



Handboek Empowerment Methode

2025

Colofon

Aan het oorspronkelijke project waarin de VrijBaan Empowerment Methode werd ontwikkeld werkten mee:

- Elise Adriaanse en Fini de Pauw
- Sandra Duin en Paul Sonke
- Bert Engelen, Imke Consten, Henriëtte Knols, Charlotte de Kroon, Vivian Spierts, Ingrid Schreibers en Lian Sporken
- Frans Nijhuis, Brigitte van Lierop en Nathalie Jansen
- Jan de Koning, Ron Reeuwijk, Carin de Rooy, Ingrid Scheurink en Tessa Zaeyen
- Erna Luttik, Annemarieke Meelker, Baukje van Zwol
- Jolanda Bekker en Caroline Spoelstra

Aan deze zesde, volledig herziene uitgave werkten mee

Het REA VrijBaan team, bestaande uit:

Mees Nijhof en Ingrid Scheurink

Speciale dank aan Angelique Bosman, Bodine Bosveld, Alix Gerritsen, Birgit Grimbergen, Joris Budel en Alister Eijkenaar.

Drukwerk

Kraftfabrik

Uitgave en contact

© REA College Nederland, 2025

VrijBaan secretariaat

Kerkenbos 1003

6546 BB NIJMEGEN

T. 088 7792340

E. info@reacollege.nl

www.vrijBaan.nl

Het VrijBaanproject werd mede gefinancierd door:

- De Europese Unie in het kader van het EQUAL/ESF programma
- De Start Foundation
- REA College Nederland

Inhoudsopgave

Verantwoording	III
Algemene inleiding	IV
Hoofdstuk 1: Algemene introductie	
Achtergrond	2
Empowerment	3
VrijBaan 2025	5
Empowerende omgeving	9
Empowerende houding	11
Conclusie	13
Hoofdstuk 2: De VrijBaan vragenlijst	
Inleiding	16
Het concept 'Empowerment'	17
Het zes componenten model	19
De VrijBaan vragenlijst	23
Toepasbaarheid	29
Afnameprocedure	32
Kwalificatie voor trainers	36
Literatuur	39
Hoofdstuk 3: De VrijBaantraining	
Inleiding	42
Fasering VrijBaan Methode	43
Samenstellen trainingsprogramma	54
Format	57
Modules en aspecten	60
Empowerende houdingsaspecten en competenties voor trainers	61
Algemene aspecten	66
Evaluatieformulier voor trainingen	67
Referenties	68
Hoofdstuk 4: De VrijBaan trainingsmodules	
Index oefeningen en componenten	70

Verantwoording

De oorspronkelijke VrijBaan Empowerment Methode werd twintig jaar geleden ontwikkeld en heeft sindsdien haar waarde bewezen in het ondersteunen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de afgelopen jaren is veel praktijkervaring opgedaan, terwijl de maatschappelijke context sterk is veranderd. Jongeren en professionals worden geconfronteerd met nieuwe uitdagingen, zoals digitalisering, sociale media en toenemend individualisme. Tegelijkertijd groeit de groep mensen die moeite heeft om werk te vinden of om zelfstandig deel te nemen aan de samenleving, onder andere door sociale achterstand, functionele of psychische beperkingen, of cognitieve problemen zoals leer- en concentratieproblemen.

Tegen deze achtergrond is het belang van empowerment - het versterken van iemands vermogen om regie te nemen over het eigen leven - alleen maar toegenomen. Hoewel er inmiddels meerdere instrumenten beschikbaar zijn om dit te bevorderen, onderscheidt de VrijBaan Empowerment Methode zich door haar samenhangende en complete opzet. De methode combineert een gevalideerde vragenlijst met praktisch inzetbare en bewezen effectieve oefeningen, waarmee empowerment zowel inzichtelijk als ontwikkelbaar wordt gemaakt.

De veranderende samenleving en de inzichten die zijn voortgekomen uit jarenlange toepassing vormden de aanleiding om de methode opnieuw kritisch te evalueren. Alle oefeningen zijn herzien aan de hand van actuele praktijkervaringen en recente wetenschappelijke literatuur over empowerment. Dit heeft geleid tot het vervangen van verouderde onderdelen, de toevoeging van nieuwe en eigentijdse werkvormen en tekstuele aanpassingen in het handboek.

De vernieuwde VrijBaan Empowerment Methode sluit daarmee beter aan bij de behoeften en uitdagingen van deze tijd, en blijft een krachtig instrument voor professionals die mensen willen ondersteunen in het versterken van hun zelfregie en maatschappelijke positie.

Algemene inleiding

Dit handboek beschrijft de vernieuwde VrijBaan Empowerment Methode en bestaat uit vier hoofdstukken. De methode is bedoeld als praktisch en theoretisch kader voor het meten en versterken van empowerment, met als doel mensen beter in staat te stellen zelf regie te nemen over hun leven en loopbaan. Empowerment - het vermogen om bewuste keuzes te maken en richting te geven aan het eigen handelen - is immers een cruciale succesfactor in bijvoorbeeld reïntegratie- of activeringstrajecten.

Hoofdstuk 1 biedt een algemene introductie in het begrip empowerment. Daarbij wordt niet alleen stilgestaan bij de basisprincipes, maar ook bij de wetenschappelijke en maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van empowerment in de afgelopen twintig jaar. Er is daarbij specifiek aandacht voor het individuele empowerment: het persoonlijk vermogen van mensen om invloed uit te oefenen op hun eigen leven¹.

Hoofdstuk 2 gaat in op de theoretische onderbouwing en het ontwikkelingsproces van de VrijBaanvragenlijst. Deze lijst is gebaseerd op het zescomponentenmodel van empowerment, dat in het oorspronkelijke VrijBaanproject (2001-2004) is ontwikkeld. Het hoofdstuk beschrijft de inhoudelijke opbouw van de componenten én het valideringstraject dat de betrouwbaarheid en toepasbaarheid van de vragenlijst heeft aangetoond.

Hoofdstuk 3 behandelt de praktische inzet van de VrijBaanvragenlijst voor het opzetten van gerichte empowermenttrainingen. De focus ligt hierbij op de versterking van individueel empowerment van deelnemers. Het hoofdstuk biedt concrete handvatten voor het ontwerpen van trainingsprogramma's, benoemt randvoorwaarden voor de uitvoering en schetst scenario's voor organisaties die empowerment structureel willen integreren in hun dienstverlening. Ook wordt een overzicht gegeven van de beschikbare trainingsmodules binnen de VrijBaan Methode, inclusief een koppeling aan de bijbehorende empowerment-component(en).

Hoofdstuk 4 bevat ruim 180 oefeningen en werkvormen die trainers kunnen inzetten om maatwerktrajecten te ontwikkelen. Elke module is gericht op het versterken van één of meerdere aspecten van empowerment en biedt daarmee een rijk gevulde toolbox voor professionals die werken aan persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie.

¹ Empowerment dient altijd bekeken te worden vanuit twee invalshoeken: de empowerment van het individu of de groep; het gaat hier over de mate waarin het individu of de groep in staat is tot het voeren van eigen regie in zijn/haar proces.

Het tweede perspectief is dat van de omgeving: dat wil zeggen de mate waarin de omgeving het individu of de groep in staat stelt of ruimte geeft tot het ontwikkelen van empowerment.



1. Algemene introductie

Achtergrond	2
Empowerment	3
VrijBaan 2025	5
Empowerende omgeving	9
Empowerende houding	11
Conclusie	13

Achtergrond

Wie (opnieuw) wil instromen in de arbeidsmarkt moet gemotiveerd zijn en bereid om actief zelf de regie te nemen. In hoeverre iemand in staat is deze regisseursrol te vervullen, heeft te maken met empowerment. Hetzelfde kun je zeggen van iemand in een werksituatie die, om wat voor reden dan ook, een overstap gaat maken naar een andere werkplek of functie, hetzij binnen de eigen organisatie, hetzij daarbuiten. De vraag is: *‘Laat je het gebeuren of neem je de stap zelf?’*, *‘Wordt er over je beslist of neem je zelf initiatief?’*

Om ‘Empowerment’ inzichtelijk te maken, kun je beginnen met een definitie van het begrip.



Maar je kunt ook eerst beschrijven wat het doet. Empowerment draagt ertoe bij dat iemand zijn* talenten en capaciteiten effectief gebruikt en zelfbewust invulling geeft aan het eigen handelen. Daarmee bevordert empowerment prestaties, initiatief en het nemen van eigen verantwoordelijkheid en zelfregie. Empowerment, ook wel ‘innerlijk leiderschap’ genoemd, leidt tot effectieve relaties met mensen, motiveert en schept ruimte voor creativiteit en vernieuwing.

Empoweren leidt tot grotere autonomie en tot het maken van eigen, zelfstandige en bewuste keuzes. Dat resulteert in een toename van de slaagkans om een eigen plaats in de maatschappij of op de arbeidsmarkt te verwerven en te behouden. Op grond van deze hypothese is het van belang op zoek te gaan naar heldere en concrete definities van de begrippen ‘empowerment’ en ‘empoweren’ en hoe deze concreet vorm te geven.

Vervolgens is de vraag wat empowerment kan betekenen voor de praktijk van (re)integratie en mobiliteit in het arbeidsproces. Hoe krijgt dit vage containerbegrip een operationele uitwerking, waar in de praktijk iets mee te doen valt? Deze operationalisering heeft in twee achtereenvolgende projecten plaatsgevonden: VrijBaan en REQUEST.

In het eerste project, VrijBaan, is gekeken naar de individuele empowerment van een mens. Uit onderzoek in het kader van dit project komt naar voren dat empowerment te maken heeft met het gevoel controle te hebben over de eigen situatie, met het vertrouwen in de eigen capaciteit om iets te bereiken en het gevoel dat wat iemand wil bereiken ook bij hem past, dat hij er zelf voor kiest.

Empowerment is een dynamisch proces en kan in de loop van de tijd veranderen, door persoonlijke ontwikkeling, (levens)ervaring of training bijvoorbeeld. Via een test kan iemand erachter komen, hoe hij zijn eigen empowerment inschat. Vervolgens kan hij op individueel niveau of in een groep aan de slag om met gerichte trainingen zijn ‘innerlijk leiderschap’ verder te ontwikkelen en daardoor actiever te worden in het nemen van eigen verantwoordelijkheid en regie in welk levensaspect dan ook.

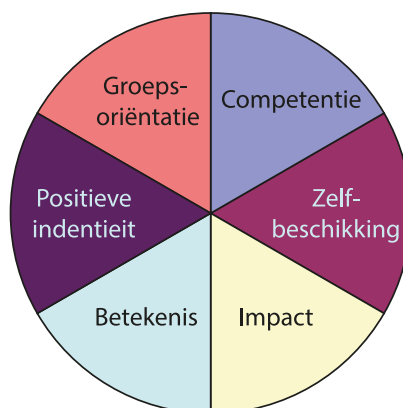
In het REQUEST-project stond de invloed van de omgeving op iemands individuele empowerment centraal. ‘Omgeving’ is een breed begrip en omvat een informeel stuk: familie, vrienden, opvoeders of burens, en een formeel gedeelte, zoals maatschappelijke instellingen, gezondheidszorg, opleidingsinstellingen, bedrijven en organisaties.

REQUEST is vooral gericht op de ‘professionele omgeving’, zoals (bedrijfs)arts, arbeidsdeskundige, trainer of job coach, en de organisaties waartoe deze professionals behoren: bedrijven, opleidingsinstellingen, dienstverlenende organisaties en overheden.

* Waar in dit handboek voornaamwoorden worden gebruikt, kunnen in plaats van de mannelijke ook de vrouwelijke of onzijdige vormen worden gelezen

Empowerment

Uit een literatuurstudie en een aantal diepte-interviews met professionele begeleiders, job coaches en ‘ervaringsdeskundigen’, mensen die met succes een (re)integratietraject hadden afgelegd, komen zes componenten van empowerment naar voren:



Deze zes componenten zijn te beschouwen als de belangrijkste bouwstenen van empowerment. Elke component is representatief voor een specifiek aspect. De mate waarin iemand de componenten heeft gerealiseerd, draagt bij aan een individueel empowermentprofiel. Hierna worden deze zes componenten kort benoemd. In hoofdstuk 2 zijn zij in detail uitgewerkt.

Competentie

De component ‘*Competentie*’ houdt in dat je vertrouwen hebt in je eigen vaardigheden om een bepaalde taak tot een goed einde te brengen. Iemand met een sterk ontwikkelde competentie weet wat hij wel en wat hij niet kan, heeft vertrouwen in eigen kunnen en weet het aan te geven wanneer hij ondersteuning nodig heeft.

Zelfbeschikking

De component ‘*Zelfbeschikking*’ houdt in dat je keuzes kunt en durft te maken over je eigen leven. Je hebt daarbij het gevoel controle te hebben over je eigen situatie. Vaak laten mensen hun keuze graag bepalen door adviezen van ‘deskundigen’, die immers het beste weten wat goed voor hen is.

Impact

De component ‘*Impact*’ geeft je het gevoel dat je keuzes daadwerkelijk van invloed zijn op het verloop van je (persoonlijk of beroepsmatig) ontwikkelingsproces. Je hebt het gevoel dat je invloed hebt op je eigen situatie. Iemand met een goed ontwikkeld gevoel van impact realiseert zich dat hij met zijn keuzes zijn eigen ontwikkeling controleert, bestuurt en vorm geeft. Hij kent de consequenties van zijn keuzes en neemt zichzelf daarin ook serieus.

Betekenis

De empowermentcomponent '*Betekenis*' houdt in dat je voelt en ervaart dat je werk, je persoonlijke of beroepsmatige ontwikkeling en de keuzes die je daarin maakt betekenis hebben, dat ze zinvol zijn en aansluiten bij je waarden, opvattingen en gedragingen. Iemand die verplicht een opleiding of cursus moet volgen, of een baan moet accepteren die hij niet ziet zitten, haakt waarschijnlijk voortijdig af. Dwang is een uitgesproken extrinsieke motivatiefactor.

Positief identiteitsgevoel

Een positief identiteitsgevoel betekent dat je positief staat ten opzichte van jezelf. De situatie waarin je verkeert, speelt geen overheersende rol in hoe je naar jezelf kijkt. Je accepteert jezelf zoals je bent en hebt het gevoel dat je vanuit je positieve identiteit het leven aankunt.

Groepsoriëntatie

'*Groepsoriëntatie*' impliceert het besef dat je deel uit maakt van een gemeenschap, dat er daarom altijd sprake is van enige afhankelijkheid van anderen en dat samenwerking met anderen nodig is. Iemand met een sterke groepsoriëntatie realiseert zich dat hij in een maatschappelijke context functioneert en dat zijn gedrag iets bijdraagt en van waarde is voor anderen. Aan de ene kant schat hij zijn eigen rol in zijn omgeving naar waarde in en gaat er niet op voorhand vanuit dat de omgeving zich volledig aan zal passen aan zijn situatie.

VrijBaan 2025

Sinds de ontwikkeling van de VrijBaan methode in 2005, is er veel ervaring opgedaan met het empoweren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet alleen binnen REA College, maar ook bij tal van MBO's, is in de loop der tijd een groot aantal empowermenttrainingen op maat verzorgd. Deze ervaringen vormen, samen met de (wetenschappelijke) ontwikkelingen in de afgelopen 20 jaar, de basis voor herijking van de methode en het handboek.

Onderzoeken van Movisie en de Vereniging hogescholen laten zien dat het kernidee van empowerment; Mensen sterker maken in eigen kunnen en keuzes nog steeds zeer relevant is, maar dat het begrip is verrijkt en verdiept. De zes componenten die VrijBaan hanteert worden in genoemd onderzoek en praktijk grotendeels bevestigd als belangrijke bouwstenen van empowerment. Tegelijk is het beeld completer geworden: Empowerment speelt zich af op meerdere niveaus: wat iemand zelf doet heeft invloed op de omgeving, en andersom. Empowerment draait ook om relaties: samenwerken en je verbonden voelen met anderen is belangrijk. Daarnaast zijn er voorwaarden nodig, zoals toegang tot hulpbronnen en rechten, om empowerment echt mogelijk te maken.

Specifiek op het snijvlak van onderwijs en welzijn zien we dat empowerment het best tot zijn recht komt in een integrale aanpak. Scholen die aandacht hebben voor welzijn, en welzijnsorganisaties die samenwerken met scholen, creëren samen een klimaat waarin mensen zich veilig voelen, gehoord worden en kunnen groeien. Het vertrouwen geven aan mensen leidt ertoe dat zij zich competent en betrokken voelen. Empowerment anno 2025 betekent dan ook: samen werken aan een context die mensen in staat stelt het roer in eigen handen te nemen, met voldoende ondersteuning, waardering van ieders eigenheid en aandacht voor de groep om hen heen.

Bij het herijken van de methode hebben we alle oefeningen opnieuw bekeken. Daarbij zijn sommige oefeningen aangepast, anderen zijn geschrapt en er zijn nieuwe oefeningen toegevoegd. Hiermee willen we beter aansluiten bij de wensen en behoeften van deelnemers anno 2025. Leidraad voor de wijzigingen zijn het PERMA-model van Martin Seligman, de Life Skills zoals deze zijn gedefinieerd door de WHO en het SEL-model van Kees van Overveld.

Het PERMA-model

Het PERMA-model is ontwikkeld door de Amerikaanse psycholoog Martin Seligman en vormt een belangrijk uitgangspunt binnen de positieve psychologie. Dit model beschrijft vijf pijlers die bijdragen aan het welzijn van mensen en aan het vermogen om te floreren in het leven. Het uitgangspunt is dat welbevinden niet alleen draait om het verminderen van psychisch lijden, maar juist om het versterken van positieve aspecten van het menselijk functioneren. Dit sluit naadloos aan op de VrijBaan methode, omdat het precies die elementen benadrukt die mensen in staat stellen om in hun kracht te staan.

De vijf pijlers van het PERMA-model zijn:

- **Positive Emotions:** Het ervaren van gevoelens als vreugde, hoop en tevredenheid helpt om veerkracht te vergroten en een optimistisch wereldbeeld te ontwikkelen.
- **Engagement:** Het opgaan in activiteiten waarin iemand zijn of haar talenten benut geeft voldoening en vergroot het gevoel van competentie.
- **Relationships:** Sociale verbondenheid is essentieel voor het menselijk functioneren. Steun, vertrouwen en verbondenheid in relaties dragen sterk bij aan welzijn en psychologische stabiliteit.
- **Meaning:** Het gevoel dat je leven betekenis heeft, dat je bijdraagt aan iets groters dan jezelf (zoals een gemeenschap, waarden of doelen), geeft richting en zingeving aan het dagelijks handelen.
- **Accomplishment:** Het behalen van doelen en het boeken van vooruitgang geeft een gevoel van succes en eigenwaarde. Dit motiveert om verdere stappen te zetten.

Voor de verdere invulling van VrijBaan 2025 zijn de inzichten en de pijlers van het PERMA-model naast de zes componenten van Empowerment gelegd om te inventariseren hoe deze nieuwe inzichten de VrijBaan-methode kunnen versterken.

De daaruit voortvloeiende opmerkingen zijn meegewogen in aanpassing van de oefeningen. Daarnaast zijn de genoemde toevoegingen van belang voor de houding van de trainers bij het samenstellen en het geven van de trainingen.

