduidelijkheid om duidelijkheid vragen
- Op professionele wijze oudergesprekken voeren
- Passend reageren op onverwachte vragen/opmerkingen
- Gelijkwaardigheid voelen in relatie tot anderen

- Lijst met talenten en een kennisclip
- Do's en don'ts bij uitdagend gedrag en filmpje
- Extra tool: Ik loop vast, wat moet ik doen?!?
- Extra tool: Help, we hebben een conflict!
- Handreikingen en tips voor oudergesprekken
- Oefening om te ontdekken wat de ander triggert

EMOTIONELE VEERKRACHT

- 7 Ik blijf maar malen in mijn hoofd!
- 8 Ik ben bang om fouten te maken...
- 9 Oei, ik ben gestrest!!!
- 10 Ik moet alles goed doen, om gek van te worden...
- 11 Mijn emoties zijn een rollercoaster!!!



- Bij jezelf komen als je emotioneel geraakt bent
- Werken aan een mindset die gericht is op groei
- Bepalen wat te doen bij stress
- Tevreden zijn door realistische verwachtingen
- Emoties een passende plek geven of loslaten

- Extra tool: Help, het gaat anders dan verwacht!
- Oefeningen voor een op groei gerichte mindset
- Muziek om tot rust te kunnen komen
- Stappenplan bij fouten en mislukkingen
- Podcast en werkblad om emoties los te laten

MOTIVATIONELE VEERKRACHT

- 12 Ik zie het even niet meer zitten...
- 13 Hoe kan ik mijn hart volgen?!?
- 14 Ik maak me druk om van alles en nog wat!
- 15 Zo veel te doen, waar te beginnen?!?
- 16 Ik ben niet tevreden met hoe het nu is...

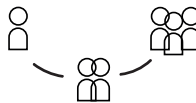


- Jezelf motiveren, meer rust in je hoofd krijgen
- Komen tot de essentie om te kunnen focussen
- Focussen op dat waar je zelf invloed op hebt
- Prioriteiten stellen, jezelf motiveren
- Gericht en effectief werken aan je ontwikkeling

- Quotes om een motto voor de dag te kiezen
- Oefening om tot essentie te komen en te focussen
- Tips om te focussen op je cirkel van invloed
- Extra tool: Hoe krijg ik dit allemaal af?
- Vragen en oefening om het denken te verdiepen

SOCIALE VEERKRACHT

- 17 Ik kan het niet (meer) alleen...
- 18 Ik durf geen 'nee' te zeggen...
- 19 Ik vind het lastig om feedback te geven...
- 20 De feedback raakt me zo!
- 21 Samenwerken is lastig, ik mis de klik!



- Bepalen bij wie je steun kunt vragen
- Op een gepaste manier 'nee' kunnen zeggen
- Op gepaste wijze feedback geven (aanspreken)
- Positief om kunnen gaan met feedback
- Op een andere manier naar de ander kijken

- Oefening om steun te ervaren
- Hulpzinnen om gepast 'nee' te zeggen
- Filmpjes hoe je wel/niet helpende feedback geeft
- Tips voor het ontvangen van feedback
- Filmpje met extra uitleg, voorbeelden en de extra tool: Hoe verbeter ik onze samenwerking?

VEERKRACHT

We horen regelmatig dat het niet goed gaat met jongeren, nationaal en internationaal zijn er zorgen over het welzijn van studenten (bv. Cohen, 2020; NVAO, 2020). Door de coronacrisis is op pijnlijke wijze duidelijk geworden dat er zorg en aandacht moet zijn voor studentenwelzijn. Op de Marnix Academie heeft men daarom gekozen om hier gericht op in te zetten door onderzoeksmatig voor, door en met studenten tools te ontwikkelen die de veerkracht kunnen ondersteunen binnen het geheel van Samen Opleiden. Veerkracht kan namelijk stress verminderen en burn-outs voorkomen (Yu et al., 2015), wat ook nodig lijkt te zijn omdat de uitval van startende leraren in de eerst vijf jaar hoog is (Dekker et al., 2021).

Naar aanleiding van verschillende bronnen uit de literatuur wordt veerkracht omschreven als: 'om kunnen gaan met lastige/moeilijke situaties, wat zich uit in uithoudingsvermogen, vastberadenheid, zelfbewustzijn en zelfverzekerdheid'. Mansfield en collega's (2016) onderscheiden binnen veerkracht vier dimensies die elkaar beïnvloeden:



PROFESSIONELE VEERKRACHT

Overwinnen van tegenslagen/uitdagingen in de stageschool



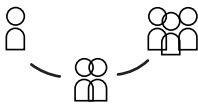
EMOTIONELE VEERKRACHT

Omgaan met emoties naar aanleiding van dagelijkse onderwijservaringen (bv. stress)



MOTIVATIONELE VEERKRACHT

Doorzettingsvermogen om het onderwijs te verbeteren en te blijven leren



SOCIALE VEERKRACHT

Vaardigheden die de ontwikkeling van (ondersteunings-) netwerken vergemakkelijken

In de literatuur kun je ook verschillende manieren om de veerkracht te versterken vinden. Deze zijn onder te verdelen in grofweg vier benaderingen, die ook alle vier zijn gebruikt bij het ontwikkelen van deze toolkit. De eerste benaderingswijze gaat om het stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling in het algemeen en de tweede is gericht op het aanleren van vaardigheden die de veerkracht kunnen ondersteunen (operant conditioneren). De derde probeert je anders naar situaties te laten kijken door de gedachten en de bijbehorende gevoelens te veranderen. De vierde benaderingswijze, gerelateerd aan mindfulness, is de laatste jaren meer in opkomst. Vanuit aandacht in het hier en nu leer je om **'met zachte ogen'** naar jezelf, anderen en situaties te kijken. Dit wordt ook wel **'zelfcompassie'** genoemd, de algemene aanwijzingen voorin de toolkit kunnen je helpen om tot zachte ogen te komen en kunnen altijd samen met andere tools ingezet worden.

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij de lijst met literatuur die voor deze toolkit is gebruikt.

Hoe veerkrachtig ben jij?

Kun jij de uitdaging aan?

Wie/wat heb je nodig?

DOE DE VEERKRACHT-CHECK!

Het is goed om regelmatig te checken hoe veerkrachtig jij je voelt. Deze checklist kan je hierbij helpen. Geef per stelling maar eens aan welk cijfer jij jezelf geeft van 0 (niet vaak) tot 10 (vaak). Vraag eventueel ook iemand anders hetzelfde voor jou te doen, want die kijkt wellicht anders naar jou dan jijzelf. Vul tot slot de 'Nadenkertjes' op de pagina onderaan de checklist aan om te bepalen wat goed gaat en/of eventueel extra aandacht nodig heeft.

PROFESSIONELE VEERKRACHT

Ik kan me goed focussen
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik zet probleemoplossende vaardigheden in
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik reflecteer op mijn handelen
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik ben goed voorbereid en werk georganiseerd
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

EMOTIONELE VEERKRACHT

Ik ben kalm in situaties met anderen
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik focus op wat goed gaat
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik heb mijn emoties (bij tegenslag) onder controle
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik beleef plezier in mijn leven en kan genieten
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik kan omgaan met lastige situaties
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

MOTIVATIONELE VEERKRACHT

Ik geloof in mezelf en heb zelfvertrouwen
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik heb reële verwachtingen of stel mijn verwachtingen bij
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik mag fouten maken om van te leren
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

SOCIALE VEERKRACHT

Ik heb mensen om mij heen die er voor me zijn als het nodig is
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik vraag om hulp als dat nodig is
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik ben in staat om kritiek/feedback te ontvangen
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

Ik kan anderen op een gepaste manier feedback geven
niet vaak 0 --- 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 vaak

NADENKERTJES

.....
Mijn krachten gebruik ik door...

.....
Mijn uitdaging zit in...

.....
De komende tijd ga ik aan de slag met...

.....
Deze tools uit de toolkit kunnen mij helpen...
.....

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij de praatplaat Leerkracht Veerkracht waarmee je met iemand anders in gesprek kunt over hoe het met je veerkracht gesteld is en 'wie' of 'wat' je wellicht nodig hebt om je meer veerkrachtig te voelen.

HOE ZET IK MIJN TALENTEN IN?

DOEL BEWUSTWORDING VAN TALENTEN, OOK OM DEZE IN TE KUNNEN ZETTEN IN SITUATIES DIE OM VEERKRACHT VRAGEN

Net als ieder mens heb jij allerlei talenten, maar wellicht weet je niet goed wat die talenten zijn of hoe je ze in kunt zetten in situaties die om veerkracht vragen. Het is waardevol om je talenten te ontdekken en waarderen, zodat je ze bewust(er) in kunt zetten; je zelfvertrouwen en veerkracht krijgen hiermee een boost. Het (leren) kijken naar talenten kan ook helpen in contact met andere mensen. Als je de talenten van de ander ziet, is het gemakkelijker de persoon te waarderen en op een positieve manier te benaderen. Deze tool helpt je om je bewust te worden van jouw talenten met als vertrekpunt activiteiten waar jij blij van wordt. Door stap 1 tot en met 5 word je je bewust van je talenten, stap 6 helpt je om deze talenten toe te passen in een situatie die om veerkracht vraagt.

1

Pak een leeg vel papier en schrijf je naam op een mooie manier in het midden

2

Noteer de dingen waar jij blij van wordt in kernwoorden rond je naam (bv. voetballen, anderen blij maken, op terras zitten, gamen)

3

Schrijf bij de kernwoorden op hoe het komt dat je hier blij van wordt (bv. voetballen: mijn team is mijn vriendengroep, ik vind het leuk om te winnen)

4

Herhaal stap 2 en 3 totdat je blad vol staat met dingen waar jij blij van wordt met de bijhorende redenen

5

Onderstreep nu de werkwoorden die voor jou belangrijk zijn (bv. samenzijn, winnen, anderen blij maken; deze werkwoorden wijzen waarschijnlijk jouw talenten aan, leun even achterover en geniet ervan)

6

Bepaal welk van de onderstreepte werkwoorden, oftewel jouw talenten, je op welke manier in kunt zetten in een situatie die om veerkracht vraagt

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij een lijst met talenten die kan helpen om de talenten te benoemen en een kennisclip die kan helpen om verder na te denken over je talenten.