PERMA	Componenten VrijBaan	Toevoeging aan VrijBaan
Positive Emotions	Positief identiteitsgevoel Zelfbeschikking	Focus op positieve emoties als katalysator voor autonomie en motivatie.
Engagement	Competentie Groepsoriëntatie	Creëer flow-ervaringen door leren en ontwikkelen en sterke kanten te benutten.
Relationships	Impact Groepsoriëntatie	Maak sociale steun explicieter als bron van empowerment.
Meaning	Zelfbeschikking Betekenis Positief identiteitsgevoel	Verbind reflectie aan zingeving en persoonlijke waarden.
Acomplishment	Competentie Zelfbeschikking Impact Positief identiteitsgevoel	Focus op groei en succeservaringen. Kleine overwinningen benadrukken om zelfeffectiviteit te versterken.

Levensvaardigheden

De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) definieert 10 levensvaardigheden (Life Skills) die essentieel zijn voor het effectief omgaan met de eisen en uitdagingen van het dagelijks leven. Deze vaardigheden worden gezien als cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en sociaal functioneren. De 10 vaardigheden zijn:

- Zelfbewustzijn: Inzicht hebben in je eigen karakter, emoties, waarden en gedrag.
- Empathie: Je kunnen inleven in anderen en hun gevoelens en standpunten begrijpen.
- Effectieve communicatie: Op een duidelijke en respectvolle manier kunnen uiten wat je denkt, voelt of nodig hebt.
- Interpersoonlijke relaties: Gezonde en ondersteunende relaties kunnen aangaan en onderhouden.
- Besluitvorming: Verantwoorde keuzes kunnen maken op basis van beschikbare informatie.
- Probleemoplossend vermogen: Problemen kunnen analyseren en effectieve oplossingen bedenken.
- Creatief denken: Op een originele en flexibele manier naar situaties kunnen kijken en nieuwe ideeën genereren.
- Kritisch denken: Informatie kunnen beoordelen, argumenten afwegen en zelfstandig tot een mening komen.
- Omgaan met emoties: Bewust zijn van je gevoelens en hier op een gezonde manier mee om kunnen gaan.
- Omgaan met stress - Technieken en strategieën gebruiken om spanning te beheersen en weerbaar te blijven.

Deze vaardigheden versterken elkaar en vormen samen de basis voor persoonlijke groei, sociale participatie en mentaal welzijn. In een tijd waarin studenten meer moeten kunnen dan alleen een vak beheersen, zijn Life Skills van onschatbare waarde. De levensvaardigheden helpen studenten niet alleen op school, maar ook in hun dagelijks leven. Ze zorgen ervoor dat studenten beter omgaan met tegenslagen, keuzes durven maken en zichzelf kunnen motiveren. Waar Hard Skills de vaktechnische basis vormen en Soft Skills het sociale functioneren versterken, zijn Life Skills de verbindende factor die alles bijeenhoudt. Ze ondersteunen studenten bij het plannen, reflecteren en het omgaan met emoties; vaardigheden die onmisbaar zijn in een wereld die steeds sneller verandert.

De VrijBaan-methode is erop gericht deelnemers bewust te maken van hun talenten, drijfveren en mogelijkheden. Om die bewustwording echt om te zetten in duurzaam gedrag en groei, zijn Life Skills onmisbaar. Uitbreiding van de methode met oefeningen die gericht zijn op het trainen van Life Skills zijn een verrijking van het empowermentproces. Waar VrijBaan inzet op persoonlijke ontwikkeling, gedragsverandering en toekomstgericht denken, zorgen Life Skills ervoor dat deelnemers de praktische handvatten krijgen om met uitdagingen om te gaan: het leren stellen van grenzen, omgaan met stress, effectief communiceren of doelen realiseren. Het versterkt de zelfregie die VrijBaan stimuleert, doordat deelnemers niet alleen weten wat ze willen, maar ook hoe ze dat kunnen bereiken, ondanks obstakels of twijfels.

In het Erasmus+ project Creative Learning for Life is, samen met een aantal (internationale) partners, een diversiteit aan oefeningen uitgewerkt en getest die bijdragen aan de ontwikkeling van de 10 Life Skills en die daarmee naadloos aansluiten bij de VrijBaan-methode 2025. Deze zijn toegevoegd aan dit handboek.

Het SEL-model

Het SEL-model van Kees van Overveld is een praktisch raamwerk voor sociaal-emotioneel leren (SEL) in het onderwijs. SEL gaat over het ontwikkelen van vaardigheden die studenten nodig hebben om op een gezonde manier met zichzelf en anderen om te gaan, zoals zelfbeheersing, empathie, samenwerken en verantwoordelijk gedrag.

De 5 SEL-competenties volgens Van Overveld:

- Zelfbewustzijn: Inzicht in je eigen gevoelens, gedachten en gedrag. Het herkennen van sterke en zwakke kanten en het ontwikkelen van een positief zelfbeeld.
- Zelfmanagement: Het reguleren van emoties, impulsen en gedrag. Denk aan omgaan met stress, het stellen van doelen en het volhouden van taken.
- Sociaal bewustzijn: Het vermogen om je in te leven in anderen, respect te tonen voor verschillen en sociale signalen te begrijpen.
- Relationele vaardigheden: Effectieve communicatie, samenwerken, conflicten oplossen en hulp vragen of bieden.
- Verantwoordelijke besluitvorming: Weloverwogen keuzes maken over gedrag en sociale interacties, met oog voor ethiek, veiligheid en gevolgen.

Van Overveld pleit ervoor dat sociaal-emotioneel leren structureel onderdeel wordt van het onderwijs, net als rekenen en taal. Volgens hem draagt SEL niet alleen bij aan het welbevinden van studenten, maar ook aan hun leerprestaties en het pedagogisch klimaat op school.

SEL draait niet alleen om wat je leert, maar ook hoe en waar je leert. Een veilige, stimulerende en plezierige omgeving vormt de basis waarin studenten deze vaardigheden kunnen oefenen en internaliseren.

Bij het herijken van de VrijBaan-methode is veel aandacht besteed aan het creëren van deze veilige en stimulerende omgeving. Dit heeft onder meer geleid tot het toevoegen van een aantal creatieve en sportieve/bewegingsgerichte oefeningen.

Empowerende omgeving

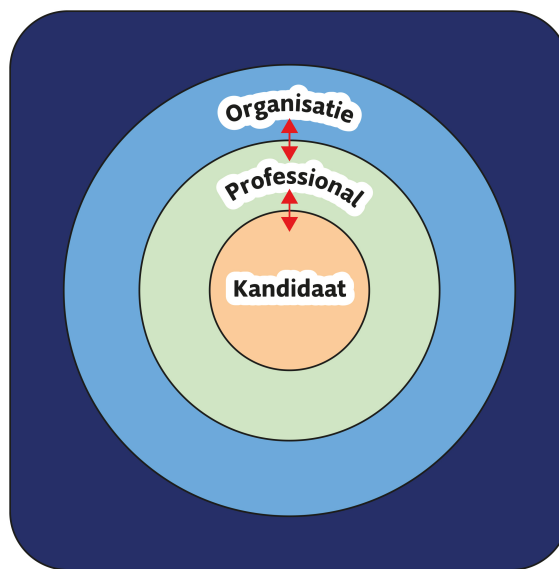
Naast het eigen handelen heeft de omgeving een beslissende, positieve of negatieve, invloed op het succes van het proces dat moet leiden tot (arbeids)participatie.

In het REQUEST project is onderzocht hoe de professionele omgeving positief bij kan dragen aan stimulering en ontwikkeling van 'individueel empowerment' bij een deelnemer en hoe die omgeving mogelijk negatieve invloeden op empowerment kan minimaliseren.

Op basis van de hypothese dat empowerment van het individu een belangrijke voorwaarde is voor succesvolle en duurzame deelname aan het maatschappelijk proces, kunnen we het stimuleren en leveren van een positieve bijdrage daaraan, definiëren als 'empowerende omgeving'.

De 'empowerende omgeving' wordt concreet zichtbaar in houding, bejegening en persoonlijke benadering van de deelnemer.

Wat betekent dit voor de praktijk van professionele dienstverlening, coaching en ondersteuning van iemand in een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces?



Het re-integratietraject als voorbeeld

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen in hun traject naar werk te maken met professionals van diverse organisaties en instellingen. De wijze waarop trainers, coaches, integratieadviseurs of ambtenaren van die instellingen met hen omgaan, heeft invloed op hun individuele empowerment. Om een deelnemer in zijn individuele empowerment te ondersteunen, is 'empowerend gedrag' of een 'empowerende benadering' nodig. Daarvoor dient een professional te beschikken over specifieke vaardigheden en competenties.

Tegelijkertijd is het voor de organisatie van belang om zijn professionals in staat te stellen om empowerment bevorderend te handelen. Dit kan bijvoorbeeld door gerichte trainingen aan te bieden, door empowerend functioneren en empowerend gedrag te promoten, te evalueren of te belonen. Ook bij de werving van professionals zouden empowerende competenties en vaardigheden als functie-eis of selectie criterium kunnen gelden. In hoeverre een organisatie erin slaagt empowerment op te nemen in missie, visie en beleid, en vervolgens een empowerende benadering te realiseren in bedrijfsprocessen, dienstverlening of productie, heeft te maken met de empowerende kwaliteit van die organisatie.

Belang

In een empowermenttraining wordt de deelnemer zich bewust van zijn verantwoordelijkheid, van zijn keuzevaardigheden en van de waarden en normen die aan zijn handelen ten grondslag liggen. Hij kan vaardigheden trainen om zich beter te realiseren welke impact zijn keuzes hebben, wat het effect is van zijn handelen op anderen en op zijn eigen situatie. Ook kan hij door oefeningen meer vertrouwen krijgen in zijn eigen capaciteiten.

Maar als de deelnemer na de training tegen een muur van bureaucratie, betutteling en onbegrip aanloopt, bestaat de kans dat deze pas verworven vaardigheden geen optimaal effect hebben. Daarom is aansluitend op de training óók een omgeving nodig, die de deelnemer daadwerkelijk in staat stelt om de regie te voeren.

Naast trainen moet 'empoweren' dus vooral plaatsvinden in de dagelijkse praktijk van coaching, begeleiding en advisering bij re-integratietrajecten, loopbaanontwikkeling of mobiliteitsprocessen; in de relatie met en interactie tussen professional en deelnemer.

'Empoweren is macht delen en ligt besloten in de cultuur van de organisatie. In een empowerende organisatie is leiderschap geen statisch, hiërarchisch gegeven, maar een dynamisch aspect van de bedrijfsvoering. Macht in een empowerende organisatie betekent samenwerken vanuit competenties, gericht op een optimale inzet van die vaardigheden en talenten, die nodig zijn voor een bepaalde taak.'

(Ken Murell)

Empowerende houding

Criteria

De kwaliteit van de empowerende benadering van een deelnemer door een professional wordt zichtbaar in de bejegening van die persoon. Voor empowerend benaderen geldt een aantal voorwaarden, criteria en uitgangspunten. Sommige zijn heel praktisch van aard, andere liggen meer op het vlak van relaties, persoonlijke overtuigingen, professionele vaardigheden en kwaliteiten.

Omgeving

De basisvoorwaarde voor een empowerende benadering ligt in de professionele omgeving. Het gaat om praktische zaken, zoals de ruimte waarin het contact plaatsvindt, hoe de afspraak tot stand komt en hoe de ontvangst is. Maar ook dossiervorming, schriftelijke communicatie, informatievoorziening en de kennis van zaken van de professional vormen onderdeel van een professionele omgeving.

Communicatie

De kwaliteit van de empowerende benadering komt tot uiting in de verbale en non-verbale communicatie tussen professional en deelnemer. Zij komt tot uiting in het type vragen die de professional stelt, de manier waarop hij goede of slechte boodschappen overbrengt en hoe de deelnemer op vragen en op de aangereikte informatie reageert. Hier is de sociale en communicatieve vaardigheid van de professional aan de orde. In hoeverre slaagt de professional erin om de deelnemer op zijn gemak te stellen? Is hij in staat de angst bij zijn deelnemer weg nemen, denkt hij mee, hoe pakt hij het gesprek aan en hoe reageert hij op het gedrag van de ander?

Verwachtingen verhelderen

Empowerend benaderen betekent aansluiten bij de belevingswereld van de deelnemer. De empowerende professional maakt onderscheid tussen wat hij zelf verwacht van het traject en wat de ander ervan verwacht. Hij is zich daarbij bewust van zijn eigen overtuigingen en (voor)oordelen.

Belangen respecteren

Wat is voor de professional belangrijk en wat vindt de deelnemer van belang? Bij tegengestelde belangen is het zaak dat beide partijen hun identiteit, zelfrespect en zelfvertrouwen kunnen behouden, maar ook dat zij elkaar daarin waarderen. De taak van de empowerende professional is om dit te bewaken en vorm te geven.

Motiveren / inspireren

In de relatie met de deelnemer speelt het mensbeeld van de professional een rol. Is zijn optreden empathisch? Kan hij laten zien, dat de deelnemer iets voor hem betekent, dat het hem

werkelijk interesseert wat de deelnemer wil of doet? Weet hij onderscheid te maken tussen wat hij als professional zelf wil en wat de ander doet? Is hij in staat om de ander te motiveren en te inspireren?

Component	Kernwoord	Empowerend handelen
Competentie	Zelfvertrouwen	Zelfvertrouwen geven en mogelijk maken
Zelfbeschikking	Keuzes	Keuzes ondersteunen en ruimte bieden
Impact	Invloed	Inspraak geven en toestaan
Betekenis	Zingeving	Serius nemen en belangen bewaken
Positieve identiteit	Zelfrespect	Respectvol behandelen en de ander accepteren
Groepsoriëntatie	Afhankelijkheid	Verwachting bewustmaken en teamwork bevorderen

Conclusie

De herijking van de VrijBaan-methode 2025 laat zien dat empowerment in 2025 meer is dan alleen het versterken van individuen: het gaat om een integraal ontwikkelproces waarbij persoonlijke groei, sociaal-emotioneel leren en welzijn hand in hand gaan. Door de methode te verrijken met inzichten uit het PERMA-model, de Life Skills van de WHO en het SEL-model, ontstaat een krachtig, eigentijds raamwerk dat deelnemers niet alleen bewust maakt van hun talenten, maar hen ook de vaardigheden en handvatten biedt om die talenten daadwerkelijk te benutten – op school, in werk én in het dagelijks leven.

Tegelijkertijd is duidelijk geworden dat het niet ophoudt bij de empowerment van de deelnemer zelf. De houding van de trainer en de omgeving waarin de training plaatsvindt zijn minstens zo bepalend voor het succes. Een trainer die werkt vanuit vertrouwen, oprechte aandacht en geloof in de ontwikkelkracht van de deelnemer, fungeert als rolmodel en gids. Een veilige, stimulerende en plezierige leeromgeving creëert de voorwaarden waarin deelnemers zich durven openen, mogen oefenen en fouten mogen maken. Empowerment werkt alleen echt als het gedragen wordt door mensen én context. Pas dan ontstaat er ruimte voor blijvende verandering.

Geraadpleegde literatuur:

- Brink, C., MOVISIE, & ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2012). VrijBaan Empowerment Methode. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-03/Methodebeschrijving-vrijbaan-empowerment-methode.pdf>
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106. <https://doi.org/10.5502/IJW.V1i1.15>
- Jagers, R. J., Rivas-Drake, D., & Williams, B. (2019). Transformative social and emotional learning (SEL): Toward SEL in service of educational equity and excellence. *Educational Psychologist*, 54(3), 162-184
- Kleinjan, M., Pieper, I., Stevens, G., Van de Klundert, N., Rombouts, M., Boer, M., & Lammers, J. (2020). Geluk onder druk. Onderzoek naar het mentaal welbevinden van jongeren in Nederland. Trimbos-instituut, Stichting Alexander en Universiteit Utrecht.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Simon and Schuster.
- Van Overveld, K. (2017). SEL. Sociaal-emotioneel leren als basis. Pica.
- Vereniging Hogescholen, Vereniging Hogescholen, Van Regenmortel, T., & Nauta, E. (2021). Empowerment van de sociaal professional als fundament. In *Sociaal in beweging*. https://www.verenighogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/340/original/Sociaal_in_beweging_-_Advies_verkenningscie._HSS_-_def..pdf?1661427765



2. De VrijBaan vragenlijst

Inleiding	16
Het concept 'Empowerment'	17
Het zes componenten model	19
De VrijBaan vragenlijst.....	25
Toepasbaarheid	29
Afnameprocedure	32
Kwalificatie voor trainers.....	36
Literatuur	39

Inleiding

In staat zijn om zelf te beslissen, zelf richting te geven aan je eigen persoonlijke of beroepsmatige ontwikkeling, bewust te zijn van eigen capaciteiten en consequenties van keuzes, zijn essentieel in het leven.

De VrijBaan¹ Empowerment Methode is de aanpak om via meting van het persoonlijk empowermentniveau de behoefte aan persoonlijkheidstraining te bepalen en vervolgens op individueel niveau aan de slag te gaan met gerichte trainingen. Deze zijn bedoeld om de deelnemer beter in staat te stellen zelf actief deel te nemen aan de maatschappij, en bij het vinden en behouden van werk.

De VrijBaan-vragenlijst meet in hoeverre iemand in staat is om zelf de regie te nemen in zijn leven.

Als eerste wordt in dit hoofdstuk de theoretische achtergrond geschetst van het concept empowerment. Hierin staan zes componenten centraal: competentie, zelfbeschikking, impact, betekenis, positief identiteitsgevoel en groepsoriëntatie.

Vervolgens is een beschrijving gegeven van de ontwikkeling van de vragenlijst. Hierin komen aspecten als validiteit, specificiteit en betrouwbaarheid aan de orde, evenals de uitgebreide testperiode.

Tenslotte gaat de handleiding in op de praktische toepassing van de vragenlijst. Voor wie en waarvoor kan men de vragenlijst gebruiken, welke waarde moet men hechten aan de uitkomsten, en waar² moet men op letten bij het gebruik?

¹ Het VrijBaanproject

In het VrijBaanproject (2001 - 2005) stonden drie vragen centraal:

Wat is empowerment?

Hoe kun je empowerment meten?

Hoe kun je empowerment versterken?

² Aan de hand van een literatuuronderzoek en een behoeftebepaling bij de doelgroep is in het project onderzocht welke competenties, kennis en vaardigheden nodig zijn om iemand in staat te stellen tot zelfbeschikking over het eigen leven in het algemeen en het (re)integratieproces in het bijzonder. Op basis van dit onderzoek is de VrijBaan vragenlijst ontwikkeld die een beeld geeft van hoe iemand zijn eigen empowerment ervaart.

Op basis van die meting is een gericht trainingspakket ontwikkeld om empowerment te versterken.

Het concept ‘Empowerment’

In de literatuur wordt empowerment niet als een eenduidig begrip gehanteerd. Sommige auteurs benadrukken het politieke aspect van empowerment, terwijl anderen spreken van psychologische, individuele empowerment of empowerment van het individu³.

In VrijBaan ligt de nadruk bij empowerment op individueel niveau. In eerste instantie was de vragenlijst specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking in een re-integratieproces. Na verloop van tijd ontstond het inzicht dat empowerment een universeel concept is en altijd aan de orde is als iemand een afstand tot de maatschappij ervaart als gevolg van zijn/haar situatie. Veel mensen voelen zich belemmerd in hun leven, in hun beroepsmatige ontwikkeling of bij het vinden van werk. Die belemmering kan liggen in verschillende maatschappelijke of sociale omstandigheden, zoals een (chronische) ziekte, een beperkte belastbaarheid, schulden, werkloosheid, of het feit dat iemand asielzoeker, allochtoon, autistisch of bijstandsgerechtigd is. Andere situaties die als belemmerend worden ervaren zijn bijvoorbeeld een functionele of psychische beperking.

Aan de hand van literatuurgegevens en een onderzoek bij personen en begeleiders in een re-integratietraject⁴ is het concept Empowerment onderzocht. Vooral is in dit onderzoek gekeken hoe empowerment meetbaar kan worden gemaakt en hoe het kan worden versterkt. Het begrip empowerment uit de literatuur, is aangevuld en toegespitst op de als belemmerend ervaren eigen situatie.

Binnen VrijBaan wordt de definitie van Van de Ven (2002) gehanteerd. Volgens deze definitie is empowerment beschreven als:

“... Een proces van ontwikkeling waarbij een gevoel van controle over de eigen vaardigheden en het eigen kunnen ontstaat, om een bepaald doel, passend bij de eigen normen en waarden, te bereiken, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de omgeving om de belemmerende situatie te compenseren, op te lossen of op een realistische manier in het leven te integreren...”

Met andere woorden, Empowerment is te omschrijven als een vorm van ‘innerlijk leiderschap’ of ‘zelfsturing’, waardoor iemand het gevoel heeft controle te hebben over en vertrouwen in de eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken. Het geeft die persoon het gevoel dat dit doel aansluit bij zijn eigen normen en waarden. De mate waarin iemand in staat is zelf keuzes te maken, richting te geven aan zijn⁵ ontwikkelingsproces en daarbij op een realistische manier zijn situatie weet aan te pakken en/of te integreren in zijn leven, bepaalt voor een belangrijk deel resultaat van dat proces.

In deze definitie is empowerment een dynamisch gegeven en in geen geval een vaststaande, onveranderbare eigenschap.

³ van de Ven e.a., 2002 geeft een samenvatting van de literatuur

⁴ B. van Lierop et al. Tussenrapportage VrijBaan, iRv(03)14-03/0400470210055

⁵ Het gebruik van de mannelijke persoonsvorm is uitsluitend vanwege de leesbaarheid; waar de voornaamwoorden ‘hij’ en ‘zijn’ gebruikt zijn, wordt ‘hij/zij’ en ‘zijn/haar’ bedoeld.

Empowerment kan in de loop van de tijd veranderen, bijvoorbeeld door levenservaringen of door training gericht op versterking. Bepaalde benaderingswijzen, gebeurtenissen of interacties kunnen ook negatieve effecten hebben.

Verscheidene onderzoekers geven aan dat empowerment uit een aantal dimensies of componenten bestaat. De diverse auteurs hanteren hiervoor echter verschillende concepten. Uit het VrijBaanonderzoek, dat bestond uit literatuuronderzoek, interviews met professionals en uit onderzoek onder ca. 400 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, komen de volgende zes persoonlijke componenten naar voren: Competentie, Zelfbeschikking, Impact, Betekenis, Positief Identiteitsgevoel en Groepsoriëntatie.

Deze componenten zijn universeel en kunnen dus voor iedereen gelden. Zij worden hierna in detail besproken en toegelicht.

Het zes-componenten model

Van de Ven et al. (2002) omschrijft zes dimensies of componenten waaruit empowerment is opgebouwd. Deze componenten zijn hieronder uitgewerkt. Bij elke component staan enkele uitspraken die representatief zijn voor een sterke ontwikkeling van die component, en enkele waaruit een lage ontwikkeling blijkt. Waar relevant hebben de uitspraken betrekking op de als belemmerend ervaren situatie.

Competentie

Competentie refereert aan het (zelf)vertrouwen dat iemand heeft in de vaardigheid om een taak tot een goed einde te brengen (Spence Laschinger, 2001). Dit wordt ook wel 'self-efficacy' (zelfdoeltreffendheid) genoemd (Lee, 2001). Bij een hoge persoonlijke competentie hoort het stellen van uitdagende doelen en geconcentreerd werken aan het behalen ervan (Bolton, 1998).

Voor iemand in een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces betekent competentie het vertrouwen in de eigen vaardigheden om sturing te geven aan dit proces. Dat wil zeggen dat hij het gevoel heeft in staat te zijn om op een adequate wijze keuzes te maken, doelen te formuleren en gericht te werken aan het bereiken van een resultaat.

Voor personen die in een belangrijke fase zijn van hun persoonlijke of beroepsmatige ontwikkeling is het belangrijk om over een gemiddelde tot hoge competentie te beschikken. Dit is nodig voor het kunnen en durven zetten van nieuwe stappen, het aangaan van nieuwe uitdagingen en voor het vasthouden aan de doelstelling wanneer dingen niet meteen lukken of tegenzitten.

<i>Uitspraken die een gemiddelde tot hoge mate van competentie kenmerken zijn:</i>	<i>Uitspraken die een lage mate van competentie kenmerken zijn:</i>
Ik ben zelfverzekerd over wat ik kan Ik weet wat ik kan Het gaat mij lukken Ik ga het halen Ik vertrouw erop dat ik mijn doel bereik Ik vertrouw erop dat ik voldoende vaardigheden heb om deze opdracht goed uit te voeren.	Ik weet niet wat ik kan Ik vind dat ik niet zoveel kan Ik weet niet of het me gaat lukken Mijn coach weet wel wat ik kan en wat niet Ik vind het moeilijk om in te schatten of ik een taak wel aan kan Soms denk ik dat ik iets niet kan en geef ik het snel op, terwijl achteraf blijkt dat ik het wel kan

Zelfbeschikking

Zelfbeschikking houdt in het zelfstandig maken van keuzes in je eigen leven (Proot, 2000; van de Ven, 2001) en het gevoel controle te hebben over de eigen situatie (Lee, 2001; Spence Laschinger, 2001).

Voor iemand in een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces betekent dit dat er concrete en reële keuzemogelijkheden zijn. De betrokkene ziet de verschillende opties die er zijn evenals de consequenties die een keuze voor een bepaalde optie heeft. Hij is zich ervan bewust dat hij de keuze kan en wil maken en is in staat om de consequenties tegen elkaar af te wegen. Uitingen van zelfbeschikking zijn het maken van een bewuste keuze, het opkomen voor eigen rechten en het geven van de eigen mening.

Voor iemand in een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces is het van belang dat hij of zij beschikt over een gemiddelde tot hoge mate van zelfbeschikking. Hij is zich bovendien bewust van de kaders waarbinnen hij keuzes kan maken. Voor een duurzaam en succesvol resultaat is belangrijk dat beslissingen en keuzes die iemand neemt daadwerkelijk van hemzelf zijn en niet zijn ingegeven door iemand anders.

<i>Uitspraken die passen bij een gemiddelde tot hoge mate van zelfbeschikking:</i>	<i>Uitspraken die samenhangen met een lage mate van zelfbeschikking:</i>
Ik neem iemands mening wel mee, maar beslis uiteindelijk toch zelf Ik kan mijn eigen keuzes maken Ik heb een duidelijke mening en daar kom ik voor uit Ik laat me niet zo gemakkelijk beïnvloeden door anderen	Ik volg de meerderheid Ik durf mijn eigen meningen niet te uiten Ik heb niet zulke duidelijke meningen Ik pas me vaak aan de mening van iemand anders aan Ik laat anderen de beslissingen in mijn leven nemen

Impact

Impact is “het gevoel invloed te kunnen uitoefenen op belangrijke uitkomsten” (Lee, 2001; Spence Laschinger, 2001). Het gaat daarbij vooral om de uitkomsten van een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces.

Voor mensen in een belangrijke fase van hun ontwikkeling betekent dit dat zij het gevoel hebben dat de keuzes die zij maken daadwerkelijk effect hebben. Tegenover impact staat ‘learned helplessness’ (Lee, 2001): het idee dat alles je overkomt, het slachtofferschap. Wanneer iemand gemiddeld tot hoog scoort op impact, heeft deze persoon de overtuiging dat hij zelf invloed kan uitoefenen op de situatie waarin hij verkeert. Hij zegt wat voor hem belangrijk is in de wetenschap dat zijn mening wordt meegenomen. Hij voelt zich (daardoor) betrokken. Iemand met een lage mate van impact vertoont gedrag dat wordt gekenmerkt door gelatenheid. Deze persoon heeft immers het gevoel dat hij geen enkele invloed heeft op wat er met hem gebeurt. Hij is slachtoffer van de omstandigheden.

<i>Uitspraken waaruit een gemiddelde tot hoge mate van impact blijkt:</i>	<i>Uitspraken waaruit een lage mate van impact blijkt:</i>
Ik bepaal zelf wat er in mijn leven gebeurt Ik heb invloed op wat er gebeurt Mijn succes heb ik aan mezelf te danken Ik heb invloed op mijn omgeving	Ik word geleefd Anderen bepalen wat er met mij gebeurt Als jij geen baan voor me vindt, blijf ik werkloos Het helpt niet wat ik zeg, ze luisteren toch niet naar mij

Betekenis

De betekenis die een taak of activiteit heeft voor iemand in een bepaalde situatie, wordt bepaald door de mate waarin die taak aansluit bij zijn opvattingen, waarden en normen (Lee, 2001; Spence Laschinger, 2001). Als iemand vooral activiteiten uitvoert die voor hem betekenis hebben, dan is er sprake van een hoge mate van empowerment.

Voor een ontwikkelingsproces houdt 'betekenis' in dat de keuzes die iemand maakt, zinvol moeten zijn en bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling of aan het bereiken van gestelde doelen. Hiervoor zijn zelfinzicht in sterke en zwakke punten en kennis van eigen rechten nodig (Falk-Rafael, 2001).

Iemand zal meer gemotiveerd zijn om iets te doen als dat iets voor deze persoon betekent, dat wil zeggen als het aansluit bij de eigen opvattingen, normen en waarden van die persoon. Een hogere motivatie leidt op zijn beurt tot een hogere kans op succes.

<i>Uitspraken die uitdrukking geven aan een gemiddelde tot sterk besef van betekenis:</i>	<i>Uitspraken die samenhangen met een laag betekenisbesef:</i>
Wat ik doe, past bij mij (bij mijn leven, waarden en opvattingen) Ik weet wat ik wil en daar ga ik voor Waar ik mee bezig ben, betekent veel voor mij De baan die ik zoek moet wel bij mij passen Ik wil dingen graag goed doen	Wat ik belangrijk vind in het leven, zie ik niet terug in de dingen die ik doe Wat ik doe, past eigenlijk niet bij mij Ik weet niet wat het beste bij mij past en wat ik eigenlijk wil Ik ben niet zo gedreven

Positief Identiteitsgevoel

Positief identiteitsgevoel heeft te maken met het zelfbeeld van iemand (Bolton, 1998).

Wanneer sprake is van een positief identiteitsgevoel heeft men zichzelf als persoon op een realistische wijze geaccepteerd. Het feit dat iemand de situatie waarin hij verkeert als belemmerend ervaart, hoeft niet af te doen aan het positieve identiteitsgevoel. Voor iemand met een handicap betekent een positief identiteitsgevoel dat de beperking geen overheersende rol speelt en bijvoorbeeld niet als excuus wordt gebruikt voor de situatie waarin men zich bevindt. Voor een langdurig werkloze betekent positief identiteitsgevoel, dat zijn gevoel voor eigenwaarde niet lijdt onder de afstand tot de arbeidsmarkt die hij ervaart; uit het positieve identiteitsgevoel haalt hij juist de motivatie om iets aan zijn situatie te doen.

Voor iemand in een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces maakt een positief identiteitsgevoel het mogelijk om realistisch te kijken naar de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. Als iemand (nog) niet beschikt over een positief identiteitsgevoel vindt hij het lastig om met zijn situatie om te gaan. De ervaren belemmering is niet op een realistische manier geaccepteerd, domineert het hele leven en werkt verlamdend op eigen initiatief en op de motivatie om iets aan de bestaande situatie te doen.

<i>Uitspraken die horen bij een gemiddeld tot hoge score op positieve identiteit:</i>	<i>Uitspraken die horen bij een lage score op positieve identiteit:</i>
Ik vraag hulp als ik, gezien mijn situatie, iets niet kan Mijn leven wordt niet gedomineerd door het feit dat ik Ik gebruik mijn situatie niet als excuus Ik accepteer dat ik mijn beperkingen en zwakheden heb	Ik heb last van de situatie waarin ik verkeer Ik vraag liever geen hulp, omdat ik daarmee teveel mijn afhankelijkheid laat zien Ik kan het moeilijk accepteren als ik tegen mijn grenzen aanloop De situatie waarin ik verkeer, beheerst mijn hele leven

Groepsoriëntatie

Groepsoriëntatie geeft aan dat iemand zich ervan bewust is dat er altijd sprake is van onderlinge afhankelijkheid en dat samenwerking met anderen nodig is (Bolton, 1998). Men werkt samen met anderen, participeert in de gemeenschap en helpt anderen wanneer nodig. Bij groepsoriëntatie is er een onderscheid tussen de “wil” en de “mogelijkheid” om zich in een groep te manifesteren.

Voor mensen in een belangrijke fase van ontwikkeling betekent groepsoriëntatie dat men inziet van wie men afhankelijk is en met wie men kan (of moet) samenwerken. De kans op een succesvolle ontwikkeling op persoonlijk of professioneel gebied hangt sterk samen met het besef van onderlinge afhankelijkheid en van de balans tussen afhankelijkheid en autonomie.

Wie soepel kan samenwerken met anderen, heeft de ander iets te bieden als dat nodig is en kan anderzijds ook gebruik maken van de inzet van anderen.

<i>Uitspraken die een gemiddelde tot hoge mate van groepsoriëntatie kenmerken:</i>	<i>Uitspraken die een lage mate van groepsoriëntatie kenmerken:</i>
Ik vraag, aanvaard en bied hulp als dat nodig is Iedereen is afhankelijk van anderen Mijn situatie staat de samenwerking met anderen niet in de weg Ik ervaar veel begrip van anderen voor mijn situatie Ik stel de meningen van anderen op prijs Ik weet dat ik anderen kan inschakelen als dat nodig is	Ik erger mij eraan als iemand mij ongevraagd te hulp schiet Ik heb niemand nodig Ik heb er moeite mee om alsmaar afhankelijk te zijn van professionals Gezien mijn situatie ben ik meer afhankelijk van anderen dan iemand anders Niemand houdt rekening met mij, ik moet alles vragen De professionals met wie ik soms te maken heb, zie ik als mijn meerderen

De VrijBaan-vragenlijst

Ontwikkeling

Voor de vragenlijst om empowerment te meten is gekozen voor een zelfrapportagelijst. Deze methode heeft de voorkeur omdat zij uitgaat van de persoon, zijn eigen ervaringen, zijn zelfwaardering, en -beoordeling. Bij meting van empowerment gaat het vooral om hoe iemand zichzelf inschat en zich een beeld vormt in hoeverre hij in staat is de regie te voeren in zijn proces.

De ontwikkeling van de eerste versie van de VrijBaan-vragenlijst verliep in drie fasen. In de eerste fase is een aantal instrumenten uit de literatuur geëvalueerd op toepasbaarheid. Hoewel er geen instrumenten bestaan die empowerment meten op een manier die aansluit bij het zescomponentenmodel, bestaan er wel vragenlijsten die enkele componenten van empowerment gedeeltelijk kunnen meten. Deze zijn mede gebruikt voor de uiteindelijke vragenlijst. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de vragenlijsten uit de literatuur. Als gevolg van herformuleringen van items en aanpassingen van schalen en itemcombinaties, is er geen verbinding meer met de vragenlijsten uit de literatuur.

Component	(Schaal van) meetinstrument	Auteur(s)	Items
Empowerment algemeen	AGAS ¹ , subschaal Bodem	Buijk 1986	9
Competentie	AGAS, subschaal Sociale consequentie	Buijk 1986	9
	General Self-Efficacy Scale (GSES)	Teeuw, Schwarzer & Jerusalem (Ned. Vertaling), 1994	10
	POQ ² , subschaal Personal competence	Bolton, 1998	24
	POQ, subschaal Positive identity	Bolton, 1998	11
Zelfbeschikking	Subschaal Zelfbewustzijn, Autonomielijst	Bekker, 1993	13
Impact	IE-schaal ³	Andriessen, 1972	12
	Personal Masterschaal	Pearlin and Schooler, 1978	7
Betekenis	Motivatieschaal	Warr, Cook & Wall, 1979	13
Positief Identiteitsgevoel	AGAS, subschaal Verwerking	Buijk, 1986	9
	AGAS, subschaal Hulp onafhankelijkheid	Buijk, 1986	9
	POQ, subschaal Positive identity	Bolton, 1998	11
Groepsoriëntatie	Intrinsieke Motivatieschaal	Janssen, 1993	

¹ AGAS = Algemene Gehandicapten Attitude Schaal

² POQ = Personal Opinions Questionnaire

³ IE-schaal = Interne versus externe beheersingsschaal

In de tweede fase is een vragenlijst van 137 items ontwikkeld die inhoudelijk, taalkundig, scoringstechnisch en doelgroepspecifiek zijn. Zij zijn vervolgens in een willekeurige volgorde gezet, ongeacht de specifieke empowermentcomponent. Ten behoeve van de testfase, waarin wij diverse correlaties wilden onderzoeken, is een formulier toegevoegd voor verzameling van relevante individuele gegevens (zoals geslacht e.d.). Dit resulteerde in de eerste conceptversie van de vragenlijst.

In de derde fase is de vragenlijst getest. In de voortest is de conceptvragenlijst voorgelegd aan 15 cursisten in een re-integratietraject, aan een expertpanel en aan de belangengroepen ANGO en WIG. Naar aanleiding van de reacties werd de vragenlijst bijgesteld. Het tweede concept (dat bestond uit 135 items) is uitgebreid getest door de lijst voor te leggen aan ongeveer 400 actuele en voormalige deelnemers van de landelijke arbeidsintegratiecentra en leden van ANGO. De testpopulatie is een afspiegeling van de doelgroep: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die zichzelf in staat achten om een baan te verwerven en die op een bevredigend niveau maatschappelijk functioneren. De uitgebreide testfase was bedoeld om de interne betrouwbaarheid van de vragenlijst te onderzoeken. Ook wilden wij kijken naar mogelijke verbanden tussen de componenten onderling en tussen algemene variabelen, zoals geslacht, leeftijd, opleiding en werksituatie, en iedere component afzonderlijk.

Uitkomsten testfase

De statistische analyses zijn uitgevoerd op een bestand van 385 respondenten (de testpopulatie). De gemiddelde leeftijd was 34 jaar (56,3% vrouw); het opleidingsniveau varieerde van VMBO niveau 1 tot HBO. Alle respondenten achtten zichzelf in staat om een baan te verwerven. Een groot aantal doorliep een re-integratietraject. Daarmee vormden zij een representatieve steekproef voor de groep mensen in een belangrijk ontwikkelingsproces. Met een factoranalyse is het component-onderscheidend vermogen van de vragenlijst berekend. Op basis van deze analyse kon de vragenlijst worden ingekort tot 62 items.

De interne betrouwbaarheid van het meetinstrument zegt iets over de mate waarin de score kan dienen als een norm. Uit de statistische analyse blijkt dat deze betrouwbaarheid (Cronbach's Alpha) voor alle componenten 0,8 of hoger is (vgl. tabel 1). Dit betekent dat de items die binnen de verschillende componenten zijn geformuleerd een hoge onderlinge samenhang vertonen.

Component	Aantal items	N	Gemiddeld	Standaard deviatie	Cronbach's alpha
Competentie	13	382	3,57	0,65	.91
Zelfbeschikking	11	385	3,59	0,59	.85
Impact	8	379	3,44	0,76	.88
Betekenis	9	385	3,94	0,52	.80
Positief Identiteitsgevoel	12	383	3,26	0,68	.83
Groepsoriëntatie	9	383	3,04	0,73	.84

Tabel 1, Interne betrouwbaarheid van de componenten

De onderlinge relaties tussen de zes componenten van empowerment zijn berekend. Uit tabel 2 blijkt dat er enkele sterke correlaties bestaan, dit wil zeggen dat de componenten een sterk onderling verband vertonen.