ONDERSTEUNING BIEDEN

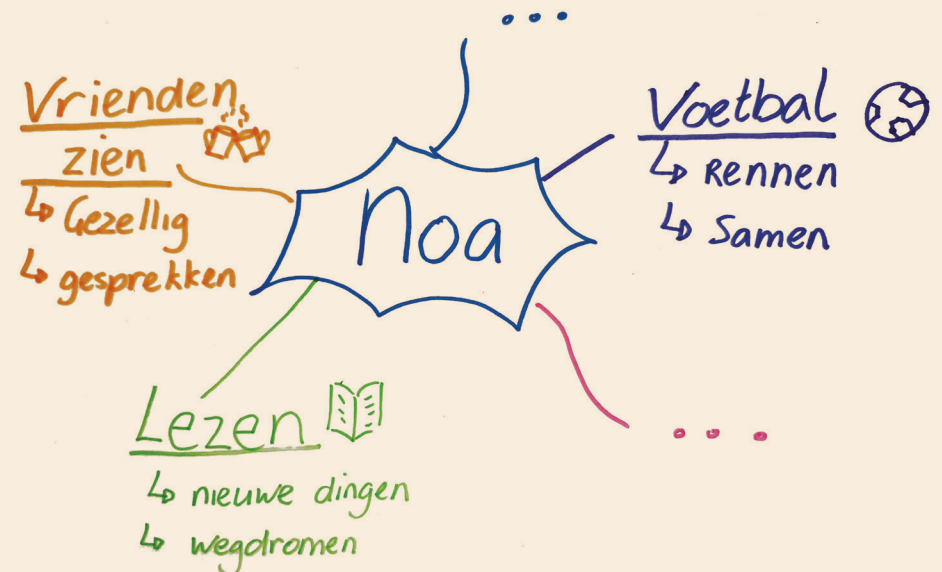
Vaak zijn we ons niet bewust van onze talenten, omdat het inzetten ervan voor ons heel vanzelfsprekend is (bv. zorgzaamheid, enthousiasme, zorgvuldigheid). Help de ander om deze 'verborgen talenten' te herkennen en erkennen.

•
Luister goed en vraag door naar activiteiten bij het beschrijven waar de ander blij van wordt, zodat er veel talenten boven komen drijven.

•
Let op de kleine signalen, een fonkeling in de ogen kan al genoeg zijn om te zien dat je op het goede spoor zit.

•
Benoem ('spiegel') talenten die je hoort in het verhaal van de ander. Doe dit vooral als je merkt dat de ander het lastig vindt om de eigen talenten te benoemen.

•
Help de ander om tot concrete plannen te komen als de talenten ingezet gaan worden in een situatie die om veerkracht vraagt; bv. denk samen na over 'wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe?'.



OEF, DIT GEDRAG IS EEN UITDAGING!

DOEL ANDERS KIJKEN NAAR GEDRAG
OM HIER ANDERS OP TE KUNNEN REAGEREN

Zit jij soms met de handen in het haar vanwege het gedrag van bijvoorbeeld een leerling? Jij ervaart het als lastig gedrag en je wil er iets aan doen, maar wat? Dan helpt het om de behoeften achter het gedrag te ontdekken, wat is de hulpvraag achter het gedrag? Onderstaande stappen met vragen kunnen je hierbij helpen:

1

BESCHRIJF: *Wat doet de leerling anders? Wat lukt de leerling nog niet? Welk gedrag zou meer wenselijk zijn?*

2

NEEM WAAR: *Wanneer laat de leerling het gedrag veel en weinig zien? Wat is de aanleiding om tot het gedrag te komen? Welke factoren beïnvloeden het gedrag?*

3

BEGRIJP: *Waarom denk jij dat de leerling dit gedrag laat zien? Hoe wordt het gedrag versterkt/afgezwakt?*

4

PLAN: *Wat heeft de leerling nodig (van jou als leerkracht, van andere leerlingen, van de (leer)omgeving/materialen, grenzen, etc.)? Wie of wat kan helpen om tot ander gedrag te komen? Hoe geef je de leerling verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag?*

5

REALISEER: *Op welke manier werk je samen met de leerling aan het gedrag? Hoe betrek je andere leerlingen hierbij? Hoe zorg je dat je regelmatig met de leerling stilstaat bij successen?*

Het is belangrijk dat je de leerling zo veel mogelijk betreft bij dit proces. Bespreek met de leerling wat al lukt en waar de leerling in kan groeien, kom samen tot haalbare doelen. Hierbij is het helpend om oplossingsgerichte vragen te stellen, kijk maar eens naar de vragen in onderstaande schema.

Probleemgerichte vragen

Wat en wanneer gaat het fout?
Waarom doet de leerling zo?
Waarom doet de leerling toch zo druk?
Wat lukt er niet? Wat lukt er wel?

Oplossingsgerichte vragen

Wanneer verbeterde of stopte het?
Wat zou hem kunnen helpen te stoppen?
Waarom heeft hij zoveel energie?
Wat is nog meer mogelijk?



ONDERSTEUNING BIEDEN

Gedrag kan als lastig ervaren worden en allerlei gevoelens als boosheid, irritatie en onmacht oproepen. Luister daarom eerst naar het verhaal van de ander, vat regelmatig samen en vraag door naar de gevoelens. Voorkom het geven van jouw mening, dat is vaak niet helpend.

Met gedrag geven leerlingen signalen dat ze hulp nodig hebben. Het is van belang om de signalen te begrijpen en ook te begrenzen. Help om de balans te vinden tussen begrip en begrenzen van het gedrag.

Neem de tijd voor het beschrijven, waarnemen en begrijpen; schiet niet te snel door naar het plannen en realiseren. Onderstaande vragen kunnen hierbij helpen:

Perspectief van de leerling:

*Wat zijn de positieve kanten van de leerling?
Hoe zou het zijn om in de schoenen van deze leerling te staan?
Wat denk je dat de leerling zou willen?*

Handelen van de ander zelf:

*Hoe reageer jij op dit gedrag?
Wat is het effect van jouw gedrag op de leerling?
Wanneer lukte het jou om het gedrag te keren?*

Hulpvraag van de leerling:

*Wat wil jij anders zien en wat levert dat jullie beiden op?
Wat wil de leerling anders en wat kun jij daarin betekenen?
Wat heeft de leerling van wie nodig?*

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij een overzicht van 'do's & don'ts' bij uitdagend gedrag en een filmpje dat kan helpen om anders naar het gedrag van de leerlingen te kijken.

WAT BEDOELEN ZE NOU?!?

DOEL OM DUIDELIJKHEID VRAGEN BIJ ONDUIDELIJKHEID

Het is een vervelend gevoel om niet te begrijpen wat er aan de hand is, niet te weten wat de bedoeling (van een opdracht) is of wat er van jou verwacht wordt. Omgaan met onduidelijkheid kan tot frustratie, irritatie en minder werkmotivatie leiden. In zo'n situatie kan het helpen om onderstaande stappen te doorlopen, zodat je meer rust ervaart en verder kunt met je werk.

CONCRETISEER DE ONDUIDELIJKHEID

Maak voor jezelf duidelijk wat niet duidelijk is.

Bedenk welke kennis je nodig hebt om het wel te begrijpen en wie je duidelijkheid zou kunnen bieden; kies daarna uit onderstaande opties.

OPTIE 1: VRAAG ZELF OM DUIDELIJKHEID

Het is heel normaal om vragen te hebben of om duidelijkheid te vragen. Neem zelf contact op met iemand die jou duidelijkheid kan bieden. Begin eventueel bij iemand waarbij je je op je gemak voelt.

OPTIE 2: VRAAG MET ANDEREN OM DUIDELIJKHEID

Het kan zijn dat anderen dezelfde onduidelijkheid ervaren, vraag dan samen om duidelijkheid:

- 1. Neem contact op met anderen die ook onduidelijkheid ervaren*
- 2. Bepaal samen wat al dan niet duidelijk is*
- 3. Vraag samen om duidelijkheid*

COMMUNICEREN OVER DE ONDUIDELIJKHEID

Bij het vragen om duidelijkheid maakt het niet uit of je kiest voor optie 1 of 2. Het is altijd belangrijk om respectvol om duidelijkheid te vragen, bijvoorbeeld middels een ik-boodschap: Ik + gevoel + oorzaak van het gevoel.

VERLEG JE FOCUS

De belangrijkste stap is nu om los te laten, jij hebt gedaan wat je kon. Focus je daarom nu op dat wat wel duidelijk is en ga hiermee aan de slag.



ONDERSTEUNING BIEDEN

Stel de ander gerust door aan te geven dat het niet gek is om te vragen om duidelijkheid en dat dit juist een lerende houding laat zien

Vraag door naar wat er niet duidelijk is, het kan zijn dat de ander onzeker is en/of het spannend vindt om naar duidelijkheid te vragen

Indien de situatie daadwerkelijk onduidelijk is, kun je samen brainstormen welke kennis er ontbreekt waardoor de situatie onduidelijk is

Bedenk samen bij ieder stukje onduidelijkheid hoe er duidelijkheid verkregen kan worden: bij wie moet je zijn voor welke informatie?

Bepaal samen of de ander zelf om duidelijkheid gaat vragen of dat het in dezen beter is om dit samen met anderen te doen

Noteer inzichten uit het gesprek (bv. in een woordweb of een plan van aanpak), zodat de ander dit later kan gebruiken bij het vragen naar duidelijkheid



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij een extra tool die je kan helpen om zelf duidelijkheid te creëren: 'Ik loop vast, wat moet ik doen?!?'

OEI, IK HEB STRAKS EEN OUDERGESPREK!

DOEL OP EEN PROFESSIONELE MANIER HET GESPREK AANGAAN MET OUDERS

Het voeren van oudergesprekken is niet makkelijk. Je gaat graag een gelijkwaardig gesprek aan, maar zo voelt het soms nog niet. Gedachten als 'Wie ben ik om dit gesprek te voeren?' of 'Het is hun kind, zij weten het vast beter' schieten door je hoofd. Om tot een gelijkwaardig gesprek te komen, is het belangrijk om je open te stellen. Leer de leerling en de ouders zo goed mogelijk kennen en probeer ze te begrijpen.

Bereid je voor op het gesprek middels onderstaande vragen.

Bepaal na het beantwoorden wat je te doen staat:

- > **Wat weet ik over deze ouders? Wat zie ik de ouders doen?**
- > **Hoe gaan de ouders en ik met elkaar om? Hoe is onze relatie? Hoe denken de ouders over mij?**
- > **Welk gedrag verwacht ik van ouders? Welk gedrag verwacht ik van mezelf?**
- > **Waarom denk ik zo over deze ouders? Hoe zou ik over de ouders willen denken?**
- > **Welke gevoelens roepen deze ouders bij mij op? Welke twijfels of angsten heb ik? Zijn deze helpend of niet?**
- > **Hoe komt het dat ik me zo voel bij deze ouders? Welke waarden en normen spelen hierin mee?**
- > **Zijn mijn gedachten en gevoelens gebaseerd op de realiteit of ben ik aan het oordelen? Welke gedachten heb ik als ik oordeelloos probeer te zijn?**
- > **Kan ik op een andere manier naar deze ouders kijken? Wat zou daar het voordeel van zijn? Wat verlies ik als ik dit niet doe?**
- > **Vanuit welke waarden wil ik het gesprek met de ouders aangaan? Wat doe ik dan nog hetzelfde, wat doe ik dan anders?**

Onthoud dat het niet onprofessioneel is om bang te zijn of iets spannend te vinden. Erken die gevoelens voor jezelf en spreek ze uit, bijvoorbeeld 'Ik vind dit gesprek spannend' of 'Ik vind het lastig om dit te verwoorden'. Ouders waarderen het vaak als je eerlijk tegen ze bent. Probeer het gesprek te zien als een kans om samen met ouders ervaringen uit te wisselen, zoek naar wat jij van de ouders kunt leren over de leerling.

En tot slot, gesprekken lopen vaak anders dan je had bedacht; leer van je fouten, maar kijk ook naar wat al goed gaat.