Correlaties	Competentie	Zelf-beschikking	Impact	Betekenis	Positief Identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie
Competentie	1					
Zelfbeschikking	0.691**	1				
Impact	0.705**	0.500**	1	0.194**		
Betekenis	0.321**	0.268**		1		
Positief identiteitsgevoel	0.490**	0.324**	0.558**	0.063*	1	
Groepsoriëntatie	0.402**	0.220**	0.595**	-0.034*	0.458**	1

Tabel 2, Onderlinge relaties tussen de componenten

* significant met P-waarde 0,05

** significant met P-waarde 0,01

Zo hangen competentie, zelfbeschikking en impact onderlinge sterk samen terwijl de samenhang tussen elk van deze componenten en de andere componenten verschillend is. Daarmee blijft elke component een onafhankelijk element in het empowermentprofiel. Na de testfase hebben enkele re-integratie-instellingen het instrument gedurende een aantal maanden gebruikt in de dagelijkse praktijk. Op basis van de ervaringen van de gebruikers die zijn verzameld in een aantal expertmeetings is de vragenlijst aangepast. Zo is het aantal items teruggebracht naar 60. Op basis van informatie uit de expertmeetings is de richtlijn ontwikkeld voor interpretatie en voor de manier waarop het testresultaat met de deelnemer dient te worden besproken.

Eerste versie VrijBaan-vragenlijst

De eerste versie van de VrijBaan-vragenlijst bestaat uit 60 items die ieder specifiek betrekking hebben op één van de zes componenten. De vragenlijst is beschikbaar als hard copy en digitaal, via een CD-rom. Het invullen kost 15 tot 20 minuten, maar is niet gebonden aan een tijdslimiet. Personen met een beperkt gezichtsvermogen, problemen met lezen met het verwerken van schriftelijke informatie of met het gebruik van een computer (in het geval van de geautomatiseerde versie) kunnen er langer over doen.

De afnameprocedure is beschreven in de volgende paragraaf. In speciale gevallen kan de afnameprocedure worden aangepast. Voor mensen met gezichtsbeperkingen of leesproblemen bijvoorbeeld kan de begeleider de items één voor één voorlezen en de antwoorden noteren. In de periode 2006-2008 is de eerste versie van de vragenlijst vertaald in 8 talen en is nu, behalve in het Nederlands, ook beschikbaar in het Engels, Frans, Duits, Italiaans, Noors, Fins, Portugees en Sloveens.

De situationele VrijBaan-vragenlijst

De eerste versie van de vragenlijst was specifiek gericht op mensen met een (arbeids)beperking. De lijst had tevens een sterke werkgerelateerde insteek. In de loop van 2007 tot 2010 zijn vanuit de gebruikerszijde diverse signalen en vragen gekomen over de toepasbaarheid in andere situaties.

Op basis van deze terugkoppeling van gebruikers is op basis van de eerste, specifieke lijst, een nieuwe versie ontwikkeld. Deze is eenvoudiger in taalgebruik en toepasbaar voor een veel grotere groep van mensen in een maatschappelijke achterstandssituatie.

De tweede versie van de vragenlijst wordt 'de situationele lijst' genoemd. De lijst meet in hoeverre iemand zich betrokken voelt bij zijn eigen proces, in hoeverre iemand de betekenis en zinvolheid ervaart van waar hij mee bezig is, cq van de aangeboden interventie. De lijst brengt ook in beeld in hoeverre iemand zijn situatie heeft geaccepteerd en ruimte en mogelijkheden ziet om daar zelf verandering in aan te brengen.

Daarnaast brengt het instrument in beeld in hoeverre iemand vertrouwen heeft in zijn eigen competenties, zichzelf in staat acht tot het doen van autonome keuzes en zich bewust is van de rol die de omgeving heeft of kan hebben voor zijn persoonlijke ontwikkeling. Deze aspecten bepalen in hoge mate of iemand zichzelf in staat voelt tot zelfregie. Aan de andere kant bieden zij aanknopingspunten voor de benadering vanuit de omgeving. In hoeverre draagt bijvoorbeeld een training, opleiding, coachingsgesprek, therapie of welke interventie dan ook, bij aan de versterking van zelfregie?

De nieuwe, situationele vragenlijst is via internet online beschikbaar en wordt individueel afgenomen.

Toepasbaarheid

Algemeen

De VrijBaan-vragenlijst kan in principe in alle fasen van een ontwikkelingsproces worden ingezet. De lijst is een onderdeel van de VrijBaan Empowerment Methode. Bij de vragenlijst hoort een trainingshandboek en de Empowerment trainingsmodules. Het trainingshandboek biedt onder andere informatie over de achtergronden van de vragenlijst, over de wijze waarop deze kan worden ingezet en hoe het testresultaat moet worden geïnterpreteerd en met de deelnemer besproken. Ook het gebruik van de trainingsmodules en oefeningen voor het samenstellen van een trainingsprogramma gericht op versterking van empowerment bij de deelnemers is in het handboek beschreven.

De VrijBaan-vragenlijst is een belangrijk hulpmiddel voor het samenstellen van een passende training. De uitkomst van de lijst geeft aan waar mogelijke leerdoelen liggen en dus welke componenten in een training kunnen worden versterkt. Faalangst kan bijvoorbeeld geworteld zijn in de component ‘competentie’ maar ook in de component ‘Positief Identiteitsgevoel’. Wanneer duidelijk is waar de faalangst vandaan komt, kan ook gericht worden getraind. Het is van belang dat de professional die de VrijBaan-vragenlijst inzet, ervaring heeft in het trainen en/of begeleiden van mensen en in het afnemen van vragenlijsten en tests. Om de samenhang tussen de vragenlijst en de empowermenttraining te garanderen is het aan te bevelen dat de trainer die het trainingsprogramma samenstelt en uitvoert, ook de uitkomst van de vragenlijst (het empowermentprofiel) met de deelnemer bespreekt.

Een uitvoerige bespreking van de uitkomsten van de vragenlijst met de deelnemer is een essentieel onderdeel voor het vervolgtraject dat gericht is op versterking van empowerment. In deze bespreking kan de deelnemer zijn mening geven over de informatie die de vragenlijst heeft opgeleverd en kan hij samen met de trainer een persoonlijk leer- of ontwikkelingsdoel formuleren.

De VrijBaan-vragenlijst is aan te bevelen als iemand een trainingsvraag heeft ten aanzien van een of meerdere componenten van empowerment. Deze vraag kan door de persoon zelf worden aangegeven, maar ook een docent, trainer, coach, mentor of arbeidsdeskundige kan deze behoefte signaleren. Wanneer het initiatief niet bij de deelnemer ligt, is het wel van belang dat deze gemotiveerd is om de vragenlijst in te vullen en bewust van de mogelijkheden en zijn wens om zelf iets aan zijn situatie te veranderen.

Om de VrijBaan-vragenlijst te kunnen uitvoeren moet de deelnemer de taal⁶ waarin de lijst is gesteld kunnen begrijpen, verstaan en lezen. De deelnemer moet bovendien over voldoende intellectuele capaciteiten beschikken om de vragen te kunnen begrijpen en beantwoorden. Als richtlijn wordt laag MBO-niveau 1 aanbevolen als het werk- en denkniveau dat nodig is voor een betrouwbaar resultaat. Bij een lager intellectueel niveau neemt de betrouwbaarheid af. De trainer kan in deze situatie wel ondersteuning bieden.

⁶ De VrijBaan vragenlijst is beschikbaar in Nederlands, Engels, Frans, Duits, Italiaans, Noors, Fins, Portugees en Sloveens

Voor wie is de vragenlijst bestemd?

De VrijBaan-vragenlijst is oorspronkelijk ontwikkeld voor personen met een (arbeids)-beperking⁷. De vragenlijst is een hulpmiddel voor de deelnemer om zijn zwakke en sterke punten te onderkennen en op basis daarvan een op persoonlijke empowermentversterking gericht leerdoel te formuleren.

Bij de ontwikkeling van de tweede, situationele, versie is het begrip ‘beperking’ verruimd naar: ‘Een situatie die door iemand als ‘belemmerend’ wordt ervaren bij het verwerven van een maatschappelijke positie of van een plaats op de arbeidsmarkt’.

Daarmee wordt de vragenlijst relevant voor een veel grotere groep mensen die aan de zijlijn staat en van daaruit hun eigen positie in het maatschappelijke veld (weer) wil innemen en behouden.

De oorzaak van de ervaren belemmering kan liggen in verschillende maatschappelijke of sociale omstandigheden, zoals een (chronische) ziekte, een beperkte belastbaarheid, schulden, werkloosheid of in het feit dat iemand asielzoeker, allochtoon of bijstandsgerechtigde is. Andere situaties die als belemmerend kunnen worden ervaren, zijn bijvoorbeeld een functionele, verstandelijke of psychische beperking.

De mogelijk belemmerende situaties zijn onder te verdelen in de volgende vijf gebieden:

- Lichamelijke, visuele, auditieve beperkingen;
- Psychische aandoeningen, zoals autisme, NAH, ADHD en gedragsproblemen;
- Problemen met concentratie, leren, onthouden, ontwikkeling;
- Chronische ziekte, zoals diabetes, astma, reuma;
- De sociale situatie, werkloos, allochtoon, taalachterstand.

Wat meet de vragenlijst?

De VrijBaan-vragenlijst is een zelfrapportagelijst die iemand op een bepaald moment en in een bepaalde situatie inzicht geeft in zijn eigen mate van empowerment. De lijst meet of desbetreffende persoon, ondanks de situatie, zichzelf toch in staat voelt om in de maatschappij te functioneren en aan de slag te komen. De lijst levert als het ware een “profiel” dat inzicht verschaft in de sterke en zwakke componenten van iemands persoonlijke empowerment.

Daarbij gaat het in het bijzonder om de vraag in hoeverre iemand in staat is de regie te nemen in zijn persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingstraject.

Van groot belang is dat de deelnemer de test *zelfstandig* uitvoert. Het resultaat is een subjectieve beoordeling door de persoon *zélf*. Het is als het ware een “*spiegel*” die aan de deelnemer laat zien in hoeverre hij zichzelf in staat acht beslissingen te nemen die te maken hebben met het verwerven van een maatschappelijke positie cq het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt.

⁷ Het begrip ‘beperking’ is hierbij gehanteerd volgens de definitie van de International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps van de WHO: “Een verlies of afwijking, in kwalitatieve of kwantitatieve zin, van het vermogen van een persoon om activiteiten te verrichten of gedrag te vertonen, in overeenstemming met de leeftijd, geslacht en de fysieke en sociaal-culturele omgeving van de betreffende persoon. Beperkingen kunnen lichamelijk, zintuiglijk, sociaal, verstandelijk, psychisch of psychiatrisch van aard zijn en

kunnen zich uiten op alle gebieden van het functioneren (wonen, werken, leren, sociale contacten e.d.).

De vragenlijst is dus absoluut geen diagnostisch instrument, dat tekorten of leemten op het gebied van empowerment objectief kan vaststellen. Het testresultaat is ook geen inschatting of beoordeling van de professional, en kan dus ook in geen geval leiden tot een aanbeveling door de professional aan de deelnemer!

Welke waarde heeft het empowermentprofiel?

De VrijBaan vragenlijst is allereerst een middel om iemand in een belangrijk ontwikkelingsproces aan het denken te zetten over zijn of haar mate van empowerment met betrekking tot dat proces en de componenten van empowerment die eventueel versterkt zouden kunnen worden. De achterliggende gedachte is:

‘Hoe sterker de mate van empowerment, des te beter iemand in staat is zelf de regie in zijn proces te nemen, des te succesvoller het ontwikkelingsproces zal verlopen en des te duurzamer het resultaat zal zijn.’

Degene die de test maakt, krijgt een idee over zijn visie op de eigen vaardigheden, capaciteiten en attitudes ten aanzien van het zelf nemen van regie in zijn proces. Naar aanleiding van de spiegel die de test voorhoudt kan de deelnemer in overleg met een professional, de keuze maken om bepaalde aspecten van zijn empowerment te versterken via training, opleiding, therapie of welk interventie dan ook.

De VrijBaan Empowerment Training biedt oefeningen en opdrachten die geschikt zijn om één of meerdere componenten van empowerment te versterken. Op basis van het empowermentprofiel kan de deelnemer samen met zijn trainer een specifiek trainingsprogramma samenstellen. De vragenlijst is dan een hulpmiddel bij het bepalen van de trainingsbehoefte op het gebied van empowerment.

Door het trainingsprogramma te baseren op de bevindingen van de deelnemer zelf is een positief effect te verwachten op de motivatie om aan een training deel te nemen en op het rendement van die training.

De VrijBaan-vragenlijst kan ook worden gebruikt om ná een interventie, zoals een specifieke training, te toetsen of de interventie heeft geleid tot veranderingen in de mate van empowerment.

De vragenlijst kan worden gebruikt in een groot aantal situaties waarin sprake is van een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces, zoals:

- Een (arbeids)re-integratietraject;
- Een reorganisatie- of mobiliteitstraject binnen een bedrijf;
- Een traject gericht op integratie, activering en/of maatschappelijke participatie;
- Een traject gericht op het verwerven van een baan vanuit verschillende situaties (werkloos, gedeeltelijk arbeidsongeschikt, bijstand).

Afnameprocedure

Vorbereiding

De professional die de vragenlijst aanbiedt, introduceert deze bij de deelnemer als een middel om hem te helpen zijn eigen visie op de sterke en zwakke componenten van de mate van zijn empowerment te ontdekken. Door middel van de lijst krijgt de deelnemer een idee over zijn eigen beeld van zijn vaardigheden, capaciteiten en opvattingen ten aanzien van het maken van keuzes in zijn ontwikkelingsproces.

De trainer verzekert zich ervan dat alle benodigde materialen beschikbaar zijn; in het geval van de online versie, betekent dit dat er een computer met internetaansluiting en de juiste codes beschikbaar en gebruiksklaar is.

Om de vragenlijst online in te kunnen vullen is een deelnemerscode nodig. De procedure om die te krijgen is als volgt:

1. Voor deelnemers die de lijst zelfstandig invullen: de trainer mailt de namen en e-mailadressen naar reactie@vrijbaan.nl . De deelnemers ontvangen dan rechtstreeks een mail waarin zij in kunnen loggen om de vragenlijst in te vullen en het resultaat in een PDF te downloaden (zie punt 4.).
2. Voor deelnemers die de lijst onder begeleiding van de trainer invullen mailt de trainer naar reactie@vrijbaan.nl om hoeveel deelnemers het gaat; hij/zij geeft hierbij ook aan of alle codes in één lijst gestuurd moeten worden of dat elke code in een aparte mail moet komen te staan.
 - a) Als de trainer alle codes in één lijst heeft moeten deze afzonderlijk worden aangeklikt om in de online vragenlijst te komen.
 - b) Als de codes in aparte mails staan, kunnen zij eenvoudig worden gedistribueerd over verschillende PC's, waar de deelnemers vervolgens de lijst kunnen invullen.
3. De trainer slaat de NAW-gegevens van de deelnemer en de toegekende code op in een apart bestand.
4. In de mails met een uitnodiging om de vragenlijst in te vullen staat de code en de knop: [Klik hier voor uw persoonlijke vragenlijst](#). Als die wordt aangeklikt, komt men direct in het openingsscherm van de online vragenlijst.
5. Na invullen van de vragenlijst kan men het resultaat in de vorm van een PDF downloaden en printen. Om deze PDF op te slaan moet de file een andere naam of locatie krijgen.
6. Via reactie@vrijbaan.nl is de VrijBaan helpdesk benaderbaar.
7. Voor individuele uitslagen of analyses van groepen kan men eveneens terecht bij reactie@vrijbaan.nl

Ruimte

De afname van de vragenlijst dient bij voorkeur in een aparte testruimte te gebeuren. Deze moet goede omstandigheden bieden om zich te kunnen concentreren, zoals voldoende licht, een rustige omgeving en geen storende geluiden. In de ruimte dienen alle voorzieningen aanwezig te zijn die voor het afnemen van een dergelijke test noodzakelijk zijn, zoals goed meubilair, de juiste computerapparatuur en/of schrijfmateriaal, naargelang de digitale of de gedrukte versie van het instrument wordt gebruikt.

Bij de online versie vraagt de trainer vooraf naar de ervaring die de deelnemer heeft met computers en met de gebruikte interface (muis, toetsenbord of lichtpen). Als de deelnemer weinig ervaring heeft, is het raadzaam een korte gebruiksinstructie te geven.

Ondersteuning

Deelnemers vanaf MBO-niveau 1 tot hoog niveau vullen de vragenlijst zelfstandig in. Bij vragen of onduidelijkheden biedt de trainer ondersteuning. Deelnemers op een niveau dat lager ligt dan MBO-1 vullen de vragenlijst in onder begeleiding van de trainer. Wanneer deze de vragen voorleest, dient dit te gebeuren met een neutrale intonatie. Beklemtone van bepaalde zinsneden kan de antwoorden van de deelnemer namelijk beïnvloeden.

De trainer laat de deelnemer de vragen ongestoord, rustig en zelfstandig beantwoorden. Wel houdt hij zich beschikbaar voor het beantwoorden van eventuele vragen en/of het oplossen van problemen.

Het is van groot belang dat de antwoorden de mening van de deelnemer weerspiegelen en niet die van de trainer. Wanneer de trainer hulp of begeleiding biedt en vragen van de deelnemer beantwoordt, mag hij niet ingaan op de inhoud, maar dient hij steeds te bevorderen dat de deelnemer zijn eigen mening geeft.

De trainer stimuleert de deelnemer om alle vragen bewust te beantwoorden; daarbij dient hij te voorkomen dat de deelnemer willekeurige of sociaal wenselijke antwoorden kiest.

Instructie

Voor het invullen van de vragenlijst geeft de trainer een instructie. Aandachtspunten hierbij zijn:

1. Leg uit dat invullen van de vragenlijst moet gebeuren in het kader van het persoonlijke of beroepsmatige ontwikkelingsproces. Bij het beantwoorden van de vragen moet de deelnemer zijn vaardigheden, capaciteiten en opvattingen ten opzichte van het eigen proces (werk, opleiding, training e.d.) als referentiekader nemen en niet bijvoorbeeld zijn vaardigheden in het gezinsleven.
2. Het is van groot belang dat de deelnemer de vragen beantwoordt vanuit zijn specifieke situatie die hij mogelijk als een belemmering ervaart.
3. Benadruk dat “goede” of “slechte” antwoorden / scores niet bestaan. Het gaat om wat de deelnemer zelf vindt.
4. Geef aan dat lang nadenken over een antwoord niet nodig is. De eerste ingeving is meestal de beste. Er is geen tijdslimiet, gemiddeld kost het invullen van de lijst ongeveer 15-20 minuten.
5. Geef aan dat de deelnemer vragen mag stellen, maar dat hij wel zijn eigen mening moet geven en niet die van de trainer.

6. Leg uit dat vragen overslaan niet mogelijk is. Bij twijfel moet de respondent het antwoord kiezen dat het beste lijkt, of het dichtst aansluit bij zijn mening.
7. Na de uitleg en beantwoording van alle vragen vult de deelnemer de vragenlijst in.
8. Als de trainer tijdens de invulling van de lijst de ruimte verlaat, laat hij de deelnemer altijd van te voren weten waar hij is en hoelang hij weg blijft.

Score en interpretatie

Als de vragenlijst is ingevuld, kan het resultaat in de vorm van een PDF worden gedownload en geprint. Om deze PDF op te slaan moet de file een andere naam of locatie krijgen. Het resultaat wordt gepresenteerd in tabelvorm en grafisch in een spindigram. Ook geeft het programma een korte omschrijving van de empowermentcomponenten en of de score hoger, dan, gelijk aan of lager ligt dan het gemiddelde van een grote referentiegroep.