ONDERSTEUNING BIEDEN

Geef de ander tijd om te vertellen over de situatie en de reden van contact met de ouders:

- > Luister, vat samen en vraag door om de ander te stimuleren (nog) meer te vertellen.

Vraag door naar de gedachten en gevoelens van de ander, bijvoorbeeld:

- > Hoe denk jij over deze ouders? Wat doen deze gedachten met hoe jij je voelt ten opzichte van de ouders?
- > Wat is het effect van jouw gedachten en gevoelens op je handelen? En hoe reageren de ouders op dit handelen?
- > Welk gedrag vind je wel of niet gepast en wat zegt dit over je waarden en normen? Zijn deze waarden en normen al dan niet helpend om vanuit gelijkwaardigheid het gesprek aan te gaan?
- > Wat zijn jouw idealen als het gaat om samenwerking met ouders? Wat zou jij willen veranderen aan de huidige situatie? Wat is er nodig om tot die verandering te komen?

Help mee onderzoeken welke onbewuste overtuigingen/waarden onder de gedachten en gevoelens liggen, bijvoorbeeld:

- > Overtuigingen: 'Ik weet het vast niet, ik ben nog zo jong', 'Ik kan het niet goed onder woorden brengen', 'Wie ben ik om hier iets van te vinden', etc.
- > Waarden: vriendelijkheid, harmonie, respect, openheid/eerlijkheid, veiligheid, etc.

Bevraag de overtuigingen en waarden en kijk of deze om te buigen zijn:

- > Overtuigingen: Wat houdt deze overtuigingen in stand? Wat is er nodig om deze los te laten?
- > Waarden: Hoe belangrijk zijn deze waarden voor jou? Voor welke waarden blijf je strijden? Wat verlies je als je dit niet (meer) doet? Wat win je als je dit wel zou doen?

QR-VERWIJZING

Door de QR-code te scannen kom je bij de extra tool 'Help, we hebben een conflict!' die kan helpen om tot een win-win-situatie te komen.

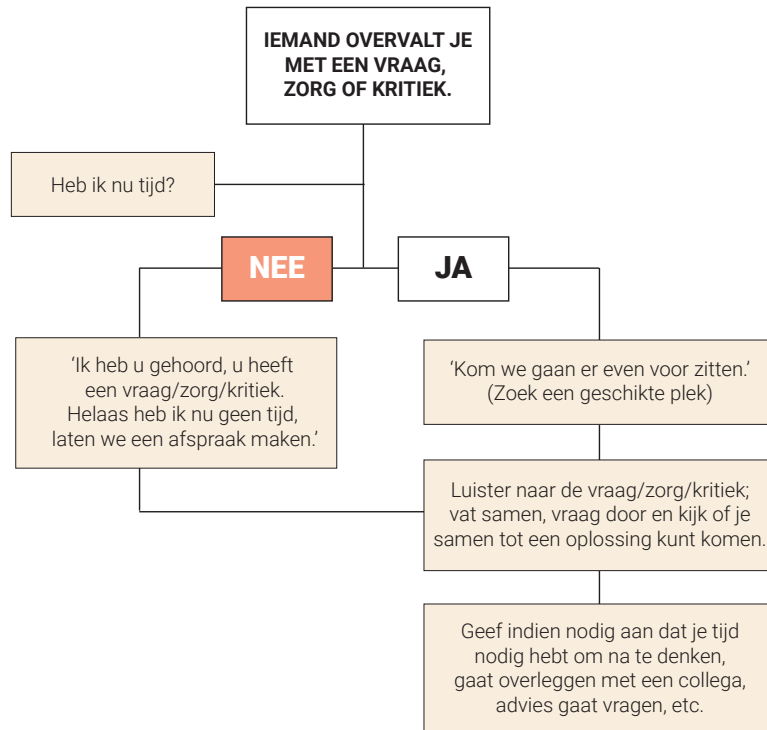
U OVERVALT ME!

DOEL. PASSEND REAGEREN OP IEMAND
BIJ ONVERWACHTE VRAAGEN/OPMERKINGEN

Soms word je ineens aangesproken door iemand; bijvoorbeeld een ouder van een leerling die je een vraag stelt, aangeeft zorgen te hebben of kritiek op jouw handelen heeft.

Het kan dan lastig zijn om in het moment op een goede manier te reageren.

Hoe zorg je dat je baas blijft over je eigen tijd en ook de ander het gevoel geeft gehoord te zijn? Onderstaande beslisboom kan je helpen om je voor te bereiden op dergelijke momenten, zodat je op een gepaste manier reageert als het je overkomt:



Gun jezelf de tijd, je hoeft niet alles direct op te lossen.

Het is ook goed om de emoties eerst te laten zakken. Realiseer je dat deze emoties vaak een teken zijn van bezorgdheid. Door met elkaar in gesprek te gaan over deze zorgen, kun je samen zoeken naar een passende oplossing.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Het gevoel overvallen te worden door iemand met vragen, uitingen van zorg of kritiek kan leiden tot stress en onmacht. Neem de tijd om naar het verhaal van de ander te luisteren en probeer de gevoelens van de ander te begrijpen.

Benadruk naar de ander dat een direct antwoord niet altijd nodig is en dat het oké is om aan te geven dat je op dat moment geen tijd hebt en/of even tijd nodig hebt om na te denken.

Denk samen na over passende reacties en oefen eventueel een aantal reacties als rollenspel zodat het in het repertoire van de ander komt.

Maak bijvoorbeeld gebruik van onderstaande zinnen:

'U overvalt me hier mee, ik wil er even over nadenken en advies aan een collega vragen.'

'Ik schrik hier even van. Ik laat het bezinken en kom er graag op een later moment op terug.'

'Ik hoor dat u zich zorgen maakt, dat kan ik me voorstellen. Daar wil ik het graag met u over hebben, laten we meteen een afspraak maken.'

'Ik begrijp dat u het er niet mee eens bent. Ik heb nu geen tijd, wanneer heeft u tijd om hier rustig met elkaar over in gesprek te gaan? We komen er vast samen uit.'

QR-VERWIJZING

Scan de QR-code voor handreikingen om in gesprekken samen te werken met ouders en een filmpje met tips voor het voeren van oudergesprekken.

IK VOEL ME KLEIN TEN OPZICHTE VAN DE ANDER

DOEL JE (MEER) GELIJKWAARDIG VOELEN
IN RELATIE TOT IEMAND ANDERS

Ervaar jij machtsverschillen tussen jou en anderen? Voel jij je soms klein ten opzichte van bijvoorbeeld je mentor, duopartner of leidinggevende? Weet je dan niet goed hoe jezelf houding te geven? Toch zul je met deze personen/collega's samen moeten werken. Dat vraagt aan de ene kant om acceptatie van die verschillen; de één heeft nu eenmaal meer, minder of andere ervaring dan de ander. Aan de andere kant is het helpend om te zorgen voor een goede afstemming. De volgende tips kunnen hierbij helpen:

- > **Benoem de verschillen die je ervaart en wat dit met je doet; als je niets zegt, kan er ook niets veranderen**
- > **Het kan helpend zijn om inzicht te krijgen in jezelf en elkaar; vertel bijvoorbeeld over jezelf, je visie op onderwijs, hoe jij jouw rol in de samenwerking ziet, etc. en vraag hier ook naar bij de persoon/collega waar je je klein bij voelt**
- > **Zoek naar wat je van deze persoon/collega kunt leren en hoe de ander jou kan inspireren vanuit jullie samenwerking; vraag de ander eventueel welke toegevoegde waarde jij in de samenwerking hebt**
- > **Vraag de ander om jou te helpen je niet klein te voelen en geef aan wat je daarvoor van de persoon/collega nodig zou hebben; vraag ook wat de ander van jou nodig heeft**
- > **Zorg voor duidelijke afspraken en bespreek het als je door omstandigheden afwijkt van die afspraken; doe bij het niet nakomen van afspraken door de persoon/collega ook navraag naar achterliggende redenen**
- > **Maak tijd voor regelmatige afstemmingsgesprekken, zodat eventuele problemen niet opstapelen en jij je nog kleiner gaat voelen; wees eerlijk en open naar de ander, hoe lastig dat soms ook kan zijn**

Tot slot, onthoud dat er altijd machtsverschillen zijn waar mensen samenwerken; dit is niet goed of fout. Het omgaan met die machtsverschillen is een leerproces en kan soms pittig zijn. Gun jezelf de tijd om hierover te leren en kijk vooral met 'zachte ogen' naar jezelf als het nog niet helemaal gaat zoals jij zou willen (zie ook de algemene aanwijzingen voorin de toolkit).



ONDERSTEUNING BIEDEN

Neem de tijd om te luisteren naar het verhaal van de ander en geef ruimte om de gevoelens te uiten; alleen al het kunnen uiten van die gevoelens kan helpend zijn, dus sta daar gerust wat langer bij stil

Help als dat nodig is om het verhaal te structureren, vat regelmatig samen en vraag door naar voorbeelden die het verhaal concreet maken; het kan helpen om het verhaal op te delen in verschillende situaties en/of plek te geven op een tijdlijn

Stel vragen om de ander het verhaal vanuit een ander perspectief te laten bekijken, bijvoorbeeld:

Welke afspraken hebben jullie gemaakt en zijn die al dan niet helpend in de samenwerking?

—

Hoe ervaart de persoon/collega jullie samenwerking?

—

Welk gedrag van de persoon/collega triggert jou?

—

Zou dit gedrag daadwerkelijk zo bedoeld zijn of voel jij dat zo?

—

Hoe reageer jij als je getriggerd wordt door dit gedrag?

—

Wat zou jij (anders) willen en in hoeverre is dat duidelijk?

—

Wat is er nodig zodat jij beter begrepen wordt, weet de persoon/collega wat je nodig hebt?

●

Bied als dat nodig mocht zijn een andere kijk op de situatie, maar doe dit alleen als het de ander niet lukt om uit de eigen gedachtencirkels te stappen; voorkom dat deze andere kijk oordelend is naar de betrokken personen

QR-VERWIJZING

Door de QR-code te scannen, kom je bij een oefening die kan helpen om te ontdekken wat de ander in jou triggert.

IK BLIJF MAAR MALEN IN MIJN HOOFD!

DOEL BIJ JEZELF KOMEN ALS JE EMOTIONEEL GERAAKT BENT

Eenieder van ons wordt wel eens emotioneel geraakt door situaties. Die emoties horen bij het leven, maar soms kan het goed zijn om met de gevoelens aan de slag te gaan. Het kan dan helpen om anders naar de situatie te kijken, zodat je er anders over gaat denken en voelen. Ga na wat jou raakt in die situatie, doe dit via de volgende stappen:

1

*Onderzoek waar je aan denkt en wat je voelt;
neem de tijd om je gedachten en gevoelens te ervaren en schrijf deze op*

2

*Beoordeel de nauwkeurigheid van je gedachten:
- zijn de gedachten objectief waar?
- leiden de gedachten tot de gewenste gevoelens en gedrag?*

3

Bepaal welke gedachten niet helpend zijn; dat is het geval als het antwoord op één of beide vragen bij stap 2 'nee' is

4

Formuleer bij de niet helpende gedachten alternatieve gedachten die kunnen leiden tot helpende gevoelens; schrijf deze ook op

5

Oefen de helpende gedachten in je hoofd en neem waar wat dit met je gevoelens doet

Het kan zijn dat er ideeën voor acties in je opkomen tijdens de oefening. Schrijf deze ook op en bepaal ná de oefening 'of' en 'wanneer' je die 'hoe' uit gaat voeren.