De score van een bepaalde component is het totaal aantal punten van alle items die betrekking hebben op die component gedeeld door het aantal items van deze component. De score op een component is dus een gemiddelde score van alle items die bij die component horen. Een score van 1 betekent dat de mate van empowerment op deze component zeer laag is. Een score van 5 staat voor een hoge mate van empowerment op de desbetreffende component.

Samen met de trainer kan de deelnemer zijn empowermentprofiel vergelijken met de gemiddelde score van de testpopulatie op elk van de componenten. Bij een afwijking minder dan een halve standaarddeviatie kan de score van de testpersoon worden beschouwd als een gemiddelde score. Als de score meer dan een halve standaarddeviatie afwijkt van het gemiddelde van de testpopulatie, kan worden gesproken van een hoge dan wel een lage score.

Lager dan gemiddeld		Gemiddelde score	Hoger dan gemiddeld
Competentie	< 3,24	3,24 - 3,89	> 3,89
Zelfbeschikking	< 3,30	3,30 - 3,89	> 3,89
Impact	< 3,06	3,06 - 3,82	> 3,82
Betekenis	< 3,68	3,68 - 4,20	> 4,20
Positief identiteitsgevoel	< 2,93	2,93 - 3,63	> 3,63
Groepsoriëntatie	< 2,68	2,68 - 3,41	> 3,41

Tabel 3. Gemiddeld empowermentniveau van een referentiegroep
(400 werkzoekenden die met succes een re-integratietraject hebben afgerond)

In tabel 3 is per component aangegeven bij welke waardes kan worden gesproken van een gemiddelde score (ten opzichte van de referentiegroep). Ook is in de tabel weergegeven bij welke score er sprake is van een lager dan gemiddelde of een hoger dan gemiddelde score. Naarmate er meer gegevens toegevoegd worden aan de database, zullen de statistische analyses nauwkeuriger worden. Dit kan mogelijk leiden tot aanpassingen van de gegevens in de tabel.

Aan de vergelijking met de referentiegroep kan géén normatieve conclusie worden verbonden. Het kan wel reden zijn om de mate van empowerment van de deelnemer op deze component nader te bekijken, bijvoorbeeld bij een significant afwijkende score (d.w.z. een afwijking van

meer dan een halve standaarddeviatie). Voor deze component kan er een trainingsbehoefte bestaan, maar dit hoeft niet persé het geval te zijn.

Bespreken empowermentprofiel

De deelnemer heeft vanzelf recht op een goede uitleg bij het empowermentprofiel dat uit de test komt. Dit profiel is te beschouwen als een ‘spiegel’. De scores geven weer hoe de deelnemer zélf denkt over de mate van empowerment op de zes componenten. De deelnemer moet goed begrijpen dat het geen oordeel van een professional is, maar zijn eigen oordeel. Uitleg over de componenten en wat ze betekenen is bij het bespreken van het testresultaat onmisbaar. De trainer geeft uitleg over de score ten opzichte van de referentiegroep. Woorden als “goede” score of “slechte” score moeten daarbij vermeden te worden. Een lage score staat voor een score die significant lager is dan de score van de referentiegroep en niet voor een “slechte” score. Hetzelfde geldt voor een hoge score: ten opzichte van de referentiegroep kan er geen sprake zijn van een “betere” score.

Bij de uitleg over het testresultaat vraagt de trainer in hoeverre de deelnemer zich in de scores herkent en of hij hierbij voorbeelden kan noemen. De uitspraken die een component kenmerken kunnen als hulpmiddel dienen bij de bespreking van het testresultaat. Ten slotte kan hij uitleg geven over de mogelijkheid om bepaalde empowermentcomponenten te versterken via een trainingsprogramma.

Empowerment versterken in training

Een deelnemer kan zijn individuele empowerment versterken in een gerichte training. De VrijBaan-methode, waarvan de vragenlijst een onderdeel is, omvat ook de VrijBaan Empowerment Training. De vragenlijst is een belangrijk hulpmiddel bij het samenstellen van een passend trainingsprogramma. Het empowermentprofiel dient als basis voor bepaling van de leervraag. Bij een lage score, kan een leervraag bestaan. De deelnemer neemt eventueel in samenspraak met de trainer het besluit of hij deze specifieke empowermentcomponent wil versterken met een gerichte training.

Lage scores zijn een aangrijpingspunt voor het vaststellen van de leervragen. Het kan echter ook zijn dat een deelnemer op een bepaalde component hoog scoort, maar daar toch een leervraag bij heeft. In dit geval kan ook besloten worden om deze component te trainen.

Extreem hoge scores kunnen duiden op overschatting of een gebrekkig zelfinzicht, maar dit hoeft zeker niet persé. De nabespreking van het testresultaat met de deelnemer en informatie over zijn functioneren in het traject tot dan toe is belangrijk om te achterhalen of er inderdaad sprake is van overschatting of beperkt zelfinzicht. Training kan in dit geval helpen een meer realistisch beeld te krijgen op het persoonlijk empowerment. Voorwaarde is wel dat de deelnemer open staat voor training en daartoe ook gemotiveerd is.

Kwalificatie voor trainers

De rol van de professional

Wat betekent dit ‘eigen-regie-principe’ voor de systematiek van begeleiding en bemiddeling? Hoe kun je iemand stimuleren om de regie te nemen, zijn eigen richting te kiezen? En wat houdt dit in voor de rol van de professional in het ontwikkelingsproces?

Traditioneel spelen professionals een sturende rol. Hoewel de deelnemer de richting zou moeten bepalen, moet hij vaak afwachten wat er over hem wordt beslist. Eigen regie, persoonlijk empowerment, komt tot uiting in verschillende componenten die ieder op zich of in samenhang versterkt kunnen worden door training of oefening. Maar ook de omgeving speelt een rol. Zo kan de benadering door een professional zowel een positief, versterkend effect hebben, als een demotiverende of ‘ontkrachtende’ invloed.

Training Empowerment Methodiek

REA College Nederland verzorgt een training voor professionals die de VrijBaan Empowerment Methode willen toepassen. De training bestaat uit een tweedaagse intensieve training en een netwerkdag. Na de training is een deelnemer gecertificeerd als VrijBaan Empowerment-trainer. Dit houdt in dat hij een licentie heeft op het gebruik van de VrijBaan vragenlijst en dat hij gekwalificeerd is om de VrijBaan Empowerment Trainingen te geven. Deelnemers aan de training hebben recht op updates van het trainingsmateriaal.

In de training komen de volgende aspecten aan de orde:

Theoretische achtergronden. In dit onderdeel komen de zes componenten van empowerment aan de orde en dagelijkse praktijkvoorbeelden van gedrag dat gerelateerd is aan deze componenten.

De VrijBaan-vragenlijst. De cursist maakt kennis met het meetinstrument om empowerment te meten: afname van de lijst, verwerking en interpretatie van scores. Een essentieel onderdeel is de manier waarop de trainer de resultaten bespreekt en de rol die de uitkomst van de test heeft op het verloop van het traject.

De VrijBaan Empowerment Training. Dit cursusonderdeel gaat over het gebruik van het trainingshandboek. Trainingsinhoudelijke aspecten die behandeld worden zijn het samenstellen van een individueel trainingsprogramma en de criteria voor een goede opbouw. Daarnaast maakt de cursist kennis met de ‘*empowerende competenties*’ en hoe hij deze verder kan ontwikkelen.

Invoeren van de VrijBaan Empowerment Methode. Dit gedeelte behandelt de specifieke aspecten rond invoering van de methode in een professionele organisatie. Hier zijn vragen aan de orde zoals de toepasbaarheid voor de eigen doelgroep, de organisatie, interne voorlichting en beeldvorming en kwaliteitsondersteunende technieken.

Deelnamecriteria

Om aan de training te kunnen deelnemen zijn specifieke kennis en vaardigheden als trainer of coach nodig. Voor een kwalificatie als VrijBaan Empowerment-trainer is minimaal een HBO achtergrond vereist en enige jaren praktijkervaring.

Empowerende competenties

Een empowerende benadering van training, opleiding en coaching houdt in dat de trainer beschikt over de volgende vaardigheden en competenties:

Algemene houdingsaspecten: de trainer...

- is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie,
- is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en gedrag en maakt deze expliciet in de trainingssituatie,
- heeft respect voor de waarden en normen van de cliënt,
- erkent de positieve intentie van het gedrag van de cliënt,
- biedt veiligheid,
- geeft feedback op gedrag van de deelnemers niet op de cliënt als gehele persoon,
- motiveert en expliciteert eigen oordeel en beslissing,
- is zich bewust van zijn eigen competenties en kan deze effectief inzetten,
- anticipeert op veranderingen in de trainingssituatie (individueel, groep, omstandigheden),
- sluit aan bij de mogelijkheden en het niveau van de cliënt.

Competentie: de trainer...

- signaleert positieve ervaringen van cliënt en geeft hierop feedback,
- creëert situaties waarin cliënt positieve ervaringen kan hebben,
- handelt ontwikkelingsgericht (gericht op persoonlijke groei en mogelijkheden).

Zelfbeschikking: de trainer...

- stimuleert de cliënt zelfstandig keuzes te maken,
- creëert leersituaties waarin de cliënt zelfstandig keuzes kan maken,
- creëert leersituaties waarin de cliënt controle over een situatie kan ervaren,
- confronteert cliënt met consequenties van zijn keuzes met behoud van relatie.

Impact: de trainer..

- bevordert inzicht in consequenties van keuzes,
- confronteert cliënt met consequenties van zijn gedrag met behoud van relatie,
- volgt en stimuleert het leerproces maar laat de leerverantwoordelijkheid bij de cliënt,
- hanteert invloed van cliënt op trainingsproces,
- gaat flexibel om met het trainingsprogramma om cliënt impact te laten ervaren,
- stimuleert de cliënt zijn eigen oordeel en beslissing te motiveren en expliciteren.

Betekenis: de trainer...

- laat de trainingsopbouw aansluiten bij leerdoelen van de cliënt,
- bevordert inzicht in verband tussen leerdoel en trainingsactiviteit,
- creëert voldoende reflectiemogelijkheden binnen de training,
- creëert leersituaties waarin waarden-, normen- en gedragspatronen inzichtelijk worden.

Positief identiteitsgevoel: de trainer..

- houdt rekening met de fases van rouwverwerking bij de acceptatie van de handicap,
- geeft positieve feedback,
- gebruikt ervaringsdeskundigheid van deelnemers ten behoeve van het leerproces,
- geeft feedback op mogelijkheden en beperkingen,
- creëert leersituaties die de cliënt inzicht geven in mogelijkheden en beperkingen,
- stimuleert cliënt om grenzen van de eigen mogelijkheden te verkennen,
- stimuleert het zelfvertrouwen van de cliënt.

Groepsoriëntatie: de trainer ...

- creëert leersituaties waarin cliënten van elkaar kunnen leren,
- past individuele en groeps(proces)gerichte activiteiten in in het trainingsproces,
- geeft aandacht aan verbondenheid en afhankelijkheid en hoe je daar mee omgaat,
- stimuleert de overgang van leereffecten van binnen de groep naar eigen leefwereld,
- bevordert samenwerking.

Literatuur

- Andriessen, J.H.T.H. (1972). Interne of externe beheersing. *Nederlands Tijdschrift voor psychologie*, 27: 173-198.
- Bekker, M. (1993). Handleiding Autonomielijst. Lisse, Swets & Zeitlinger B.V.
- Bolton, B.B.J. (1998). Development of a measure of intrapersonal empowerment. *Rehabilitation Psychology*, 43(2): 131-142.
- Buijk, C.A. (1985). Handleiding Algemene Gehandicapten Attitude Schaal (AGAS). Lisse: Swets & Zeitlinger B.V..
- Falk-Rafael, A.R. (2001). "Empowerment as a process of evolving consciousness: a model of empowered caring." *Journal of Advanced Nursing*, 34(5): 676-686.
- Janssen, P. (1993). Intrinsieke Motivatieschaal
- Lee, M. & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept? *International Journal of Rehabilitation*, 12 (4): 684-695.
- Pearlin, L.I., Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behaviour*, 19: 2-21.
- Proot, I.M. (2000). Changing autonomy, new perspectives on the care of stroke patients in nursing homes. Maastricht, University of Maastricht.
- Teeuw, B., Schwartz, R. & Jerusalem, M. (1994). Dutch Adaptation of the General Self Efficacy Scale. Berlin, Germany.
- Spence Laschinger, H.K., Finigan, J., Shamian, J. & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings; expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31, 5, 260-271.
- Ven, L. van de & Lierop, B. van (2002). VrijBaan, Voortgangsrapportage: Empowerment, motivatie en zelfbeschikking van mensen met een arbeidshandicap. Hoensbroeck, iRv.
- Ven, L. van de (2001). Autonomie in het leven van mensen met een dwarslaesie. *Gezondheidswetenschappen*. Maastricht, Universiteit Maastricht: 34.
- Warr, P. B., Cook, J., & Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.



3. De VrijBaan-training

Inleiding	42
Fasering VrijBaan Methode	43
Samenstellen trainingsprogramma	54
Format	55
Modules en aspecten	59
Empowerende houdingsaspecten en competenties voor trainers	60
Algemene aspecten	65
Evaluatieformulier voor trainingen	66
Referenties	67

Inleiding

Hoe kun je iemand stimuleren om de regie te nemen en zijn eigen richting te kiezen? Wat betekent dit voor de ondersteunende rol van de professional? En hoe geef je in een organisatie vorm aan 'Empowerment'?

Traditioneel speelt de professional een sturende rol in het coachingsproces. Hoewel de cliënt de richting zou moeten bepalen, wacht hij vaak af wat er over hem wordt beslist. *“De professional heeft er immers voor doorgeleerd en weet wat het beste is.”*

De professionele benadering kan zowel een positief, versterkend effect hebben, als een demotiverende of 'ontkrachtende' invloed. Om in een organisatie structureel een 'empowerende benadering' in te voeren is over het algemeen een drastische cultuurverandering nodig. Een eerste stap op weg naar een empowerende organisatie is de introductie van de VrijBaan Empowerment Methode en de ontwikkeling van vaardigheden en attitudes bij trainers en professionals die daarvoor nodig zijn.

Dit hoofdstuk biedt een aantal aanknopingspunten voor het opzetten en uitvoeren van de VrijBaan Methode. Het eerste gedeelte beschrijft de uitvoering van de methode in 10 stappen. Vervolgens is beschreven hoe op basis van de uitkomsten van de VrijBaan-vragenlijst een training voor een groep deelnemers wordt samengesteld. Hierbij komt ook het format van de VrijBaan-modules aan de orde. Het hoofdstuk eindigt met een overzicht van de trainingsmodules, gesorteerd naar relevante component of componenten en naar het aspect waarop de nadruk ligt.

Fasering VrijBaan Methode

Fasering

Om de VrijBaan Methode toe te passen in een organisatie is het belangrijk dat alle belanghebbende medewerkers en professionals van het desbetreffende team betrokken zijn. Er dient een breed draagvlak voor de methode te zijn en overeenstemming over verantwoordelijkheden, beoogde doelstellingen, planningen en kwaliteitsnormen. De uitvoering van de methode gebeurt in een aantal fasen. Deze kunnen elkaar overlappen. Afhankelijk van de keuzes van de organisatie, kunnen de fases op verschillende manieren worden gedefinieerd. Tabel I geeft een overzicht van de opeenvolgende fasen. De tabel geeft tevens aan welke professionals op verschillende momenten betrokken zullen zijn en welke informatie in desbetreffende fase relevant is. Daarnaast zijn voor elke fase enkele cruciale actiepunten gegeven.

Fasen	Betrokken professionals	Informatie
Voorlichting	Coördinator ¹ , management	Flyer, brochure, presentatie
Werving	Begeleider, coach ²	Criteria voor deelnemers
Introductie deelnemers	Trainer, deskundige ³	VrijBaan handboek Presentatie, flyer
Voormeting	Trainer, tester ⁴	Afnameprocedure, Individuele codes
Bespreking test	Trainer	Empowerende competenties Coachingshandboek

Samenstelling training	Trainer	VrijBaan handboek
Uitvoering training	Trainer	VrijBaan handboek, modules en handboek Gerrickens
Nameting	Trainer, tester	Afnameprocedure, Individuele codes
Evaluatie training	Trainer	VrijBaan handboek, handleiding vragenlijst, Empowerende competenties
Exitgesprek	Trainer, begeleider, coach	Coachingshandboek

Tabel 1. Fasen in de uitvoering van de VrijBaan Empowerment Methode

¹ Degene die het proces in de organisatie aanstuurt

² Degene die bekend is met de methode en weet wanneer en in welke situaties het zin heeft om deze in te zetten.

³ Degene die gecertificeerd is om de VrijBaan-vragenlijst af te nemen en de Empowerment Training te geven.

⁴ Degene (psycholoog, orthopedagoog of trainer) die de VrijBaan-vragenlijst afneemt en het resultaat, al of niet samen met de trainer, bespreekt met de deelnemer. Als er voldoende deskundige en gespecialiseerde professionals aanwezig zijn kunnen de afname van de vragenlijst en de samenstelling, cq uitvoering van de training gescheiden zijn. Als dit niet het geval is kan de trainer ook de vragenlijst afnemen, mits gekwalificeerd via de VrijBaan Methodiek training.

Detaillering

In onderstaande overzichten zijn de diverse fasen van de uitvoering van de VrijBaan Methode nader uitgewerkt. Per fase komen enkele aspecten en aandachtspunten aan de orde.

Fase 1	Voorlichting
Toelichting	Tijdens de voorlichtingsfase gaat het erom de organisatie bekend te maken met de VrijBaan Empowerment Methode. Dit is van belang om draagvlak binnen de organisatie te creëren en daarmee een aanzet te geven tot een cultuuromslag gericht op de ontwikkeling naar een empowerende organisatie.
Betrokkenen	Coördinator, management, trainer.
Aandachtspunten	Duidelijk onderscheid maken tussen de drie stappen in de versterking van persoonlijk empowerment: – stap 1: voormeting + bepaling van leerbehoefte – stap 2: training – stap 3: nameting + evaluatie Informatiemateriaal verzorgen, zoals folders, voorlichtingen, interne publicaties e.d.
Doel	Alle betrokken medewerkers zijn op de hoogte van het bestaan van VrijBaan Empowerment Methode en de globale doelstellingen.
Middelen	• Achtergrondinformatie over de VrijBaan Methode • Informatie over de 6 componenten van empowerment en de doelstellingen van de training; • Communicatiemiddelen en -kanalen, zoals voorlichtingsbijeenkomsten of workshops; • ‘VrijBaan Methodiek Training’ voor trainers.
Tijdsaspecten	Minimaal 4 weken voor de geplande start van de training
Normering (kwaliteitscriteria)	• Betrokkenen zijn voldoende geïnformeerd om vervolgstappen te maken; • Zij kunnen de VrijBaan Methode globaal weergeven en kennen de 6 componenten. • Toetsing aan deze norm gebeurt in een evaluatie van deze fase

Actiepunten	Wie	Wanneer
Voorlichting plannen; Informatiemateriaal verzorgen; Voorlichting geven.	Coördinator/ trainer	4 weken voor de start van de training

Fase 2	Werving
Toelichting	Kandidaten werven voor deelname aan de training. De doelgroep bestaat uit cliënten met een leervraag op gebied van persoonlijke ontwikkeling. Een kandidaat kan daar zelf mee aankomen bij een trainer of begeleider. Een begeleider kan deze leervraag doorspelen naar een trainer of psycholoog. Een coach, trainer of begeleider die vermoedt dat een kandidaat een leervraag heeft op gebied van persoonlijke ontwikkeling kan zijn cliënt in die richting adviseren.
Betrokkenen	In principe kan iedereen die binnen een organisatie betrokken is bij de kandidaat en kan beoordelen of er een leervraag bestaat op gebied van empowerment deze kandidaat aanmelden. Daarnaast kan de kandidaat zelf een initiatief nemen en zich aanmelden.
Aandachtspunten	Kandidaten krijgen informatie over de mogelijkheden en inhoud van de training via de coördinator. Hierin moet duidelijk zijn dat de eigen motivatie maatgevend is voor deelname.
Doel	Een eerste trainingsgroep van kandidaten samenstellen die kan starten.
Middelen	Deelnamecriteria (zie VrijBaan handboek).
Tijdsaspecten	Vanaf drie weken voor de geplande trainingsdatum.
Normering	Voldoende deelnemers voor de training (optimaal 8, maximaal 12).