Neem de tijd voor het samen doorlopen van de stappen, in dezen geldt 'haastige spoed is zelden goed'

Laat de ander het verhaal vertellen, onderbreek zo min mogelijk en durf denk- en/of voelstiltes te laten vallen

Vraag door naar de gedachten en gevoelens bij de situatie, geef de ander de tijd om de gevoelens te ervaren

Leg waar mogelijk verbanden tussen de gedachten en gevoelens om te bepalen welke gedachten en gevoelens al dan niet helpend zijn

Schrijf het gedachtenproces van de ander op om samen terug te kunnen kijken; noteer ook de inzichten die ontstaan om deze te onthouden

Maak indien nodig gebruik van de rustgevende muziek die via de QR-code als extra materiaal bij de tool 'Oei, ik ben gestrest!' te vinden is



QR-VERWIJZING

Door de QR-code te scannen, kom je bij een extra tool die helpt om te gaan met onverwachte gebeurtenissen: 'Help, het gaat anders dan verwacht!'

IK BEN BANG OM FOUTEN TE MAKEN...

DOEL WERKEN AAN EEN MINDSET DIE GERICHT IS OP GROEI

Ben je bang om het niet goed te doen en houdt dat jou tegen? Dan kan het zijn dat je een 'fixed mindset' hebt. Mensen met een dergelijke mindset zien vaak weinig mogelijkheden om situaties te verbeteren. Deze tool kan jou helpen om te werken aan een 'growth mindset', waardoor je jezelf gaat gunnen dat je mag leren van fouten die je maakt. Werk aan je growth mindset door onderstaande stappen te doorlopen als je merkt dat je bij een bepaalde gebeurtenis bang bent om fouten te maken:

1

Zoek een rustige plek op en zorg dat je even niet gestoord wordt. Adem een aantal keer diep in en uit en ervaar welke gevoelens de gebeurtenis bij jou oproepen. Probeer om de gevoelens er te laten zijn, duw ze niet weg.

2

Schrijf op welke gedachten maken dat jij deze gevoelens hebt, hoe raar de gedachten die opborrelen ook mogen zijn.

3

Bepaal voor iedere gedachte of de gedachte maakt dat je ervan uitgaat:

- A. dat dingen niet kunnen veranderen en/of dat je er geen controle over hebt (fixed mindset).*
- B. dat er ontwikkeling mogelijk is, dat je mag leren en dat fouten maken hoort bij dat leerproces (growth mindset).*

4

Vervang de fixed gedachten voor growth gedachten, schrijf deze nieuwe gedachten ook op.

5

Denk nu terug aan de situatie waarin je bang bent om fouten te maken en bedenk wat je zou kunnen doen als je uitgaat van growth gedachten.

6

Kies een of meerdere acties waar je invloed op hebt en die ook bij jou passen. Lees voor en tijdens het uitvoeren van de gekozen acties de growth gedachten regelmatig door, spreek ze eventueel hardop uit.

Leren gaat met vallen en opstaan, dus wees trots op iedere poging die je doet om te leren en wees mild voor jezelf als iets nog niet helemaal gaat zoals je zou willen.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Stimuleer de ander te vertellen over de gebeurtenis door te luisteren, regelmatig samen te vatten en door te vragen; onderbreek de ander zo min mogelijk en voorkom dat jouw mening in het gesprek doorschemert.

Verdiep het gesprek door te vragen naar de gedachten en gevoelens die de ander bij de gebeurtenis ervaart. Probeer samen te achterhalen welke gedachten maken dat de ander vastloopt en welke gedachten ruimte bieden om te leren.

Zoek met elkaar naar verbanden tussen bepaalde gedachten en gevoelens. Dat kan lastig zijn, dus benoem ('spiegel') ze als dat nodig mocht zijn zelf: 'Het lijkt of die en die gedachten leiden tot die en die gevoelens, klopt dat?'

Probeer de gevoelens van de ander niet te veranderen; help de ander om de gevoelens te aanvaarden door te benoemen dat veel mensen worstelen met de angst om fouten te maken.

Ondersteun de ander bij het vervangen van fixed gedachten voor growth gedachten, bijvoorbeeld door vragen te stellen vanuit een growth mindset als de ander start vanuit een fixed mindset:

Jij geeft aan dat je denkt het niet te kunnen, je kunt het wellicht NOG niet.

Wat zou je kunnen doen om dit wel te kunnen?

Wat is voor jou een eerste, haalbare stap op weg naar je doel?

Welke gedachten helpen jou om deze eerste, haalbare stap daadwerkelijk te gaan zetten?

Zorg dat de ander realistische, haalbare doelen voor zichzelf opstelt. Geef aan dat jij het vertrouwen hebt dat de ander dit gaat kunnen en vraag eventueel om jou op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

QR-VERWIJZING

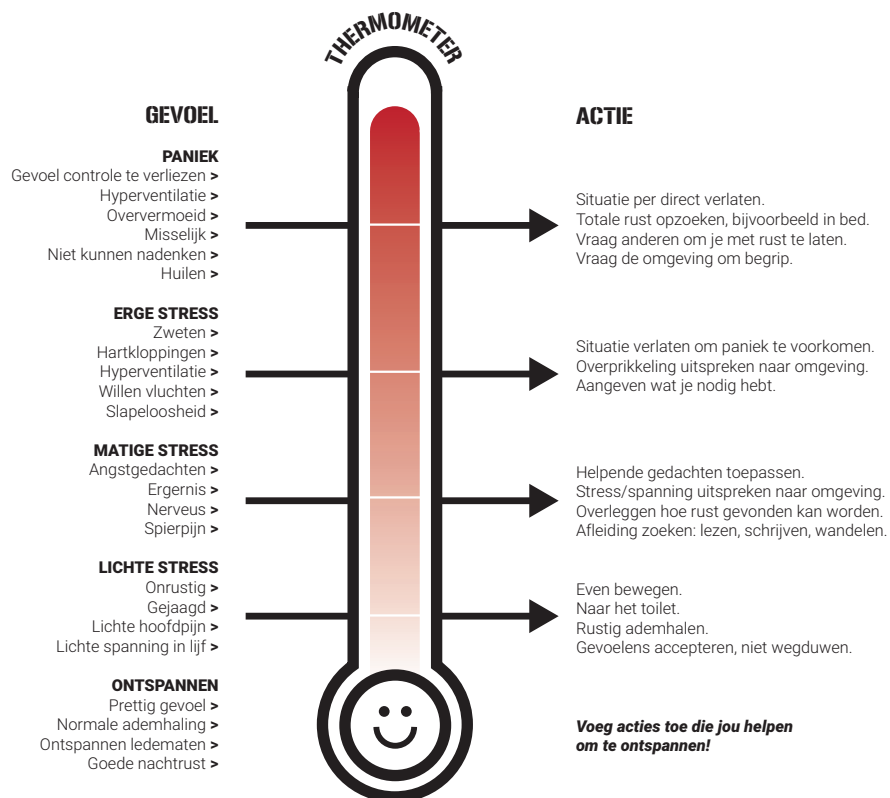
Het werken aan een growth mindset kost tijd en oefening, via de QR-code kom je bij extra oefeningen voor een mindset die gericht is op groei.

OEL, IK BEN GESTREST!!!

DOEL BEPALEN WAT TE DOEN BIJ STRESS

Iedereen is wel eens gestrest, dat hoort bij het leven. Maar wat kun je doen als je je gestrest voelt? De onderstaande gevoelsthermometer kan je helpen om te bepalen wat voor dat moment een passende actie is.

- 1** *Verlaat indien nodig de situatie die de stress veroorzaakt*
- 2** *Bepaal het niveau van jouw (stress)gevoelens met de linkerkolom*
- 3** *Kies bij het stressniveau acties die voor jou passend zijn om je stress te verlagen uit de rechterkolom*
- 4** *Keer pas terug in de situatie als je voelt dat je daar klaar voor bent*



Moedig de ander aan om een actie te kiezen en uit te voeren

Spiegel de gevoelens die je bij de ander denkt te herkennen in het bepalen van het stressniveau dat passend is bij de situatie

Erken de gevoelens van de ander, dus voorkom dat je oordelend reageert

Help om te kiezen uit de acties bij het gekozen stressniveau door de consequenties van de actie te overwegen

Stimuleer de ander om de tijd te nemen om weer (voldoende) tot ontspanning te komen

Maak indien nodig gebruik van onderstaande tools:

7 *Ik blijf maar malen in mijn hoofd!*

11 *Mijn emoties zijn een rollercoaster!!!*

12 *Ik zie het even niet meer zitten...*

14 *Ik maak me druk om van alles en nog wat!*

17 *Ik kan het niet (meer) alleen...*

QR-VERWIJZING

Wellicht kan de muziek die je kunt vinden via de QR-code jou helpen om tot rust te komen.

IK MOET ALLES GOED DOEN, OM GEK VAN TE WORDEN...

DOEL KOMEN TOT REALISTISCHE VERWACHTINGEN
EN DAAR TEVREDEN MEE ZIJN

Wil jij alles goed doen en is het dan nog niet goed genoeg voor jou? Ben jij hierdoor lastig voor jezelf en misschien ook voor anderen? Het kan dan helpen om jezelf te leren dat niet altijd alles 100% hoeft te zijn door te beseffen dat 80% ook oké is. Deze tool kan jou helpen om te streven naar die 80%.

1

Neem een concrete situatie in gedachten die volgens jou beter kan en bedenk hoe de 100%-situatie er uit zou zien

2

Bedenk wat je in deze 100%-situatie van jezelf verwacht en geef vervolgens antwoord op de volgende vragen:

- wanneer ben je trots (100%) op jezelf?
- wanneer mag je tevreden (80%) zijn over jezelf?
- wanneer ben je teleurgesteld (onder de 60%) in jezelf?

3

Bepaal wat je te doen staat om tevreden over jezelf te zijn, formuleer een 80%-doel

4

Verdeel het 80%-doel in kleine (haalbare) taken en probeer jezelf uit te dagen om niet te streven naar 100%

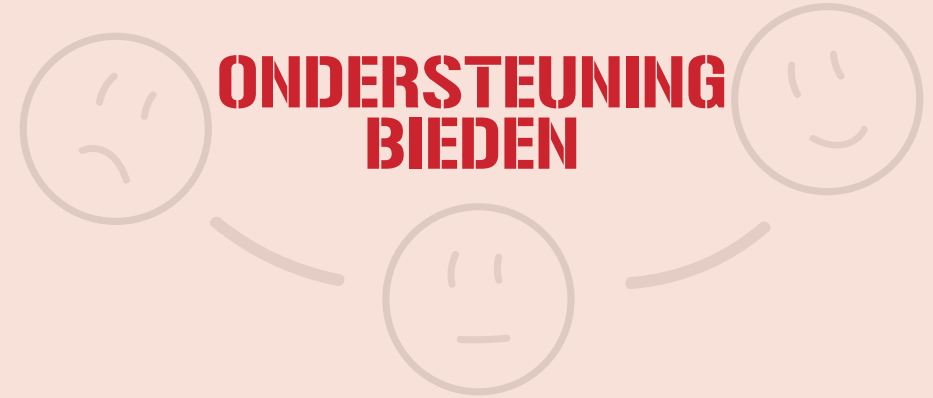
5

Maak een planning die voor jou prettig werkt en ga aan de slag met de taken

6

Sta tijdens de uitvoering van de taken regelmatig stil bij je gevoel: ben je tevreden of streef je ongemerkt toch naar trots? Wees trots op jezelf als je tevreden bent!

Het kan lastig zijn om het streven om alles goed te willen doen los te laten. Wees dan ook mild voor jezelf als dit nog niet helemaal lukt. Erken dat je mag leren en gun het jezelf om fouten te mogen maken. De algemene aanwijzingen voorin de toolkit kunnen je helpen om met zachte(re) ogen naar jezelf te kijken.



ONDERSTEUNING BIEDEN

Benoem ('spiegel') wat je ziet of hoort en check of dit klopt. Bijvoorbeeld 'Ik zie een ontevreden blik, klopt dit?' of 'Zie ik het goed dat je verdrietig bent?'

Neem de tijd voor het bespreken van de 100% en wat maakt dat de ander nog niet 100% tevreden is; vraag ook door hoe erg het is dat het op dit moment (nog) geen 100% is

Vraag of er dingen zijn waar de ander wel trots op is, sta stil bij hoe 100% voelt; vergelijk dit vervolgens met hoe 80% voelt en je dus tevreden bent

Geef aan dat het meer dan oké is om (nog) niet bij die 100% te zijn en benoem dat dit geen tekortkomingen maar groeimogelijkheden zijn

Benoem wat voor jou 100% of 80% zouden zijn als je in de schoenen van de ander zou staan als dit de ander helpt om tot (meer) realistische verwachtingen te komen

Diep de situatie van 80% uit middels 'wie-wat-waar-wanneer-waarom-hoe-vragen' en bepaal vervolgens wat de ander te doen staat om voor die 80% te gaan

Bedenk samen met de ander hoe stap-voor-stap naar die 80% toe te werken, inclusief hoe successen gevierd gaan worden

Laat de ander eventueel nadenken wat het zou opleveren om het streven naar 100% los te laten en wat het zou kosten om dit toch vast te blijven houden

QR-VERWIJZING

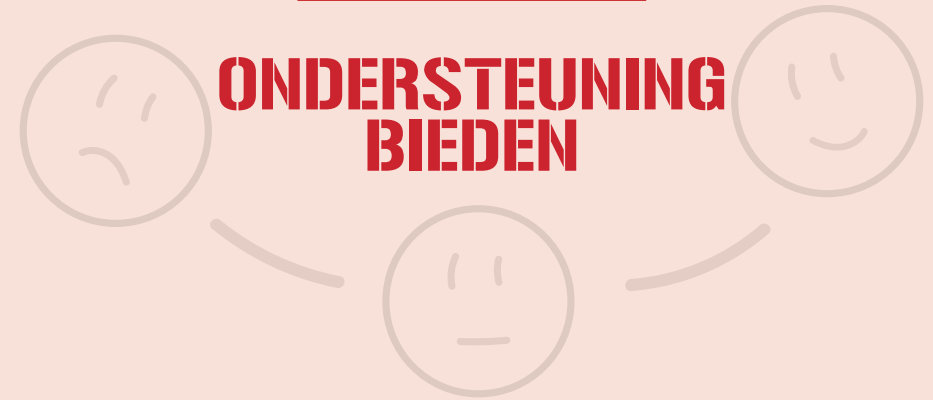
Via de QR-code kom je bij een stappenplan dat kan helpen bij het omgaan met fouten en mislukkingen.

MIJN EMOTIES ZIJN EEN ROLLERCOASTER!!!

DOEL EMOTIES EEN PASSENDE PLEK GEVEN EN/OF LOSLATEN

Merk jij dat je (heel) hoog in je emotie zit en weet je hier geen raad mee? Dan kan dit de juiste tool voor jou zijn. Het onderstaande stappenplan kan helpen om (een deel van) die gevoelens los te laten. Maar onthoud, je emoties mogen er zijn. Negeer ze dus niet, probeer de emoties een passende plek te geven.

- 1** *Probeer de situatie(s) die maakt/maken dat je gevoelens een rollercoaster zijn voor de geest te halen.*
- 2** *Neem de tijd om te ervaren welke gevoelens bij deze situatie(s) boven komen, schrijf deze op. Mocht je naar woorden zoeken, check dan eens de podcast die je via de QR-code kunt vinden.*
- 3** *Verdeel per gevoel 10 punten en verdeel deze tussen de 'huidige situatie' en 'ervaringen uit het verleden die het gevoel beïnvloeden' (bv. boos: huidig = 6, verleden = 4).*
- 4** *Probeer nu eens alleen te focussen op de gevoelens die bij de huidige situatie horen, neem waar wat er wellicht al verandert.*
- 5** *Bepaal nu voor jezelf wat je 1) op dit moment, 2) op korte termijn, 3) op lange termijn of 4) nooit kunt veranderen.*
- 6** *Sta stil bij wat je nooit kunt veranderen. Dit kan confronterend voelen, maar zodra je probeert je hier bewust van te worden, kan dit zorgen voor extra rust in je hoofd.*
- 7** *Stel een plan op wat je kunt doen om de situatie te veranderen en verdeel dit in 'op dit moment', 'op korte termijn' en 'op lange termijn'.*
- 8** *Ga met je plan aan de slag en blik regelmatig terug op je ontwikkeling:*
 - Vier iedere stap vooruit, ook al is deze relatief klein
 - Wees mild voor jezelf, leren gaat met vallen en opstaan
 - Neem de tijd, verandering en loslaten kosten nu eenmaal tijd



Zorg voor een luisterend oor, vat samen en vraag door. Erken vooral de emoties die je hoort en ziet door ze te benoemen. Probeer niet te oordelen over de gevoelens van de ander en voorkom het geven van advies.

Onderzoek met de ander waar de gevoelens vandaan komen door vragen te stellen als 'Heb je dit weleens eerder zo ervaren?' of 'Weet je waar dit gevoel vandaan zou kunnen komen?' Het realiseren waar gevoelens vandaan komen, kan soms al een eyeopener zijn.

Stimuleer de ander om regelmatig stil te staan bij hoe de gevoelens al dan niet al zijn veranderd (neem hier extra de tijd voor bij stap 3 en 5); benoem ook eventuele veranderingen die jij denkt waar te nemen.

Help om te bepalen wat op welke termijn al dan niet veranderd kan worden. Zoek naar mogelijkheden 'op dit moment' of 'op korte termijn', want dat kan perspectief bieden. Verandering kost vaak veel tijd, dus stimuleer de ander om zichzelf de 'lange termijn' te gunnen.

Ondersteun bij het komen tot een plan door haalbare doelen en acties op te stellen. Zorg dat er in het plan ook regelmatig momenten om terug te blikken zijn opgenomen, maak eventueel ook afspraken om samen terug te blikken.

Focus je tijdens de terugblikmomenten vooral op de punten die al goed zijn gegaan en neem hier bewust tijd voor. Stel vragen als 'Wat heb jij gedaan waardoor het lukte?' of 'Hoe voelde jij je toen het was gelukt?'.

Als er iets niet gelukt mocht zijn, kun je benadrukken dat het NOG niet is gelukt om vervolgens samen te bepalen wat er nodig is om het wel te laten lukken.

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij extra oefeningen om emoties los te laten, een podcast over hoe je om kunt leren gaan met emoties en een werkblad (de 'emotiemeter') dat hierbij kan helpen.

IK ZIE HET EVEN NIET MEER ZITTEN...

DOEL JEZELF MOTIVEREN, MEER RUST IN JE HOOFD

Weet jij even niet meer wat al goed gaat of wat juist beter kan? Dan is deze tool voor jou een aanrader. Door te onderzoeken waar je goed in bent, kun je jezelf motiveren om aan verbeterpunten te werken. Als je voor jezelf overzicht hebt, kan dit zorgen voor rust in je hoofd. Volg onderstaande stappen en creëer voor jezelf overzicht:

1

Pak een leeg vel papier en verdeel dit in twee delen; bij deel 1 schrijf je een + en bij deel 2 een -

2

Schrijf de (voor jou) negatieve punten op bij de min: wat bevalt misschien minder goed?

3

Schrijf de (voor jou) positieve punten op bij de plus: wat gaat al goed?

4

Denk na welke pluspunten jou kunnen helpen bij welke minpunten; verbind deze met elkaar

5

Kies één minpunt waar je aan zou willen werken door je pluspunten in te zetten; bedenk ook hoe je de pluspunten nog meer in kunt zetten

6

Stel een plan(netje) op en voel in welke mate het plan(netje) je nieuwe motivatie en wellicht ook meer rust biedt

ONDERSTEUNING BIEDEN

Door te luisteren en steun te bieden aan degene die het even niet meer ziet zitten, zorg je ervoor dat de ander zich gehoord voelt

Laat de ander uitpraten, durf denk- en/of voelstiltes te laten vallen en oordeel niet tijdens het gesprek

Zorg dat vooral de ander aan het werk is, vul niet in voor de ander en voorkom het geven van adviezen

Stel open vragen en vat regelmatig samen wat wordt gezegd, zodat de ander zichzelf beter gaat begrijpen

Neem de tijd om stil te staan bij de gevoelens, ook als deze even niet fijn zijn

Bespreek eerst de minpunten en laat daarna de pluspunten benoemen om de motivatie een boost te geven

Help waar nodig om te blijven focussen op de pluspunten indien er een neiging is om vooral naar de minpunten te kijken



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kun je uit een aantal quotes een motto voor vandaag kiezen; de quote gedurende de dag vaker lezen en/of herhalen in je hoofd kan helpen om je aandacht meer te richten op positieve punten.

HOE KAN IK MIJN HART VOLGEN?!?

DOEL GRIP KRIJGEN OP WAT JE ZOU WILLEN EN ERNAAR HANDELEN

We moeten tegenwoordig zó veel, waardoor we soms niet meer weten wat we zelf willen. Heb jij dat ook, voel je soms de ruimte niet meer om toe te komen aan de dingen die je in je leven graag zou willen doen? Deze tool helpt je eerst om te (her)ontdekken wat je graag zou willen doen, om vervolgens te zoeken naar ruimte om tot actie te komen.