Actiepunten	Wie	Wanneer
Potentiële deelnemers informeren; Toetsen aan deelnamecriteria; Aanmelden gangbare procedures binnen de organisatie.	Aanmelders	Tot een week voor de geplande trainingsdatum

Fase 3	Introductie voor deelnemers
Toelichting	Deelnemers informeren, vragen beantwoorden, onduidelijkheden wegnemen
Betrokkenen	Trainer
Aandachtspunten	De autonomie van de kandidaat is leidraad. Eigen verantwoordelijkheid en actieve participatie moeten duidelijk zijn. Afhankelijk van de vraag van de kandidaat is er individuele aandacht en bespreking van wat het traject inhoudt nodig. Overleg met andere professionals, zoals woontrainers, vakopleiders, trajectbegeleiders is <i>niet</i> aan de orde in deze fase. Het ligt volledig in de lijn van een empowerende benadering om dit over te laten aan het initiatief van de deelnemer zelf .
Doel	Deelnemers zijn voldoende geïnformeerd.
Middelen	Achtergrondinformatie over de methode (zie informatie voor deelnemers in het VrijBaan handboek).
Tijdsaspecten	Een week voor de geplande startdatum te combineren met de voormeting.
Normering	• Deelnemer voelt zich goed geïnformeerd over de training. • Deelnemer kent de globale opzet van de training. • Deelnemer kent de 6 componenten van empowerment. • Deelnemer weet dat de methode bestaat uit een voormeting, een aantal trainingen, een nameting en een evaluatie c.q. exitgesprek

Actiepunten	Wie	Wanneer
Introductie bijeenkomst plannen en uitvoeren	Trainer/tester	Week voor geplande startdatum

Fase 4	Voormeting
Toelichting	De deelnemers vullen de VrijBaan-vragenlijst in. De handleiding bij de vragenlijst bevat uitgebreide instructies voor de trainer die bij de meting betrokken is.
Betrokkenen	Trainer/tester
Aandachtspunten	De vragenlijst is een zelfbeoordelinglijst. Het is dus <i>geen</i> diagnostisch instrument. Dit wil zeggen dat de deelnemer zelf zijn antwoorden bepaalt, ook als de trainer of tester een heel andere mening heeft. De trainer mag deelnemers op MBO niveau 1 of lager begeleiden bij het invullen vragenlijst, maar ook daarbij dient de autonomie van de kandidaat gewaarborgd te blijven. Zie ook instructies bij de VrijBaan- vragenlijst (hoofdstuk 2 van dit handboek).
Doel	Bepaling van de mate van empowerment bij de deelnemers.
Middelen	• Handleiding VrijBaan-vragenlijst. • Vrijbaan-vragenlijst.
Tijdsaspecten	Een week voor de geplande startdatum van de training, eventueel te combineren met de introductie.
Normering	• Deelnemer heeft de vragenlijst volledig ingevuld. • Van elke deelnemer is het empowerment profiel bekend.

Actiepunten	Wie	Wanneer
Codes aanvragen via Website Codes distribueren en waar nodig assisteren bij het online invullen van de vragenlijst.	Trainer/tester	Een week voor de geplande start van de training

Fase 5	Bespreking VrijBaan-vragenlijst
Toelichting	In dit gesprek informeert de trainer de deelnemer over het empowermentprofiel dat uit de vragenlijst naar voren komt. Aan de hand van het rapport, bepaalt de deelnemer zijn leerbehoefte. De trainer speelt hierbij een ondersteunende, informerende rol.
Betrokkenen	Trainer/tester
Aandachtspunten	• Van belang is dat de deelnemer zichzelf herkent in de uitkomsten van de vragenlijst; • De trainer ondersteunt, informeert en geeft de mogelijkheden aan, maar de deelnemer beslist; • De bespreking en de overdracht van informatie moet aansluiten bij het niveau van de deelnemer.
Doel	De kandidaat begrijpt de uitkomsten uit de VrijBaan-vragenlijst. De trainer en de kandidaat toetsen in hoeverre de kandidaat zich herkent in de uitkomsten. De leerbehoefte van de kandidaat is helder en ook is duidelijk in hoeverre de kandidaat gemotiveerd is om iets te doen aan versterking van een of meerdere empowermentcomponenten.
Middelen	VrijBaan handboek.
Tijdsaspecten	Een week voor de geplande start van de trainingen.
Normering	• De deelnemer begrijpt en (her)kent zijn eigen empowermentprofiel en leerbehoefte. • De leerbehoefte is vastgelegd ten behoeve van de training.

Actiepunten	Wie	Wanneer
Gesprekken plannen en voeren Empowermentprofielen overdragen aan trainer	Trainer en kandidaat Trainer, tester, coördinator	Een week voor de geplande start van de training

Fase 6	Samenstelling trainingsprogramma
Toelichting	In deze fase stelt de trainer samen met de deelnemers een trainingsprogramma op. Uitgangspunten hierbij zijn leerbehoeften en empowermentprofielen van de deelnemers.
Betrokkenen	Trainer
Aandachtspunten	Criteria voor trainingen. Gaandeweg het traject kan de trainer kiezen voor andere modules of oefeningen. Hiervoor zijn tussentijdse evaluaties nodig van het groepsproces en de ontwikkeling die de trainer daarin beoogt te bereiken (zie handboek).
Doel	Er is een maatwerk trainingsprogramma.
Middelen	• VrijBaan handboek. • Een matrix met de empowermentprofielen van de deelnemersgroep. • Een overzicht van de individuele leerdoelen van de deelnemers.
Tijdsaspecten	In de week voor af gaande aan elke trainingssessie
Normering	• Het programma sluit aan bij de leerdoelen van de deelnemers. • Het trainingsprogramma voldoet aan empowerende criteria voor de opbouw/samenstelling van de training.

Actiepunten	Wie	Wanneer
Samenstellen programma.	Trainer	Voorafgaande aan de eerste trainingsdag. Wekelijks actualiseren op basis van leerbehoefte.

Fase 7	Trainingen
Toelichting	Uitvoering van het trainingsprogramma. De duur en planning is wisselend per doelgroep en per organisatie. Een trainingsprogramma kan uiteenlopen van 30 tot 50 trainingsuren en vindt plaats in ca 10 bijeenkomsten, verspreid over 2 tot 3 maanden. De optimale groepsgrootte voor een programma is 8 personen. Maximaal kunnen 12 deelnemers aan een groepsprogramma deelnemen
Betrokkenen	Trainer, deelnemers
Aandachtspunten	Zie empowerende criteria voor een training en empowerende competenties van de trainer
Doel	- De trainer stelt het trainingsprogramma samen aan de hand van de uitkomsten van de vragenlijst en geeft de empowermenttraining aan een groep of individu; - De deelnemers werken aan hun leerdoelen
Middelen	VrijBaan handboek
Tijdsaspecten	2 tot 3 maanden
Normering	- De training is volledig uitgevoerd. - De training voldoet aan empowerende criteria voor de opbouw/samenstelling van de training

Actiepunten	Wie	Wanneer
Locatie training regelen Uitvoeren van de trainingen.	Trainer	Volgens geldende afspraken in organisatie. Volgens planning

Fase 8	Nameting
Toelichting	De deelnemers vullen de VrijBaan-vragenlijst in. De handleiding bij de vragenlijst bevat uitgebreide instructies voor de trainer die bij de meting betrokken is
Betrokkenen	Trainer / tester
Aandachtspunten	De vragenlijst is een zelfbeoordelinglijst. Het is dus <i>geen</i> diagnostisch instrument. Dit wil zeggen dat de deelnemer zelf zijn antwoorden bepaalt, ook als de trainer of tester een heel andere mening heeft. De trainer mag deelnemers op MBO niveau 1 of lager begeleiden bij het invullen vragenlijst, maar ook daarbij dient de autonomie van de kandidaat gewaarborgd te blijven. Zie ook instructies bij de VrijBaan- vragenlijst (hoofdstuk 2 van dit handboek).
Doel	Bepaling van de mate van empowerment bij de deelnemers
Middelen	• Handleiding VrijBaan-vragenlijst. • Vrijbaan-vragenlijst.
Tijdsaspecten	Zo spoedig mogelijk na de training
Normering	• De deelnemer heeft de vragenlijst volledig ingevuld • Van elke deelnemer is het tweede empowermentprofiel bekend

Actiepunten	Wie	Wanneer
Codes aanvragen via Website Codes distribueren en waar nodig assisteren bij het online invullen van de vragenlijst.	Trainer / tester	Zo spoedig mogelijk na de training

Fase 9	Evaluatie van de training
Toelichting	Na de training evalueren de trainer en de deelnemers de inhoud en het proces van de training. Hiervoor is een evaluatieprotocol beschikbaar
Betrokkenen	Deelnemers, trainers
Aandachtspunten	Er zijn twee of drie evaluatievarianten aan de orde: de deelnemer, de trainer en/of de tester.
Doel	De trainer verzamelt systematisch feedback over de training, gericht op verbetering van de methode, vormgeving en uitvoering.
Middelen	Evaluatieprotocol
Tijdsaspecten	Zo spoedig mogelijk na de training
Normering	Alle evaluaties zijn ingevuld en verwerkt

Actiepunten	Wie	Wanneer
Evaluatieformulieren verzorgen en uitreiken	Trainer	Zo spoedig mogelijk na de training

Fase 10	Exitgesprek
Toelichting	In dit persoonlijk gesprek krijgt de deelnemer informatie over zijn tweede empowermentprofiel
Betrokkenen	Trainer
Aandachtspunten	De ontwikkeling van de deelnemer staat centraal. Centrale vraag is: 'Hoe nu verder?' Er ontstaat een advies cq voornemen voor het vervolgtraject. Van cruciaal belang is dat overdracht van alle informatie over empowerment en de training naar begeleiders, verzorgers en andere professionals wordt overgelaten aan de deelnemer zelf.
Doel	De deelnemer kent zijn empowermentprofiel en de vergelijking met het eerste profiel.
Middelen	VrijBaan handboek
Tijdsaspecten	In de week na de tweede (na)meting.
Normering	De deelnemer kan het eerste en tweede empowermentprofiel vergelijken, hieruit conclusies trekken en deze op waarde schatten.

Actiepunten	Wie	Wanneer
Plannen en voeren van gesprekken	Trainer	In de week na de tweede (na)meting

Samenstellen trainingsprogramma

Groepsgerichte of individuele aanpak

Uit ervaringen met een groot aantal empowermenttrainingen van de afgelopen 13 jaar blijkt dat een groepsgerichte aanpak in veel gevallen een meerwaarde heeft boven een individueel programma. Deelnemers stimuleren elkaar en de groep creëert een natuurlijke leeromgeving. De aanbevolen, optimale groepsgrootte hangt enigszins af van de individuele problematiek en ligt tussen de 6 en 8 personen. De belangrijkste uitdaging voor de trainer is om een groepsproces te ontwikkelen waarin de deelnemers daadwerkelijk durven te leren.

Samenstelling

De samenstelling van het trainingsprogramma gebeurt op basis van de uitkomsten van de VrijBaan-vragenlijst en de daaruit voortgekomen leerdoelen of leerbehoeften van de kandidaten. Als de test en de training door twee professionals worden uitgevoerd is een goede overdracht tussen tester en trainer van groot belang.

Bij de samenstelling van het programma kijkt de trainer vooral naar de componenten waar een leervraag ligt (gewoonlijk de lager scorende componenten) en maakt hij een inschatting van de diverse aspecten of sectoren die aan de orde moeten komen. Met behulp van een overzicht van de empowermentprofielen van de individuele deelnemers kan de trainer een goede indruk krijgen van de aspecten die in het trainingsprogramma aan de orde moeten komen. Tabel 2 geeft een voorbeeld van een groepsprofiel van empowerment. Hierin is per deelnemer aangegeven hoe hij of zij scoort op de verschillende empowermentcomponenten en op welke aspecten hij zichzelf wil trainen.

Deelnemer	Competentie	Zelf-beschikking	Impact	Betekenis	Positieve identiteit	Groeps-orientatie
Vb 5001	laag	laag	0	0	0	laag
Vb 5002	0	laag	0	hoog	hoog	hoog
Vb 5003	hoog	0	laag	0	hoog	0
Vb 5004	laag	0	hoog	0	0	laag
Vb 5005	0	laag	laag	0	0	0
Vb 5006	0	0	0	0	laag	0

Tabel 2. Groepsprofiel voor empowerment

Uit het overzicht in tabel 2 blijkt dat in deze groep de nadruk van het programma meer bij versterking van de component zelfbeschikking zou kunnen liggen en minder bij de component betekenis. Op de component Positieve Identiteit geeft één deelnemer een leervraag aan. Vanuit de individuele leervragen maakt de trainer een schatting van het groepsproces dat hij beoogt en stemt hierop de keuze van inhoud en vorm af, zoals verhalen, (rollen)spelen, discussies en oefeningen.

Criteria voor deelnemers

Om aan een empowermenttraining te kunnen deelnemen, zijn de volgende deelnamecriteria aanbevolen:

- Enig zelfinzicht of zelfreflectief vermogen;
- Leerbaar/trainbaar;
- Gemotiveerd en bereid om op vrijwillige basis te willen deelnemen aan de meting en training;
- Opleidingsniveau minimaal mbo (niveau 1);
- Leeftijd vanaf 16 jaar;
- Beschikbaarheid/haalbaarheid.

Criteria bij selectie van modules

De trainer selecteert uit de overzichtsjijst een aantal modules die onderling logisch met elkaar samenhangen en die aansluiten bij de deelnemers en hun leerdoelen, en bij de capaciteiten, kennis en vaardigheden van de trainer. Bij de keuze van modules houdt de trainer rekening met:

- De leervraag van de individuele deelnemers;
- De fysieke, mentale en cognitieve mogelijkheden van de deelnemers;
- De logische samenhang tussen de modules;
- Voldoende afwisseling in type oefeningen;
- De vaardigheden en de mogelijkheden van de trainer;
- De beschikbare trainingstijd (gemiddeld 20 à 30 uur).

Empowerende criteria voor de training

De modules per trainingssessie moeten een zekere onderlinge samenhang hebben en gericht zijn op ontwikkeling. Voor elke training gericht op versterking van empowerment gelden enkele 'empowerende criteria'. Deze geven aan in welke mate de training bijdraagt aan de versterking van empowerment:

De training:

- Benadrukt het kunnen;
- Biedt de mogelijkheid om positieve ervaringen te hebben;
- Ligt binnen het bereik van de deelnemer;
- Gaat uit van ontwikkelingsmogelijkheden van de deelnemer;
- Is gericht op zelfstandig keuzes leren maken;
- Is gericht op controle hebben of krijgen op de situatie;
- Biedt de mogelijkheid om keuzes te maken;
- Biedt alternatieven die aansluiten bij verschillende deelnemers;
- Sluit aan bij het doel van de deelnemer;
- Biedt voldoende reflectiemogelijkheden voor de deelnemer;
- Sluit aan bij de waarden, opvattingen en gedragingen van de deelnemer;
- Biedt een meerderheid aan positieve elementen;
- Biedt mogelijkheid om ervaringsdeskundigheid van deelnemers in te zetten;
- Geeft duidelijkheid over mogelijkheden en beperkingen;
- Is afwisselend individueel en groeps(proces)gericht;
- Bevordert de overgang van leereffecten van binnen de groep naar de eigen leefwereld.

Format

Een trainingsprogramma voor versterking van empowerment wordt samengesteld uit een aantal modules. De selectie van modules is afhankelijk van de individuele empowermentprofielen, het groepsprofiel en de individuele leerdoelen van de deelnemers. Ten behoeve van de VrijBaan Empowerment Methode zijn ca 160 modules uit de literatuur en de praktijk verzameld of ontwikkeld. Daarbij is gekeken naar de impact op één of meerdere empowermentcomponenten. Alle modules zijn te vinden in hoofdstuk vier. Ze zijn beschreven in een standaard format. De omschrijvingen en toelichtingen zijn een hulpmiddel om de oefeningen te relateren aan de empowermentcomponenten en om nieuwe modules in te delen. Ze zijn tevens bedoeld om te bevorderen dat alle gebruikers het format hanteren vanuit hetzelfde perspectief. Het format ziet er als volgt uit:

Naam Oefening	
Component(en) en aspecten	Competentie Zelfbeschikking Impact Betekenis Positieve identiteit Groepsoriëntatie
Doel volgens SMART	
Deelnamevorm en aantal deelnemers	
Beschrijving activiteiten	
Benodigde tijd	Inleiding Uitvoering Nabespreking
Benodigde middelen	
Resultaat-/ effectmeting	
Ervaringen	
Werkomgeving	
Bron	

Toelichting op standaard format

Component(en)	Hier staat welke empowermentcomponent met deze oefening wordt getraind. Daarbij zijn meerdere opties mogelijk. Tevens is aangegeven op welk aspect in de oefening de nadruk ligt. Veel trainers blijken in hun trainingen een specifieke voorkeur te hebben of te ontwikkelen voor enkele componenten. Om een evenwichtige training aan te bieden is het van belang dit te onderkennen. Bij het indelen in empowermentcomponenten en categorieën te komen kan men zich de volgende methodische vragen stellen: Wat houdt de oefening precies in? Wat is het doel van de oefening? Bereik je dit doel werkelijk door deze oefening te doen? Voldoet dit doel aan de SMART-principes? Wat is de inhoud van de activiteiten? Welke vragen stel je tijdens de oefening? Met welk doel stel je deze vragen? Welke informatie geef je tijdens de oefening? Hoe meet je resultaten van de oefening? Wat moet de deelnemer aan gedrag laten zien? Bij welke component of componenten van empowerment hoort deze oefening en waarom?
Doel	Het doel van de oefening is geformuleerd vanuit het perspectief van de deelnemer en volgens SMART-principes. Dat wil zeggen: Specifiek (zo precies en concreet mogelijk), Meetbaar (beschrijf hoe je meet of het doel is gerealiseerd), Acceptabel (voor deelnemer en zijn omgeving), Realistisch (kies doelen die realistisch zijn) en Tijdsgebonden (geef aan wanneer het doel is gerealiseerd) Doelen zijn beschreven in termen van “Kan ...”, “Heeft inzicht ...”, of “Heeft ervaren ...”.
Deelnamevorm en deelnemers	Geeft aan hoe de oefening wordt afgenomen. Minimum aantal, geeft waar nodig, het minimum aantal deelnemers aan. Maximum aantal geeft, waar nodig, het maximum aantal deelnemers aan.
Activiteiten	Dit is een stapsgewijze beschrijving van de uitvoering van de oefening vanuit het perspectief van de deelnemer.