- 1** *Neem even de tijd om tot rust te komen, sluit eventueel je ogen en adem een paar keer diep in en uit*
- 2** *Neem waar in je lijf hoe het voelt dat je zó veel moet, waardoor je geen ruimte ervaart om de dingen te doen die je zou willen doen*
- 3** *Stel je eens voor dat je die ruimte wel zou ervaren en neem waar hoe je gevoel wellicht verandert*
- 4** *Stel jezelf de vraag wat je zou doen met de ruimte als die er wel zou zijn, neem de tijd om ideeën te laten ontstaan*
- 5** *Maak een lijstje met de dingen die je nog graag zou willen doen, noteer alles wat in je op is gekomen*
- 6** *Kijk eens naar je lijstje en bepaal wat wel of (nog) niet mogelijk is; neem eerst waar hoe de onmogelijkheden voelen en focus dan op de mogelijkheden*
- 7** *Rangschik de mogelijkheden van wat je het allerliefst zou doen naar dingen die voor jou minder van belang zijn*
- 8** *Geef bij iedere mogelijkheid aan of je deze op korte of op lange termijn kunt realiseren*
- 9** *Kies vanuit dit overzicht mogelijkheden op korte en lange termijn waar je ruimte voor kunt creëren; niet teveel tegelijk, zorg dat je kiest voor haalbare mogelijkheden*
- 10** *Stel een plan(netje) op om de gekozen mogelijkheden uit te voeren; bedenk wie en/of wat je hiervoor nodig hebt en wat je misschien ook hebt op te geven om het plan te realiseren*
- 11** *Voer je plan(netje) uit en realiseer dat ieder stapje je dichter bij je doel brengt*

ONDERSTEUNING BIEDEN



Neem zelf ook even de tijd om tot rust te komen door een paar keer diep adem te halen

Begeleid de ander bij stap 2, 3 en 4 door de stappen voor te lezen; neem uitgebreid de tijd voor iedere stap

Laat de ander alle ideeën opnoemen die zijn ontstaan en reageer hier zo veel mogelijk oordeelloos op

Vaak overschaduwden rationale gedachten en overtuigingen de werkelijke wensen, dus stimuleer om te denken zonder beperkingen

Vraag bij ieder idee door naar de onderliggende gevoelens en benoem ('spiegel') eventueel gevoelens die je bij de ander waar denkt te nemen

Help de ander om van perspectief te wisselen door vragen te stellen of jouw perspectief in te brengen

Onderzoek samen welke factoren helpend of belemmerend zijn om tot actie over te gaan en focus daarbij vooral op factoren waar de ander zelf invloed op heeft

Besprek eventueel op welke manier jij de ander kunt ondersteunen als het plan(netje) wordt uitgevoerd en maak afspraken om regelmatig samen de vorderingen te bespreken

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij een extra oefening die je kan helpen om tot de essentie te komen en te bepalen wat je te doen staat.

IK MAAK ME DRUK OM VAN ALLES EN NOG WAT!

DOEL FOCUSSEN OP DAT WAAR JE ZELF INVLOED OP HEBT

Tolt jouw hoofd soms ook van alles waar je mee bezig bent? Door je bewust te zijn van je eigen 'cirkel van invloed', zorg je ervoor dat je je tijd en energie stopt in dat waar jij zelf invloed op hebt. Het is zonde van je energie om je bezig te houden met zaken waar je niks aan kan doen of niks over te zeggen hebt. De onderstaande stappen kunnen helpen om te focussen op jouw cirkel van invloed en dat waar je geen/beperkte invloed op hebt ('cirkel van betrokkenheid') los te laten.

STAP 1

Noteer voor jezelf de dingen die jou bezighouden en ervaar de gevoelens die ze bij je oproepen

- Wat moet je allemaal doen? Wat wordt er van jou verwacht?
- Waar word je blij van? Waar erger je je aan? Wat geeft je stress?

STAP 2

Bedenk voor ieder ding dat je opgeschreven hebt of jij hier als persoon invloed op hebt

Verdeel hetgeen je hebt opgeschreven in:

1. Hier heb ik **WEL** invloed op
2. Hier heb ik **GEEN** invloed op

STAP 3

Bekijk nog eens wat je hebt genoteerd

- Besef dat je geen/beperkt invloed hebt op de cirkel van betrokkenheid; hoe vervelend ook, het is wat het is
- Probeer je de komende tijd te richten op dat waar jij wel invloed op hebt door je focus op de dingen waar je geen invloed op hebt te verminderen

Het is niet makkelijk om te focussen op je cirkel van invloed, maar ook in dezen geldt: oefening baart kunst!



ONDERSTEUNING BIEDEN

Luister gericht naar de ander en probeer erachter te komen wat er in de ander omgaat

Vraag door, zodat het voor de ander steeds duidelijker wordt wat energie oplevert en waar wellicht ook energie weglekt

Vat regelmatig samen wat de ander zegt om een spiegel voor te houden; benoem hierbij ook de gevoelens die je hebt waargenomen

Vul samen in welke dingen binnen de cirkel van invloed vallen en welke bij de cirkel van betrokkenheid horen; noteren op papier kan helpend zijn, dan ziet de ander het letterlijk voor zich

Besprek met de ander wat er nodig is om te kunnen focussen op de cirkel van invloed en dingen uit de cirkel van betrokkenheid los te laten

Vraag de ander wat het focussen op de cirkel van invloed op gaat leveren en wat dit wellicht ook gaat 'kosten'; doe ditzelfde voor het loslaten van dingen uit de cirkel van betrokkenheid

Maak er een routine van om de focus van de ander te richten op de cirkel van invloed: 'Hé, maar daar kun jij toch niks aan doen? Laat maar los, richt je op waar je wel invloed op hebt'

Als de ander moeite heeft met het loslaten van dingen uit de cirkel van betrokkenheid, kan het goed zijn om gebruik te maken van tools als:

7 Ik blijf maar malen in mijn hoofd!

8 Ik ben bang om fouten te maken...

10 Ik moet alles goed doen, om gek van te worden...

11 Mijn emoties zijn een rollercoaster!!!

QR-VERWIJZING

Via de QR-code vind je extra tips die kunnen helpen om te focussen op de cirkel van invloed.

ZO VEEL TE DOEN, WAAR TE BEGINNEN?!?

DOEL PRIORITEITEN STELLEN, JEZELF MOTIVEREN

Je herkent het vast wel, een lange to-do-list waar maar geen einde aan komt. Alles moet gebeuren, maar waar moet je beginnen?!? Deze tool kan je helpen om overzicht te krijgen, zodat jij voor jezelf prioriteiten kunt stellen.

- 1 **Maak een to-do-list met dingen die jij nog moet/wil doen**
- 2 **Bepaal welke dingen van de to-do-list urgent/dringend of niet urgent/dringend zijn**
- 3 **Maak onderscheid tussen dingen die VOOR JOU belangrijk en minder belangrijk zijn**
- 4 **Vul de punten van je to-do-list in bij het juiste vak van onderstaande matrix**
- 5 **Je weet nu wat jou te doen staat; maak een planning en voer die uit**

	URGENT	NIET URGENT
BELANGRIJK	DOEN Ga er direct mee aan de slag	PLANNEN Zet het in je agenda
NIET BELANGRIJK	DELEGEREN Vraag hulp/draag de taak over	ELIMINEREN Stop met deze taak

Het kan spannend voelen om te delegeren of te elimineren.
 Gun het jezelf om dit te leren, neem daar de tijd voor.
 Leren gaat met vallen en opstaan, dus wees mild voor jezelf als het (nog) niet lukt.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Stel de ander gerust, benoem dat ieder mens wel eens moeite heeft met prioriteiten stellen

Vul samen het schema in, vraag door om te achterhalen in hoeverre een 'to-do' urgent en/of belangrijk is

Erken dat de gevoelens er mogen zijn, laat de ander de tijd nemen om stil te staan bij deze gevoelens

Help de ander om dingen van de to-do-list ook niet urgent/dringend of belangrijk te durven vinden, dat kan soms best lastig zijn:

- > Stel vragen als 'Wanneer móet dit af zijn?' of 'Wie heeft er last van als je dit (nog) niet doet?'
- > Geef eventueel aan hoe jij naar de verschillende dingen op de to-do-list kijkt om een ander perspectief te bieden

Stel samen een planning op en laat daar ook momenten om terug te blikken op de vorderingen in opnemen; bied eventueel aan om samen terug te blikken



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij de extra tool 'Hoe krijg ik dit allemaal af?' die kan helpen bij het komen tot een haalbare planning.

IK BEN NIET TEVREDEN MET HOE HET NU IS...

DOEL GERICHT EN EFFECTIEF WERKEN AAN JE ONTWIKKELING

Ben je ontevreden over de huidige situatie en wil je tot verandering komen? Deze tool helpt je bewust te worden van je leerdoelen en biedt je perspectief op de manier waarop je deze doelen effectief kunt bereiken. Door antwoord te geven op onderstaande vragen geef je jezelf inzicht in de manier waarop je kan groeien in dat waar je (nog) niet tevreden mee bent:

1

VERHELDEREN VAN LEERDOEL

Waar wil je jezelf in ontwikkelen en waarom is dat belangrijk (voor jou of anderen)? Waarom is de huidige situatie lastig voor je? Wat maakt dat je moeite hebt met de situatie?

2

BESCHRIJVEN VAN GEWENSTE TOEKOMST

Hoe zie je de gewenste situatie voor je? Wat is jouw aandeel in deze situatie? In hoeverre heeft jouw aandeel positief effect (op jou of anderen)?

3

ANALYSEREN VAN EERDER SUCCES

Ben je al eerder tegen eenzelfde situatie aangelopen? Wat heb je toen gedaan? Wat heeft toen geholpen om de situatie te verbeteren?

4

JE VOORTGANG VORMGEVEN EN EVALUEREN

Wat zou je kunnen doen om een eerste stap te zetten? Hoe kunnen jij of anderen merken dat je deze stap gezet hebt? Wanneer mag je tevreden zijn?

ONDERSTEUNING BIEDEN

Stel de ander gerust dat leren tijd kost, bijvoorbeeld:

*'Het is niet gek dat dit nog lastig is'
'Je bent niet de enige die dit zo ervaart'*



Maak gebruik van zogenaamde continueringsvragen, bijvoorbeeld:

*'Wat hoeft er niet te veranderen omdat het al goed gaat?'
'Waar ben je al tevreden over in de huidige situatie?'*



Stel doelgerichte vragen, bijvoorbeeld:

*'Waar wil je je in verbeteren?'
'Welke situatie wil je dat anders wordt?'
'Hoe denk jij dat je hierin iets kan betekenen?'*



Help de ander om te komen tot een plan van aanpak dat haalbaar is en motiveert om in actie te komen

QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij vragen en een oefening die kunnen helpen om het denken te verdiepen over hoe je doelgericht en effectief aan de slag kunt met je ontwikkeling.

IK KAN HET NIET (MEER) ALLEEN...