Benodigde tijd	Hier is per onderdeel (inleiding met uitleg, oefening, nabespreking) aangegeven hoeveel tijd dit in beslag neemt. Inleiding met uitleg minuten Oefening minuten Nabespreking minuten + Totaal minuten
Middelen	Hier zijn de benodigde didactische hulpmiddelen genoemd. Wij gaan ervan uit dat de deelnemers zelf pen en papier meenemen
Resultaat/effect	Hier is aangegeven welke resultaten en effecten van de oefening te verwachten zijn, geformuleerd in termen van gedrag
Ervaringen	Indien bekend, zijn hier ervaringen gegeven van trainers die met de oefening hebben gewerkt. Ook kan beschreven zijn in welke specifieke gevallen de oefening wordt aanbevolen, of juist afgeraden
Werkomgeving	Bevat de (minimum)eisen waaraan de werkomgeving dient te voldoen om de oefening te kunnen uitvoeren.
Bron	Indien bekend is hier de bron vermeld

NB. Voor het gebruik van modules die ontleend zijn aan het kwaliteiten- en vaardighedenboek van Peter Gerrickens zijn de oorspronkelijke oefeningenboeken nodig.

Modules en aspecten

De trainingsmodules zijn ingedeeld volgens de betekenis die desbetreffende oefening heeft voor één of meerdere componenten van empowerment. Per component is een verfijning aangebracht naar diverse aspecten, zoals communicatie, bewustwording of vaardigheden. In verschillende componenten kunnen dezelfde aspecten aan de orde komen. Zo is communicatie te vinden bij de component Competentie, maar ook bij Groepsoriëntatie.

De indeling in aspecten is gebeurd op basis van inhoudelijke criteria. Onderstaande tabel laat zien welke aspecten in de oefeningen van de diverse empowermentcomponenten aan de orde komen.

	1 Compe- tentie	2 Zelf- beschikking	3 Impact	4 Betekenis	5 Positieve identiteit	6 Groeps- oriëntatie
Acceptatie					X	
Assertiviteit		X				
Bewustwording	X	X	X		X	
Communicatie	X		X	X		X
Evaluatie						X
Feedback						X
Interpreteren				X		
Inzicht in gedrag						X
Kennismaking						X
Keuzes maken		X				
Ontdekkende beeldvorming				X		
Ontspanningsoefening		X				
Ontwikkelingsgericht denken		X			X	
Samenwerking						X
Uitwisseling ervaringen						X
Vaardigheden oefenen	X					
Vertellen over jezelf	X					
Waardetoekenning				X		
Zelfonthulling				X	X	

Empowerende houdingsaspecten en competenties voor trainers

Vanuit het oogpunt van empowerment kunnen eisen worden gesteld aan de kwaliteit van de trainer. De empowerende houdingsaspecten en competenties van de trainer zijn samengevat in een aantal algemene en een aantal specifieke aspecten voor de zes componenten.

Algemeen

De trainer:

- Is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie;
- Is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en gedrag en kan deze in de trainingssituatie expliciteren;
- Heeft respect voor de waarden en normen van de deelnemer;
- Erkent de positieve intentie van het gedrag van de deelnemer;
- Biedt veiligheid;
- Geeft feedback op gedrag van de deelnemers niet op de deelnemer als gehele persoon;
- Motiveert en expliciteert eigen oordeel en beslissing;
- Is zich bewust van zijn eigen competenties en kan deze effectief inzetten;
- Anticipeert op veranderingen in de trainingssituatie (individueel, groep, omstandigheden);
- Sluit aan bij de mogelijkheden en het niveau van de deelnemer.

Competentie

De trainer:

- Geeft feedback of coaching over de competenties die nodig zijn voor het maken van realistische keuzes.
Hij stimuleert de deelnemer in het vertrouwen van vaardigheden om zelf besluiten te nemen in het nemen van de beslissingen zelf. Hij ondersteunt de ander in het overwinnen van faalangst, in het accepteren dat dingen fout kunnen gaan en in het omgaan met tegenslagen.
- Geeft feedback of coaching over het benutten van vaardigheden /capaciteiten van de deelnemer.
De ondersteuning is vooral bedoeld om ervoor te zorgen, dat de ander een reëel inzicht krijgt in zijn capaciteiten, mogelijkheden en onmogelijkheden, bijvoorbeeld door de inzet van instrumenten.
- Signaleert positieve ervaringen van deelnemer en geeft hierop feedback.
Hij creëert onder andere leersituaties waarin deelnemer positieve ervaringen kan hebben. Hij handelt ontwikkelingsgericht (gericht op persoonlijke groei en mogelijkheden).

Zelfbeschikking

De trainer:

- Geeft de deelnemer het vertrouwen en de ruimte om zelf keuzes te maken, ook al druisen die in tegen zijn eigen opvattingen.
Hij geeft de ander het vertrouwen om zelf iets te ondernemen of initiatief te nemen, stimuleert hem om zelf keuzes te maken.
- Geeft feedback of coaching over de verantwoordelijkheden van de deelnemer.
Hij communiceert dat de deelnemer en niemand anders verantwoordelijk is voor zijn handelen.
- Geeft de mogelijkheid om zelf keuzes te maken, binnen de marges van wat kan.
De trainer geeft de deelnemer de mogelijkheid om eigen beslissingen te nemen en laat hem ook keuzes maken binnen de marges van wat kan en voor de trainer acceptabel is vanuit zijn eigen normen. Ook als hij denkt dat de deelnemer het keuzeproces niet aan kan.
- Ondersteunt de deelnemer bij het maken van keuzes.
De trainer geeft gelegenheid om te ontdekken wat de deelnemer wil. Hij geeft voldoende informatie om beslissingen te kunnen nemen en zorgt voor voldoende informatie over mogelijkheden, kansen en risico's.
- Creëert leersituaties waarin de deelnemer zelfstandig keuzes kan maken.
De trainer zorgt voor omstandigheden waarin de deelnemer controle over een situatie kan ervaren en confronteert de deelnemer met consequenties van zijn keuzes met behoud van relatie.

Impact

De trainer:

- Kent de grenzen waarbinnen keuzes gemaakt mogen worden.
Hij geeft de deelnemer zicht op zijn rechten en plichten, verifieert dat deze zich bewust is van de impact van zijn keuzes en geeft de gelegenheid om zelf besluiten te nemen en te sturen binnen de marges.
- Communiceert over de uitwerking van gedrag op anderen.
Hij stimuleert de deelnemer in zijn bewustwording, laat hem ervaren welke uitwerking zijn gedrag op anderen heeft en stimuleert de deelnemer zich bewust te zijn van de gevolgen van zijn handelen.
- Neemt de deelnemer serieus.
Hij staat open voor datgene wat de deelnemer zegt, luistert en laat zien dat hij hem begrijpt en neemt de situatie zoals de deelnemer die ervaart serieus. Hij laat zien dat hij zich inspant voor de deelnemer en dat hij de wensen van de ander kent en respecteert.
- Gaat flexibel om met het trainingsprogramma.
Hij geeft de deelnemer daarmee de mogelijkheid om impact te ervaren. Daarbij stimuleert hij de deelnemer om zijn eigen oordeel en beslissing te motiveren en expliciteren.

Betekenis

De trainer:

- Laat zien dat de deelnemer betekenis voor hem heeft.
De trainer laat de deelnemer zien dat hij er voor hem is. Hij geeft de deelnemer de gelegenheid om opbouwende kritiek te uiten en bewaakt diens privacy.
- Beslist niet zonder de deelnemer over de deelnemer.
Hij betreft de deelnemer bij het maken van afspraken en geeft gelegenheid om gehoord te worden, wanneer de deelnemer het niet eens is met eventuele beslissingen. Hij laat de trainingsopbouw aansluiten bij leerdoelen van de deelnemer en bevordert het inzicht in het verband tussen leerdoel en trainingsactiviteit.
- Sluit aan bij de waarden en normen van de deelnemer.
Hij doet dit bijvoorbeeld door de deelnemer te stimuleren om vanuit de eigen betekenisgeving te handelen en hem te ondersteunen in het ontdekken van de eigen waarden en normen. Hij stimuleert keuzes en besluiten die betekenis hebben voor de deelnemer en creëert leersituaties waarin waarden-, normen- en gedragspatronen van de deelnemer inzichtelijk worden.
- Biedt de deelnemer de gelegenheid om informatie, activiteiten en keuzes te toetsen aan zijn waarden en normen.
De trainer ondersteunt de deelnemer in het reflecteren op zijn gedrag. Hij geeft de deelnemer gelegenheid om te wennen aan nieuwe of onbekende situaties en geeft niet meer informatie en begeleiding dan dat de deelnemer aangeeft te kunnen 'behappen'.
- Houdt rekening met de waarden en normen van de deelnemer.
De trainer laat de deelnemer niet aan activiteiten deelnemen waarvan bij voorbaat duidelijk is dat deze niet aansluiten bij diens waarden en normen. Hij laat merken dat hij op de hoogte is van de situatie van de deelnemer en streeft ernaar om zoveel mogelijk op dezelfde lijn te zitten wat betreft de beoogde doelen.

Positief identiteitsgevoel

De trainer:

- Ondersteunt de deelnemer in het op een reële wijze accepteren van en het omgaan met diens situatie en de grenzen en (on)mogelijkheden die daarmee samenhangen.
Hij biedt gelegenheid om de situatie te leren accepteren, houdt rekening met de wijze waarop de deelnemer zijn situatie ervaart en geeft positieve feedback.
- Gebruikt ervaringsdeskundigheid van de deelnemers ten behoeve van het leerproces.
Geeft feedback op mogelijkheden in het licht van de situatie en creëert leersituaties die de deelnemer inzicht geven in mogelijkheden en kansen. Stimuleert de deelnemer om de grenzen van zijn eigen mogelijkheden op te zoeken teneinde meer zelfvertrouwen te krijgen.

Groepsoriëntatie

De trainer:

- Stimuleert de deelnemer in het samenwerken.
De trainer maakt de deelnemer duidelijk dat hij niet alles zelf hoeft te doen, hij geeft daarbij het belang aan van het in gesprek blijven met alle relevante betrokkenen. Hij maakt duidelijk dat de deelnemer zich in ieder geval tot hem, maar ook tot anderen kan wenden voor ondersteuning.
- Creëert leersituaties waarin deelnemers van elkaar kunnen leren.
Past individuele en groeps(proces)gerichte activiteiten in, in het trainingsproces en geeft daarbij aandacht aan verbondenheid en afhankelijkheid en de wijze waarop je daar mee omgaat.
- Stimuleert de overgang van leereffecten van binnen de groep naar eigen leefwereld.
Laat de deelnemer in de praktijk oefenen met het geleerde en betreft hier ook anderen bij. De trainer zorgt voor overdracht van de trainingssituatie naar de praktijk, bijvoorbeeld door de deelnemer te stimuleren om een 'belangrijke andere' te betrekken bij het toepassen van de training en wat hij daarin heeft geleerd.

Empowerende competenties

FEEDBACK GEVEN	De trainer kan volgens de regels feedback geven. De trainer kan binnen zijn organisatie feedback geven in hoeverre kandidaten empowerend worden benaderd.
FEEDBACK ONTVANGEN	De trainer kan feedback over zijn empowerend handelen ontvangen en aanvaarden en indien nodig zijn empowerende stijl op basis van die feedback aanpassen
VRAGEN STELLEN	De trainer kan de juiste vragen stellen, daarbij aansluiten bij het referentiekader van de kandidaat en doorvragen op basis van de inhoud van de zes empowermentcomponenten.
VERWOORDEN	De trainer kan de normen en waarden van de kandidaat verifiëren. Hij kan ook zijn eigen empowerende gedrag naar de kandidaat toe verwoorden en beschrijven.
VERANTWOORDING NEMEN	De trainer kan de verantwoordelijkheid voor het eigen handelen (over)dragen, kan de kandidaat zelfstandig laten werken.
RUIMTE NEMEN	De trainer kan zijn werk uitoefenen in goede balans tussen autonomie en afhankelijkheid. Hij kent zijn handelingsruimte binnen de marges van de organisatie en maakt hiervan gebruik.
RUIMTE BIEDEN	De trainer creëert ruimte voor de kandidaat om een voorgenomen besluit of advies te toetsen aan de eigen normen en waarden.
KADERS KENNEN	De trainer weet wat nodig is aan tijd, ruimte en middelen om empowerend te kunnen handelen. Hij kent de ruimte die binnen de organisatie bestaat ten aanzien van tijd, ruimte en middelen en kan aanbod en vraag op elkaar afstemmen.
KADERS AANGEVEN	De trainer kan naar de organisatie toe duidelijk maken wat nodig is (tijd, ruimte en/of middelen) om empowerend te handelen
ZELFKENNIS	De trainer weet wat zijn sterke en zwakke punten zijn in zijn empowerende houding naar de anderen
SAMENWERKEN	De trainer kan taken overdragen naar anderen en kan met collega's en instanties samenwerken.

Algemene aspecten

Financiering

Er zijn verschillende mogelijkheden voor financiering van de empowermenttraining. Over het algemeen zal de training een integraal onderdeel vormen van het opleidingstraject dat een organisatie aanbiedt. In dit geval is de financiering gelijk aan die van het reguliere aanbod. Een organisatie of instelling kan ook besluiten om de empowermenttraining in te kopen als aanvulling op haar reguliere aanbod. In dit geval zal die instelling moeten zorgen voor aanvullende financiering.

Communicatie

Bij de VrijBaan Empowerment Methode spelen de tester, de trainer en de deelnemer de hoofdrollen. De uitvoering, begeleiding en interpretatie van de test en de uitvoering van de training kan door één persoon, i.c. de trainer, gedaan worden. Mocht de test en de training in handen liggen van twee personen, dan is het zaak dat tussen de tester en de trainer een goede communicatie is. Een goede communicatie tussen deelnemer, tester en trainer is essentieel, zeker in het kader van ‘empowerend benaderen’.

De communicatie naar professionals buiten het empowermenttrainingstraject verdient ook aandacht. Geadviseerd wordt om hiervoor nadrukkelijk de verantwoordelijkheid bij de deelnemer/cliënt te leggen. De trainer speelt daarbij een belangrijke rol.

Follow-up en integratie

Persoonlijke ontwikkeling, empowerment, is een proces dat binnen één training niet kan worden afgerond. De VrijBaan-training beoogt slechts een aanzet te geven tot dit proces. De deelnemer dient binnen de training te leren zelf verantwoordelijk te zijn voor de follow-up, dat wil zeggen de verdere versterking van zijn empowerment.

Belangrijk is dat de deelnemer zelf aangeeft aan zijn begeleiders, vakdocenten, coaches of counselors, dat hij deze training heeft gevolgd en met dit proces bezig is. Bij de professionele ondersteuners ligt de taak om het trainingsresultaat en het achterliggende empowermentconcept mee te nemen en te integreren in hun benadering.

Evaluatieformulier voor trainingen

Evaluatie Empowerment Methode

Wat heb je geleerd tijdens de empowerment training?

Kwam de training overeen met je verwachting?

✓ ja
✗ nee

Zo nee, wat kwam niet overeen met je verwachtingen?

Welk cijfer geef je de training?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wat zou ervoor zorgen dat je de training één punt hoger geeft?

Referenties

In dit handboek zijn diverse bestaande trainingsmaterialen gebruikt. De volgende referentielijst bevat een aantal organisaties en personen van wie materiaal in dit boek is opgenomen. Vervolgens is een lijst gegeven van geraadpleegde literatuur.

Peter Gerrickens, Kwaliteitenspel en Vaardighedenspel	Tel. : 073 - 642 74 11
Gerrickens training & advies	Fax : 073 - 642 88 22
Rompertdreef 41	Email : gerrickp@xs4all.nl
5233 ED 's-Hertogenbosch	URL : www.kwaliteitenspel.nl

Judith Hamerlinck	www.theBEcompany.nl
The BE Company	

IEP Nijmegen, NLP voor trainers	Tel. : 024 - 323 08 37
Staringstraat 1	Email : mail@iepdoc.nl
6511 PC Nijmegen	URL : www.iepdoc.nl

Paul Sonke, Epidaurus Training & Coaching	Tel. : 020 - 627 04 38
Ir. Jakoba Mulderplein 116	Email : paul@epidaurus.nl
1018 MZ Amsterdam	URL : www.epidaurus.nl

Lex Mulder, Oefeningenboek voor groepen, Bohn Stafleu Van Loghum, 2004, ISBN: 9031322415

Richard Nelson Bolles, Welke kleur heeft jouw parachute?, Nieuwezijds B.V., 2002, ISBN: 9057121441

F.R. Oomkes, Training als beroep deel 1, 2, 3 en 4, Uitgeverij Boom, Meppel, 2001

F.R. Oomkes, Training als beroep deel 1, 2, 3 en 4, Uitgeverij Boom, Meppel, 2001

Erik Pijs, Het uitgebreide grote vaardighedenboek, Uitgeverij Angerenstein 2002, ISBN: 9076887446

Jan Schouten, Persoonlijke effectiviteit, Uitgeverij Thema 2000, ISBN: 907051222X

Veel modules zijn aangepast aan de omstandigheden waarin trainers ze hebben gebruikt. Het is daarom niet mogelijk gebleken om van alle modules de oorspronkelijke bron te achterhalen. Mocht iemand van mening zijn rechten te kunnen doen gelden op enig materiaal dat in dit boek is opgenomen, dan kan hij zich vervoegen bij:

VrijBaan-team REA College Nederland,
Kerkenbos 10 03, 6546 BB Nijmegen
Tel : 088-7792340
Email : info@reacollege.nl

www.vrijbaan.nl



4. De VrijBaan trainingsmodules

Index oefeningen en componenten	69
Levensvaardigheden	78
Oefeningen	85

Index: Oefeningen en componenten

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Aandacht voor emotie		X		X			87
Actie en reactie		X					91
Actief luisteren	X						95
Advies voor jezelf		X					99
Afbranden			X				101
Alle golflengten	X						103
Alledaagse assertiviteit	X	X	X				107
Als deze persoon een boom was			X			X	113
Anatomie van de ideale baan			X	X			117
Assertiviteit	X	X	X				121
Associëren	X			X			127
Ballon of boom		X					129
Ballonvaart, in hetzelfde schuitje						X	131
Band opbouwen			X	X			137
Beeld van jezelf		X					139
Beeldhouwer		X	X				141
Begin met een kooi met vijf apen		X				X	145
Ben ik het?					X		147
Blij, boos, bang of verdrietig				X			151
Blind vertrouwen			X			X	155
Boektitel	X			X			157
Boot					X		159

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Brainstormen						X	161
Brug over		X					163
C'est le ton qui fait la musique!			X	X			169
Caesar en Cleopatra	X					X	173
Canon				X		X	175
Cirkel van invloed en betrokkenheid			X				177
Communicatie met blikken						X	181
Communicatiestijlen				X			183
Communicatietheorie	X						191
Contact maken en de invloed van lichaamshouding daarop			X				195
Creatie van voorwerpen			X			X	199
Creatieve proces	X					X	203
Criteria				X			205
Dag- en weekplanning		X		X			209
Discussie aan de hand van stellingen		X	X				213
Doelen bepalen met stoelen					X		215
Drie redenen		X		X			219
Dynamisch duo	X					X	223
Eerste indruk		X					229
Eerste indruk en interpretatie						X	231
Embleem van jezelf		X			X	X	233
Empathie versus Sympathie		X			X	X	237

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Energievreters versus energiegevers		X		X			239
Enveloppen			X			X	243
Ervaringsverhaal vertellen						X	247
Even tijd voor jezelf		X					249
Fantasietaal		X	X				251
Foto	X				X		255
Fröbelkrah			X			X	257
Ga je gang			X			X	261
Geef elkaar de hand	X		X				263
Gerucht						X	265
Gesloten vragen stellen	X						267
Gouden draad	X					X	269
Grenzen		X					271
Groepsfotograaf			X			X	273
Groepsgesprek n.a.v. voorwerpen				X			275
Groepsgesprek over verwachtingen				X		X	279
Helpen met empathie			X			X	281
Hier en nu						X	283
Hier sta ik	X	X					287
Hindernisbaan	X		X				289
Hoe voel ik mij			X	X			291
Hoe zit je er bij vandaag				X			293
Ik ben				X	X		297
Ik boodschap	X		X				299

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Ik teken mezelf				X			305
Improvisatie		X				X	311
In het oog lopen		X					313
Interpreteren en observeren				X	X		315
Interviewen	X					X	319
Jeu de boules	X					X	323
Jongleren		X			X		327
Jouw creatieve kracht	X						331
Kunst en emoties				X	X		339
Kunst in contact	X		X				343
Kwaliteiten: Bewustwording I					X		347
Kwaliteiten: Bewustwording II					X		349
Kwaliteiten: Bewustwording III					X		351
Kwaliteiten: Bewustwording IV					X		353
Kwaliteiten: Evaluatie					X	X	355
Kwaliteiten: Feedback I					X		357
Kwaliteiten: Feedback II	X				X		359
Kwaliteiten: Feedback III	X				X	X	361
Kwaliteiten: Feedback IV					X		363
Kwaliteiten: Feedback V						X	365
Kwaliteiten: Feedback VI					X		367
Leeuwentemmer			X				369
Leiderschapstijlen						X	373

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Levend domino		X				X	377
Levend kwartet					X		379
Levenslijn		X			X		381
Lijfspreuken				X			385
Luisteren en samenvatten in discussies						X	389
Magie zien		X		X			393
Meer zicht zonder mist	X			X			397
Mikado		X				X	399
Moeilijke Maupie					X		401
Negen-punten-probleem		X					403
Non-verbale feedback geven			X				407
Non-verbale geluiden		X					411
Oefening Zelfwaardering	X			X			413
Olifant en vlinder				X			415
Omgaan met weerstand	X						417
Onderzoek je invloed		X					419
(On)gezonde leef- en werkgewoonten		X		X			423
Ontspannen dmv Wayne Cook posities		X					429
Ontspanningsoefening I		X					433
Ontspanningsoefening II		X					437
Ontspanningsoefening III		X					441
Op een rij	X					X	445
Op weg naar huis		X					447
Ophemelen			X				449

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Paperclip	X			X			453
Paperclip zoeken	X					X	455
Persoonlijk netwerk	X	X				X	457
Positief roddelen					X		465
Probleem - kans (groepsgesprek)		X			X		469
Reclamespotje	X		X	X	X		473
RET: theorie en schema		X			X		475
Roept u maar		X					485
Rolbestendigheid	X						487
Rondje nieuw gedrag		X					489
Rondje vertrouwelijke vragen		X					491
Rouwproces (groepsgesprek)		X		X			493
Roze olifant		X					499
Schrijfopdracht		X					501
Shootout		X					503
Sleutelbos				X			505
Sociale steun		X					507
Speech			X				509
Spiraal				X			513
Spitsroeden lopen	X				X		515
Sprekers en zwijgers						X	517
Spring	X		X				519
Standaard piekerspiraal		X					521
Sterkte / zwakte-analyse	X		X		X		523

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Subjectieve verwachtingen						X	529
Successen	X				X		531
Tableau vivant		X	X				537
Telegram		X			X		543
Terugvalpreventie		X					545
Themagroepsgesprek						X	547
Trainingsdoelen SMART formuleren		X					549
Troon van de koning(in)			X			X	553
Urgent en belangrijk		X					557
Uur voor jezelf		X		X			561
Vaardigheden: Bewustwording I	X						563
Vaardigheden: Bewustwording II	X						565
Vaardigheden: Bewustwording III	X						567
Vaardigheden: Bewustwording IV	X						569
Vaardigheden: Bewustwording V	X						571
Vaardigheden: Bewustwording VI	X						573
Vaardigheden: Discussie	X					X	575
Vaardigheden: Evaluatie	X					X	577
Vaardigheden: Feedback I			X				579
Vaardigheden: Feedback II					X		581
Vaardigheden: Feedback III	X				X		583
Vaardigheden: Ijsbreker I	X					X	585

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Vaardigheden: IJsbreker II	X					X	587
Vaardigheden: IJsbreker III	X					X	589
Vaardigheden: Kennismaking	X					X	591
Vaardigheden: Samenwerking I						X	593
Vaardigheden: Samenwerking II	X					X	595
Vaardigheden: Samenwerking III	X					X	597
Vaardigheden: Samenwerking IV	X					X	599
Vaardigheden: Trainingsinstrument I	X					X	601
Vaardigheden: Trainingsinstrument II	X					X	603
Verboden te luisteren			X				605
Vooroordelen en beeldvorming				X			607
Waarneming en interpretatie				X			609
Wapenschild				X			613
Warm up en wakker worden					X		617
Wat breng je mee naar deze training	X				X		619
Wat is empathie?	X						621
Weekdoelen		X					623
Wie ben ik?					X		627

Modulenaam	Componenten						Pagina
	Competentie	Zelfbeschikking	Impact	Betekenis	Positief identiteits-gevoel	Groeps-oriëntatie	
Wie drinkt er water en wie bezit de zebra?	X					X	629
Wie heeft de touwtjes in handen in jouw leven?		X	X				633
Wie is je engel			X		X		637
Woorden schilderen			X			X	639
Zelfbeeld				X			643
Zelfwaardering	X			X			645
Zet die stoel daar maar neer!						X	647
Zip Zap Boing		X	X				649

Levensvaardigheden

Zoals benoemd in de algemene introductie is aan VrijBaan 2025 een aantal oefeningen toegevoegd die expliciet gericht zijn op het bevorderen van levensvaardigheden (Life Skills). Dit hoofdstuk gaat dieper in op de definitie van de levensvaardigheden en hoe de oefeningen kunnen worden ingezet in VrijBaan trainingen. Daarnaast zijn de oefeningen apart te gebruiken in trainingen die zich uitsluitend richten op het vergroten van de genoemde levensvaardigheden.

De Wereld Gezondheid Organisatie (WHO) definieert de levensvaardigheden als volgt: "Life skills zijn vaardigheden voor positief gedrag die de individuele mens in staat stelt om effectief om te gaan met de eisen en uitdagingen van het dagelijks leven". Deze 'Life Skills' omvatten voornamelijk psychosociale competenties en interpersoonlijke vaardigheden die mensen helpen om weloverwogen beslissingen te nemen, problemen op te lossen, kritisch en creatief te denken, effectief te communiceren, gezonde relaties op te bouwen, zich in te leven in anderen mensen en om te gaan met hun leven op een gezonde en productieve manier. De tien Levensvaardigheden zoals vastgelegd door de WHO zijn onder te verdelen in 3 gebieden: cognitief, emotioneel en sociaal.

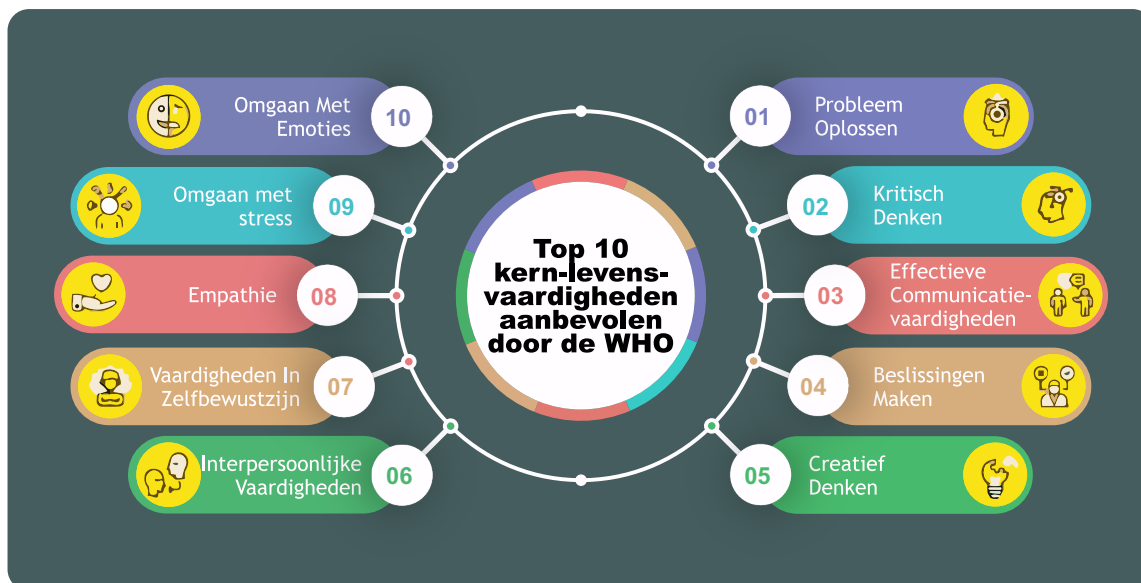
COGNITIEF
Besluitvorming
Probleemoplossing
Creatief denken
Kritisch denken
EMOTIONEEL
Zelfbewustzijn
Omgaan met emoties
Omgaan met stress
SOCIAAL
Effectieve communicatievaardigheden
Vaardigheden op het gebied van interpersoonlijke relaties
Empathie

Meer in detail worden de levensvaardigheden als volgt gedefinieerd:

1. Vermogen om problemen op te lossen (Probleemoplossing):
Weten hoe verschillende problemen op een constructieve manier onder ogen te zien en op te lossen. Significante problemen die onopgelost blijven, kunnen mentale stress veroorzaken en aanleiding geven tot een begeleidende fysieke belasting;
2. Vermogen om situaties te analyseren en te evalueren (Kritisch denken):
Weten hoe informatie en ervaringen objectief te analyseren, voor- en nadelen te evalueren om tot een beter geïnformeerde beslissing te komen, herkennen en evalueren

van de verschillende factoren die houdingen en gedrag beïnvloeden, zoals groepsdruk en de invloed van de massamedia;

3. Vermogen om zichzelf te uiten (Effectieve communicatievaardigheden):
Weten hoe zich in elke situatie zowel verbaal als non-verbaal op een effectieve en passende manier te uiten naar de eigen cultuur, meningen en verlangens, maar ook behoeften en gevoelens bekendmaken, zorgvuldig luisteren naar anderen om ze te begrijpen, om hulp vragen indien nodig;
4. Vermogen om beslissingen te nemen (Besluitvorming):
Weten hoe op een bewuste en constructieve manier beslissingen te nemen in verschillende levenssituaties en contexten. Weten hoe het besluitvormingsproces op een actieve manier kan worden uitgewerkt, kan positieve gevolgen hebben voor de gezondheid door een evaluatie van de verschillende opties en de gevolgen die ze met zich meebrengen;
5. Vermogen om flexibel om te gaan met elk type situatie (Creatief denken):
Weten hoe originele oplossingen en ideeën te vinden, een vaardigheid die bijdraagt aan zowel besluitvorming als probleemoplossing, waardoor je mogelijke alternatieven en de gevolgen van de verschillende opties kunt verkennen;
6. Het vermogen om op een positieve manier met anderen om te gaan en zich met anderen te verhouden (Vaardigheden op het gebied van interpersoonlijke relaties):
Weten hoe constructieve relaties met anderen kunnen worden opgebouwd, "weten hoe zinvolle relaties te creëren en te onderhouden", maar ook "relaties op een constructieve manier beëindigen";
7. Vermogen om jezelf te kennen (Zelfbewustzijn):
Zichzelf, iemands karakter, iemands behoeften en verlangens, iemands zwakke punten en iemands sterke punten kennen. Het is de onmisbare voorwaarde voor stressmanagement, effectieve communicatie, positieve interpersoonlijke relaties en empathie;
8. Het vermogen om anderen te begrijpen (Empathie):
Weten hoe anderen te begrijpen en naar anderen te luisteren, zich met hen te identificeren "zelfs in onbekende situaties", ze te accepteren en te begrijpen en sociale relaties te verbeteren "vooral met betrekking tot etnische en culturele diversiteit";
9. Vermogen om spanningen te beheersen (Omgaan met stress):
Weten hoe de bronnen van spanning te kennen en te beheersen "zowel door veranderingen in de omgeving of levensstijl als door het vermogen om te ontspannen";
10. Het vermogen om de eigen emoties en die van anderen te herkennen (Omgaan met emoties):
Zich bewust zijn van hoe emoties het gedrag beïnvloeden om ze op de juiste manier te kunnen beheersen en reguleren.



Het ontwikkelen en toepassen van levensvaardigheden beïnvloedt hoe mensen naar zichzelf kijken maar ook hoe ze naar anderen kijken. Deze vaardigheden kunnen bijdragen aan meer zelfvertrouwen, een sterker gevoel van eigenwaarde, grotere doelgerichtheid en hogere productiviteit. Levensvaardigheden zijn daarom generieke, breed toepasbare vaardigheden die van waarde zijn in allerlei situaties en levensfasen.

Binnen het Erasmus+ project CL4L (Creative Learning for Life) is ervaring opgedaan met het trainen van de 10 levensvaardigheden. Het project ging uit van de overtuiging dat deze vaardigheden een blijvende impact hebben op het leven van deelnemers. Alle in het project ontwikkelde oefeningen zijn getest en geëvalueerd. Deelnemers vonden het over het algemeen leuk, zinvol en leerzaam. Uit onderzoek bleek bovendien dat de trainingen daadwerkelijk leidden tot verbetering in de vaardigheden die getraind werden.

In de volgende lijst staan alle oefeningen die expliciet ontwikkeld zijn voor het vergroten van levensvaardigheden. De oefeningen richten zich primair op 1 vaardigheid (de grote bolletjes) maar kunnen vaak ook voor andere vaardigheden (de kleinere bolletjes) worden ingezet. Als er specifiek op een lifeskill getraind wordt kan deze lijst gebruikt worden om te bepalen welke oefeningen gedaan worden. Als de oefeningen binnen de VrijBaan training gebruikt worden is de lijst aan het begin van dit hoofdstuk de leidraad. Om een indicatie te geven tot welk VrijBaan component de levensvaardigheid behoort is er een tweede tabel toegevoegd met levensvaardigheid-naam oefening-component VrijBaan- aspect(en) VrijBaan.

	Levensvaardigheden									
Oefening	Probleemoplossend Vermogen	Kritisch Denken	Effectieve communicatie	Besluitvorming	Creatief Denken	Sociale Relaties	Zelfbewustzijn	Empathie	Omgaan met Stress	Omgaan met Emoties
1. Non-verbale geluiden						●	●	●	●	●
2. Actie en reactie						●	●			
3. Speech						●	●			
4. Canon						●	●			
5. Troon van de koning(in)	●		●	●					●	
6. Creatie van voorwerpen	●		●	●	●					
7. Shootout				●			●		●	●
8. Tableau vivant	●		●	●	●					
9. Zip Zap Boing			●	●				●	●	
10. Improvisatie	●		●	●	●					
11. Telegram			●				●			
12. Beeldhouwer					●	●	●	●		
13. Ben ik het?			●				●	●		
14. Foto	●		●	●	●	●	●	●		
15. Kunst in contact	●	●					●			
16. Kunst en emoties						●	●	●	●	●
17. Warm up en wakker worden			●				●	●	●	●
18. Gouden draad	●		●			●		●	●	
19. Leeuwentemmer			●			●	●			
20. Hier en nu			●				●	●	●	●
21. Woorden schilderen	●									
22. Magie zien	●									

	Levensvaardigheden									
Oefening	Probleemoplossend Vermogen	Kritisch Denken	Effectieve communicatie	Besluitvorming	Creatief Denken	Sociale Relaties	Zelfbewustzijn	Empathie	Omgaan met Stress	Omgaan met Emoties
23. Meer zicht zonder mist	●									
24. Fantasietaal									●	
25. Jongleren									●	
26. In het oog lopen									●	
27. Omgaan met weerstand								●		
28. Wat is empathie?								●		
29. Band opbouwen								●		
30. Empathie versus Sympathie								●		
31. Helpen met empathie								●		
32. Het creatieve proces					●					
33. Creatief denken optimaliseren					●					
34. Jouw creatieve Kracht					●					
35. Associëren					●					
36. Boektitel					●					

CL4I lifeskill	Oefening	Component VrijBaan	Aspect VrijBaan
Sociale relaties	1. Non-verbale geluiden	Zelfbeschikking	Bewustwording
	2. Actie en reactie	Zelfbeschikking	Ontwikkelingsgericht denken
	3. Speech	Impact	Communicatie
	4. Canon	Betekenis en Groepsoriëntatie	Communicatie en samenwerking
Besluitvorming	5. Troon van de koning	Impact en Groepsoriëntatie	Communicatie en samenwerking
	6. Creatie van voorwerpen	Impact en Groepsoriëntatie	Communicatie en samenwerking
	7. Shootout	Zelfbeschikking	Keuzes maken
	8. Tableau vivant	Zelfbeschikking en Impact	Keuzes maken en communicatie
	9. Zip Zap Boing	Zelfbeschikking en Impact	Keuzes maken en bewustwording
	10. Improvisatie	Zelfbeschikking en Groepsoriëntatie	Keuzes maken en communicatie
Zelfbewustzijn	11. Telegram	Zelfbeschikking en Positief Identiteitsgevoel	Bewustwording en Zelfonthulling
	12. Beeldhouwer	Zelfbeschikking en Impact	Keuzes maken en bewustwording
	13. Ben ik het?	Positief identiteitsgevoel	Zelfonthulling
	14. Foto	Competentie en Positief identiteitsgevoel	Communicatie en bewustwording
Kritisch denken	15. Kunst in contact	Competentie en Impact	Vaardigheden oefenen en bewustwording
Omgaan met emoties	16. Kunst en emoties	Betekenis en Positief identiteitsgevoel	Ontdekkende beeldvorming en zelfonthulling
Effectieve Communicatie	17. Warm up en wakker worden	Positief identiteitsgevoel	Acceptatie
	18. Gouden draad	Competentie en Groepsoriëntatie	Communicatie en samenwerking
	19. Leeuwentemmer	Impact	Communicatie
	20. Hier en nu	Positief identiteitsgevoel	Ontwikkelingsgericht denken

Probleem oplossend vermogen	21. Woorden schilderen	Impact en Groepsoriëntatie	Communicatie en samenwerking
	22. Magie zien	Zelfbeschikking en Betekenis	Keuzes maken en interpreteren
	23. Meer zicht zonder mist	Competentie en Betekenis	Communicatie en interpreteren
Omgaan met stress	24. Fantasietaal	Zelfbeschikking en Impact	Bewustwording
	25. Jongleren	Zelfbeschikking en Positief Identiteitsgevoel	Ontwikkelingsgericht denken en Bewustwording door feedback
	26. In het oog lopen	Zelfbeschikking	Keuzes maken
Empathie	27. Omgaan met weerstand	Competentie	Bewustwording
	28. Wat is empathie	Competentie	Bewustwording
	29. Band opbouwen	Impact en Betekenis	Bewustwording en interpreteren
	30. Empathie vs Sympathie	Competentie	Bewustwording
Creatief denken	31. Helpen met empathie	Impact en Positief identiteitsgevoel	Communicatie en bewustwording door feedback
	32. Creatieve proces	Competentie en Positief identiteitsgevoel	Vaardigheden oefenen en ontwikkelingsgericht denken
	33. Jouw creatieve kracht	Competentie	Vaardigheden oefenen
	34. Associëren	Competentie en Betekenis	Vaardigheden oefenen en communicatie
	35. Boektitel	Competentie en Betekenis	Vaardigheden oefenen en waarde toekennen

Relationele sfeer
Cognitieve sfeer
Emotionele sfeer