DOEL. PERSONEN IN JE OMGEVING IN KAART BRENGEN OM TE BEPALEN BIJ WIE JE STEUN KUNT VRAGEN

Het is niet altijd makkelijk om hulp te vragen, we zijn soms sterk geneigd om alles zelf te willen doen. We willen de ander niet belasten, terwijl de ander je wellicht graag zou willen helpen. Als je hulp nodig hebt, is het goed om na te denken over bij wie je op dat moment en in die situatie het beste aan kunt kloppen. Deze stappen kun je helpen om te bepalen wie dat is:

1

Neem een vel papier en zet je naam in het midden

2

Zet een ruime cirkel om je naam en plaats de personen die je zouden kunnen helpen en waarmee je veel contact hebt, binnen de cirkel

3

Geef mensen die je ook zouden kunnen helpen, maar waar je minder contact mee hebt, buiten deze cirkel een plaats

4

Zet bij iedereen een korte beschrijving hoe de ander jou in deze situatie zou kunnen helpen

5

Omcirkel de personen van wie je weet dat je hulp kunt vragen als dat nodig is

6

Zet een uitroepteken bij de personen waarbij je je prettig voelt om hulp te vragen

7

Bepaal bij wie van de personen met een cirkel en een uitroepteken je het eerste aan zou willen kloppen voor hulp; dit mogen natuurlijk ook meerdere personen zijn

8

Bedenk een plannetje hoe je die hulp het beste kunt vragen en stel daarbij eventueel voor jezelf een deadline

ONDERSTEUNING BIEDEN



Geef de ander eerst de tijd om het verhaal te delen over de situatie waar hulp bij nodig is, vraag door naar gevoelens en help de ander om deze gevoelens te (h)erkennen

Stimuleer de ander om zo veel mogelijk mensen te bedenken die in deze situatie zouden kunnen helpen, denk hierbij ook aan hulpdiensten waar gebruik gemaakt van zou kunnen worden

Let goed op hoe de ander reageert op de namen die worden genoemd en op het papier worden geschreven; benoem ('spiegel') deze emoties, zodat de ander zich hier meer bewust van wordt

Benadruk dat het oké is om hulp te vragen, dat hoort bij het mens-zijn; zorg dat de ander tot een concreet plannetje komt en vraag om op de hoogte te worden gehouden van de vorderingen



QR-VERWIJZING

Bij deze tool hoort een oefening die kan helpen om steun te ervaren; scan de QR-code en ontdek welke inzichten door de oefening ontstaan.

IK DURF GEEN 'NEE' TE ZEGGEN...

DOEL OP EEN GEPASTE MANIER 'NEE' KUNNEN ZEGGEN

Het kan lastig zijn om iets te weigeren en dus 'nee' te zeggen. Toch is het belangrijk om dit wel te doen om te (leren) begrenzen. Er zijn verschillende manieren om 'nee' te zeggen, deze tool kan je helpen om te bepalen wat een passende 'nee' is voor de situatie waar jij mee zit.

1

Noteer de kwestie in kernwoorden in het goede vak; houd daarbij rekening met het belang van de kwestie en de relatie bij het 'nee' zeggen:

KWESTIE Kies als het voor jou in relatie tot de kwestie belangrijk is om 'nee' te zeggen voor optie 1 of 4, maar ga voor optie 2 of 3 als dit niet het geval is

RELATIE Optie 1, 2 en 3 kunnen een negatief effect hebben op de relatie, bij optie 4 is die kans minder groot

2

Bepaal nu hoe je 'nee' zou willen zeggen en formuleer een passende zin; maak eventueel gebruik van de voorbeeldzinnen die je via de QR-code kunt vinden.

Zoek bij voorkeur naar een 'nee' waarin je de ander wel tegemoet komt, maar ook aan jezelf denkt (zie het schema op de rechterpagina). Oefen met het (leren) 'nee' te zeggen; wees trots als het lukt en wees mild voor jezelf als het nog niet lukt.

HET BELANG VAN DE KWESTIE

1

Duidelijk over de inhoud (nee!) maar zonder rekening te houden met de relatie.

4

Nee zeggen op zo'n manier dat de kans zo groot mogelijk is dat de relatie ook goed blijft.

3

Vermijden, geen ja of nee zeggen omdat je noch de kwestie noch de relatie wilt schaden.

2

Terwijl je eigenlijk nee zou willen zeggen toch maar ja zeggen omwille van de relatie.

HET BELANG VAN DE RELATIE

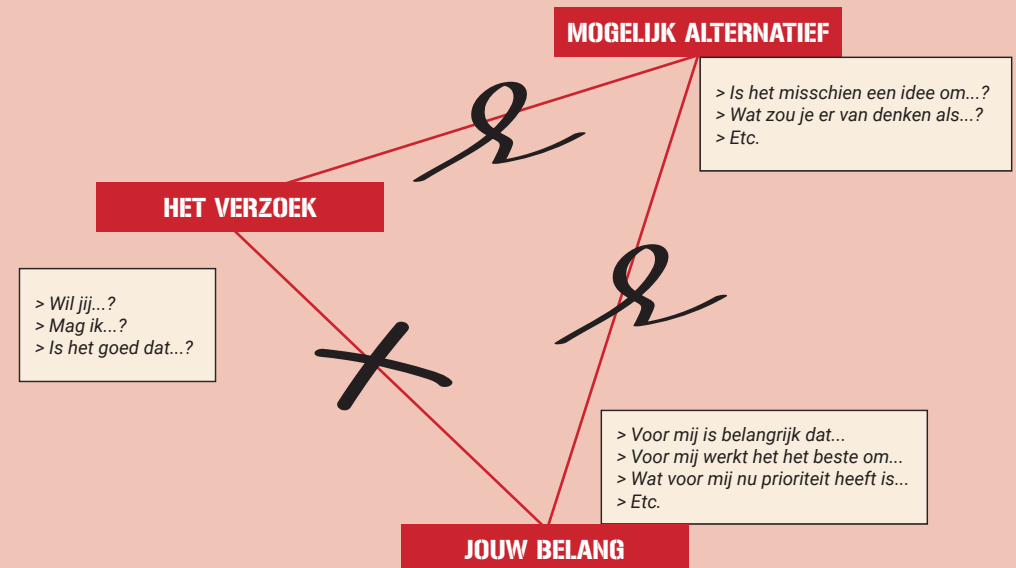
ONDERSTEUNING BIEDEN

Stel vragen om te ontdekken waar de ander 'nee' op zou willen zeggen en te bepalen in welk vak de 'nee' hoort

Help de ander om de eigen grenzen te ontdekken en zichzelf niet voorbij te lopen; steun de ander om 'nee' te zeggen, want dat kan best lastig zijn

Benoem wat een 'nee' voor degene tegen wie het wordt gezegd zou kunnen betekenen

Denk mee om een alternatief te vinden in plaats van een 'nee'; onderstaande schema kan helpen om het verzoek te starten vanuit het mogelijke alternatief in plaats van het eigen belang



QR-VERWIJZING

Check via de QR-code de hulpzinnen om 'nee' te zeggen die op de website bij deze toolkit zijn toegevoegd.

IK VIND HET LASTIG OM FEEDBACK TE GEVEN...

DOEL. OP GEPASTE WIJZE FEEDBACK GEVEN (IEMAND AANSPREKEN)

Het kan lastig zijn om feedback te geven, zeker als er iets niet goed is gegaan. De ander kan emotioneel worden en verdrietig en/of boos reageren. Hoe zorg je dat je feedback bij de ander goed overkomt en als helpend wordt ervaren? Deze tool kan je hierbij helpen.

GEEF FEEDBACK VOLGENS HET ABC

ACCURAAT:

koppel de feedback waar mogelijk aan criteria

BALANS:

bouw je feedback op vanuit EVA:

EENS:

benoem wat je sterk vindt

VERSTERKEN:

geef aan wat al zichtbaar is en wat je graag (nog) meer zou willen zien

AANVULLEN:

geef een concreet verbeterpunt mee

CONCREET:

licht je feedback toe, geef voorbeelden

HEB BIJ HET GEVEN VAN FEEDBACK AANDACHT VOOR DE ANDER:

- Richt je liefst op feedbackvragen van de ander, zodat daar het eigenaarschap ligt
- Maak gebruik van de ik-boodschap, zodat de ander de feedback beter kan accepteren: 'ik + gevoel + wat maakt dat jij dat voelt'
- Heb begrip voor de emoties van de ander, bied hier de ruimte voor
- Laat de ander je feedback samenvatten om te checken of de feedback over is gekomen
- Denk samen na over acties naar aanleiding van de feedback om tot verbetering te komen

ONDERSTEUNING BIEDEN

Vraag door naar wat het voor de ander lastig maakt om feedback te geven, zodat het duidelijk wordt welke uitdaging de ander heeft

Benadruk dat feedback geven bedoeld is om een ander te helpen, stimuleer de ander om na te denken over hoe feedback de ontvanger van de feedback verder zou kunnen helpen

Help de ander om bewust te worden van eventuele oordelen en/of overtuigingen die belemmeren om echt helpende feedback te geven

Check of de feedback de volgende componenten bevat, de combinatie is het meest effectief:

FEEDBACK:

informatie over de kwaliteit van het werk

FEEDUP:

informatie over de kwaliteit van het werk in relatie tot de criteria

FEEDFORWARD:

handvatten voor verbetering, gericht op toekomstig werk

QR-VERWIJZING

Bekijk door de QR-code te scannen eens de filmpjes om te zien wat je vooral wel en niet moet doen bij het geven van feedback.

DE FEEDBACK RAAKT ME ZO...

DOEL OP EEN POSITIEVE MANIER OM KUNNEN
GAAN MET HET ONTVANGEN VAN FEEDBACK

Veel mensen halen kritiek en feedback door elkaar. Kritiek gaat over oordelen en afkeuren, terwijl feedback bedoeld is om van te leren. Toch kan feedback voelen als kritiek. Het krijgen van feedback kan je best wel emotioneel raken. Dat is niet gek, het krijgen van feedback mag je lastig vinden. Maar hoe zorg je ervoor dat je op de juiste manier om kan gaan met feedback die je van anderen krijgt?

Hoe reageer je op gepaste wijze? Deze tool kan daarbij helpen, ontvang feedback met de volgende stappen:

1

Bedank de ander voor de feedback, dit is een poging om jou te laten leren

2

Vat de feedback samen die je hebt ontvangen om te checken of je de ander goed begrijpt: 'Als ik het goed begrijp, bedoel je dat.....'

3

Verwoord het gevoel dat de feedback bij je oproept: 'Ik merk dat of *'Ik voel dat*

4

Benoem welk gevolg dat voor jou heeft: 'Daardoor

5

Geef aan wat je met de feedback gaat doen:

- wat je hebt geleerd en eventueel anders gaat doen
- waar jij anders over denkt, het is oké om het niet eens te zijn

6

Spreek indien nodig af om op een later moment terug te komen op het gesprek

7

Spreek eventueel een wens uit voor een volgende keer als de ander jou weer feedback wil geven: 'Zou je de volgende keer... ?'

Geef de ander de ruimte om te reageren op jouw reactie, want ook jouw feedback kan de ander emotioneel raken.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Geef aan dat feedback bedoeld is om van te leren, de ander wil je verder helpen

Benadruk dat het heel normaal is dat feedback je emotioneel raakt, juist omdat het zo persoonlijk is

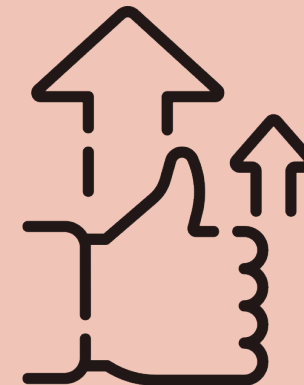
Vraag door naar wat het voor de ander lastig maakt om feedback te ontvangen, zodat het duidelijk wordt welke uitdaging de ander heeft

Praat met de ander na over ontvangen feedback, bied een luisterend oor:

- hoe was het om de feedback te krijgen?
- wat heb je van de feedback geleerd?
- hoe heb je gereageerd?
- hoe reageerde de ander op jouw reactie?

Benadruk als het ontvangen van feedback niet naar wens is verlopen, dat leren altijd met vallen en opstaan gaat en focus vervolgens op wat wel goed is gegaan

Benoem de groei in het ontvangen van feedback, vier samen ieder succes (hoe klein dit ook mag zijn)



QR-VERWIJZING

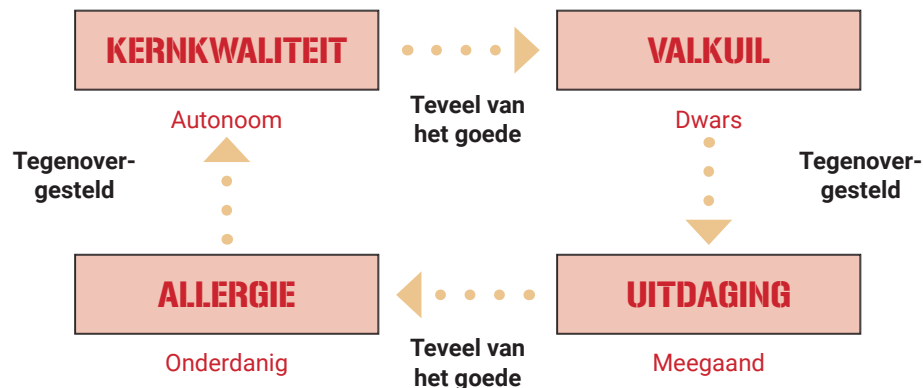
Door de QR-code te scannen, kom je bij achtergrondinformatie en extra tips over het ontvangen van feedback.

SAMENWERKEN IS LASTIG, IK MIS DE KLIK!

DOEL ONDERZOEKEN WAT JE ZELF KUNT DOEN
OM DE RELATIE MET IEMAND ANDERS TE VERBETEREN

Je ergeren aan iemand is een teken dat het gedrag van de ander voor jou een **allergie** is. Die allergie vertelt iets over jouw **kernkwaliteit**, maar kan doorslaan in een **valkuil** als je dit te veel doet. Hierdoor ontstaat er een **uitdaging** voor jou; jouw allergie is vaak de versterkte versie van jouw uitdaging. In onderstaande afbeelding is dit schematisch weergegeven, kijk maar eens naar het voorbeeld (zie de QR-verwijzing voor meer uitleg en andere voorbeelden). Wat heb jij te leren, waardoor je je minder ergert?

- 1 *Beschrijf de situatie en welke gedachten en gevoelens de situatie bij je oproepen; deze gedachten en gevoelens mogen er zijn*
- 2 *Bepaal je allergie en vul de andere vakken van het onderstaande schema in; neem bij ieder vak waar wat je denkt en voelt*
- 3 *Word je bewust van jouw uitdaging en bepaal het gedrag dat bij deze uitdaging hoort; wanneer ben je tevreden en wanneer trots?*
- 4 *Bepaal wat je nodig hebt om het gedrag behorend bij de uitdaging te laten zien; wat zou je wellicht kunnen leren van de persoon waar je je aan ergert?*



ONDERSTEUNING BIEDEN

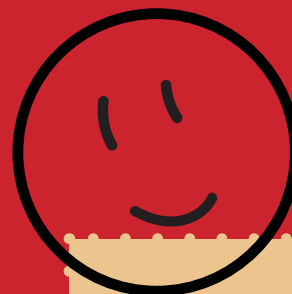
- (H)erken en benoem de ergernis of allergie die je hoort in het verhaal van de ander; het is niet helpend om mee te gaan in het verhaal van de ander
- Zet de ander aan het denken door met name te luisteren en regelmatig samen te vatten wat je de ander hoort zeggen; help de ander om zichzelf beter te begrijpen
- Vraag naar de kernkwaliteit en de allergie, deze zijn tegenovergesteld aan elkaar; vraag door hoe de ander zich in deze tegenovergestelden herkent
- Vraag dan wat de valkuil van de kernkwaliteit is en wat de uitdaging is om te voorkomen dat de kernkwaliteit doorslaat in een valkuil
- Help de ander om de link te leggen tussen de uitdaging en de allergie; is er een overlap en, zo ja, wat kan er geleerd worden van de persoon waar de ander zich aan ergert?



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij een filmpje met meer uitleg, andere voorbeelden en de extra tool 'Hoe verbeter ik onze samenwerking?'.

BOOST JE VEERKRACHT!



WAT WAARDEREN ANDEREN IN JOU?

WAAR WORD JE BLIJ VAN?

WAAR BEN JE GOED IN?

WIE STAAN ER ALTIJD VOOR JE KLAAR?

OP WELKE MANIER(EN) HELP JIJ ANDEREN?

WAAR BEN JE TROTS OP?



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij de extra tool 'Ik blijf hangen in negatieve gedachten' die kan helpen om te komen tot (meer) positieve gedachten.

VERANTWOORDING TOOLS EN AFBEELDINGEN

Voorwoord: Buijs, E., & de Lange, M. (2023). *Wat kunnen docenten in het hoger onderwijs in de dagelijkse interactie met studenten doen om de veerkracht bij deze studenten te stimuleren?* Kennisrotonde.

<https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/Hoe-kan-je-de-veerkracht-stimuleren>

Theoretisch kader Veerkracht: • Cohen, A. (2020). Living in a covid-19 world. *The Milbank Quarterly*, 98(2), 227-234. • Dekker, M., Gaikhorst, L., & Schreurs, B. (2021). De uitval van beginnende leraren in het primair onderwijs. *Pedagogische studiën*, 98, 153-157. • Mansfield, C., Beltman, F., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidence informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 54, 77-87. • NVAO. (2022). *Kwaliteit hoger onderwijs overeind ondanks coronapandemie*. NVAO.

<https://www.nvao.net/nl/nieuws/2022/3/kwaliteit-hoger-onderwijs-overeind-ondanks-coronapandemie>

• Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of works stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708.

Algemene aanwijzingen: • Harris, R. (z.d.). *The struggle switch*. <https://www.youtube.com/watch?v=r-Cp1116GCXl> • Toonen, L. (2022). *Hartenreis: Een inspiratie-doeboek om jouw authentieke stem te vinden en te volgen*. Palmslag.

Indeling toolkit en Veerkracht-check: Mansfield, C., Beltman, F., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidence informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 54, 77-87.

Tool 1: Dewulf, L. (2021). *Ik kies voor mijn talent: Het basiswerk voor talent*. Lannoo Campus.

Tool 2: Pameijer, N. (2017). *Handelingsgericht werken: Samenwerken aan schoolsucces*. Acco.

Tool 3: Partner in Coaching. (z.d.). *Omgaan met onduidelijkheid: 5 tips!*

<https://www.partnerincoaching.nl/omgaan-met-onduidelijkheid-5-tips/>

Tool 4: Coaching The Shift. (2022). *De 6 logische niveaus van Bateson & Dilts*.

<https://www.coachingtheshift.com/nl/logische-niveaus-bateson>

Tool 6: Durlinger, T. (z.d.). *De 10 tips voor de ideale samenwerking met je leidinggevende*. ICM.

<https://www.icm.nl/extra/de-10-tips-voor-de-ideale-samenwerking-met-je-leidinggevende/>

Tool 7: BRITE. (z.d.). *Building Resilience in Teacher Education*. <https://www.brite.edu.au/>

Tool 8: Bazaltgroep. (z.d.). *Een growth mindset brengt je verder: 4 stappen om je mindset te beïnvloeden*.

Growth Mindsets. <https://www.growthmindsets.nl/tips/4-stappen-om-je-mindset-te-beinvloeden>

Tool 9: van Dasselaar, M. (2018). *Stress meten met de autisme gevoelsthermometer (werkblad)*. Mariska Media. <https://www.mariskamedia.nl/wordpress/stress-meten-autisme-gevoelsthermometer-werkblad/>

Tool 10: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. (2019). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek: Opbrengsten van een ontwerpnetwerk [Katern]*. <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2019/10/Een-samenhangend-curriculum-ontwerpen-in-de-driehoek.pdf>

Tool 11: Garau, M. (z.d.). *Minder stress, meer happiness: Mindfulness zonder zweverigheid*.

Growing Mindfulness. <https://www.growingmindfulness.nl/>

Tool 13: Gendlin, E. (2008). *Focussen: Gevoel en je lijf*. De Toorts.

Tool 14: Covey, S. (2020). *De zeven eigenschappen voor effectieve studenten*. Atlas Contact.

Tool 15: Coachfinder. (z.d.). *Cirkel van Invloed en Betrokkenheid: Coachingsinstrument*. Coachfinder.

<https://www.coachfinder.nl/coachingsinstrumenten/cirkel-van-invloed-en-betrokkenheid/>

Tool 16: Visser, C. (2016). *Progressiegericht werken: Betekenisvolle vooruitgang*. Just-In-Time Books.

Tool 17: Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). *Sociale steun: Hoe breng ik samen met het gezin het sociale netwerk in kaart?* NJI. <https://www.nji.nl/sociale-steun/hoe-breng-ik-samen-met-het-gezin-het-sociale-netwerk-in-kaart>

Tool 18: Visser, C. (2018). *Processiegericht nee zeggen: verzoek, belang, alternatief*. Trainingsbureau processiegericht werken. <https://progressiegerichtwerken.nl/processiegericht-nee-zeggen/>

Tool 19: A2020 & Kwaliteitsafspraken 'Meer formatieve feedback' (z.d.). *Richtlijnen voor feedback*.

Marnix Academie.

Tool 20: Thema. (z.d.). *Feedback ontvangen*. <https://www.thema.nl/artikel/feedback-ontvangen/>

Tool 21: Ofman, D. (2014). *Hé, ik daar...?! Ontdek en ontwikkel je kernkwaliteiten met het kernkwadrant*. Servire.

NB: tool 5 en 12 zijn ontworpen naar eigen inzichten, de volledige literatuurlijst is te vinden op de website bij de toolkit via de QR-code (<https://www.marnixacademie.nl/lectoraat-samen-opleiden-professionaliseren/veerkracht>).

De Marnix Academie heeft zich ten eerste ingespannen om de auteursrechten van de materialen te achterhalen, wanneer dat van toepassing is. Indien u ondanks die inspanningen meent dat bepaalde informatie onrechtmatig zou zijn of u in uw rechtmatige belangen zou schaden, dan verzoeken wij u dit te melden via mediatheek@hsmarnix.nl.

COLOFON

Auteurs/ontwikkelaars:

Studenten Driejarige Pabo 'Research & Design':
Luc Harthoorn, Thom Kooiman, Roeland van der Ploeg
en Isis van Scheppingen

Onderzoekers:

Gerbert Sipman, Marianne van Etten en Miranda Timmermans

Redactie:

Gerbert Sipman

Ontwerp en realisatie:

Maurijn de Vries, HeldHavtig

Illustraties:

Jessie Berkeveld, Studio Eenvoud

Uitgave:

Utrecht, Juli 2024.

Met dank aan alle studenten en collega's vanuit zowel de Marnix Academie als het werkveld die mee hebben gedacht, speciale dank aan Linda Toonen voor het inbrengen van haar expertise.

www.marnixacademie.nl/lectoraat-samen-opleiden-professionaliseren

marnix academie



Partners

in opleiding en ontwikkeling