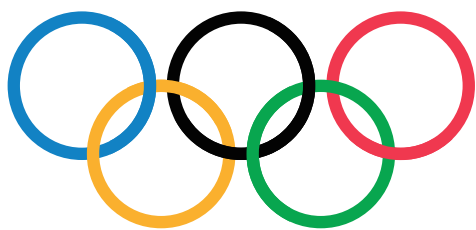
The logo features a large white arrow pointing upwards, which forms the letter 'U' in the word 'UP'. The word 'GRADE' is positioned above 'UP', and '2WORK' is below it, with the '2' in orange and 'WORK' in white.

GRADE
UP
2WORK



OLYMPIC TOOL

OEFFENING 1

Levensbehoeftes

1. Doel

In deze eerste oefening van de Olympictool werken we met levensbehoeftes.

Ieder mens heeft levensbehoeftes. Dat kunnen materiële behoeftes zijn, zoals 'geld' en 'eten en drinken'. Het kunnen ook immateriële behoeftes zijn, zoals 'mezelf kunnen zijn' en 'respect'.

Werk biedt in onze Westerse samenleving vaak een antwoord op verschillende andere levensbehoeftes: de basisbehoeftes, behoefte aan zekerheid, behoefte aan acceptatie, behoefte aan zelfontplooiing.

Er is ook iets vreemds met werk. Het is in onze Westerse cultuur inderdaad een antwoord op diverse levensbehoeftes. Tegelijkertijd geldt, dat om werk te vinden, om sterk genoeg te zijn voor de arbeidsmarkt, een aantal andere 'lagere' levensbehoeftes eerst in voldoende mate vervuld moeten zijn.

Bovendien, in onze Westerse samenleving is werk een 'voornaam goed'. Dat geldt niet in alle culturen. Het is dus goed denkbaar dat jouw coachee met andere ogen kijkt naar werk, dan jij.

In deze oefening kijken we veeleer naar de coachee als mens en niet zozeer als werkzoekende. We willen vooral ontdekken of hij voldoende klaar is voor de arbeidsmarkt.

Inspiratie voor de oefening:

We deden bij het maken van deze oefening beroep op inzichten over levensbehoeftes in onze Westerse cultuur en in niet-Westerse culturen van Maslow, Pinto en andere auteurs (zie verder bij 6. Inspiratie).

We vulden deze theoretische inzichten aan met praktijkervaringen van jobcoaches die werkzoekenden én werknemers met een migratieachtergrond coachen.

Resultaten van de oefening:

- * In deze oefening ontdekt de coachee in welke mate hij klaar is om de stap te zetten richting arbeidsmarkt. Is hij voldoende klaar voor een job? Of, zijn er andere levensbehoeftes in zijn leven, die hij eerst moet aanpakken? Of, die ook aandacht moeten krijgen, naast de zoektocht naar een job?
- * Als blijkt dat er te veel levensbehoeftes zijn die hij eerst moet aanpakken, betekent dit dat hij nog niet klaar is voor de arbeidsmarkt. In dat geval moet je de focus in de begeleiding verleggen. Of je moet andere passende begeleiding inschakelen.
- * Als blijkt dat de coachee voldoende klaar is om stappen te zetten richting arbeidsmarkt, zal deze oefening jou ook informatie geven over de sterke kanten en de groeimarge van de coachee. Deze input neem je mee in de opbouw van de CV-narrative.
- * De oefening is daarnaast ook een ijsbreker en een middel om de coachee beter te leren kennen.

2. Items bij het thema

In deze oefening werken we met 26 levensbehoeftes. Die vallen onder 5 behoeftecategorieën.

Basisbehoeftes

- (1) eten en drinken
- (2) slaap en rust
- (3) gezondheid en hygiëne

Behoefte aan zekerheid

- (4) huis
- (5) geld/inkomen - verzekering - sparen
- (6) werk en/of huishouden
- (7) veiligheid
- (8) perspectief

Behoefte aan erbij horen/acceptatie

- (9) partner en/of kinderen
- (10) familie
- (11) vrienden
- (12) collega's
- (13) sociale contacten
- (14) cultuur – traditie
- (15) geloof
- (16) mezelf kunnen zijn

Behoefte aan erkenning

- (17) waardering/ erkenning/ respect van anderen
- (18) status, reputatie
- (19) steun

Behoefte aan zelfontplooiing

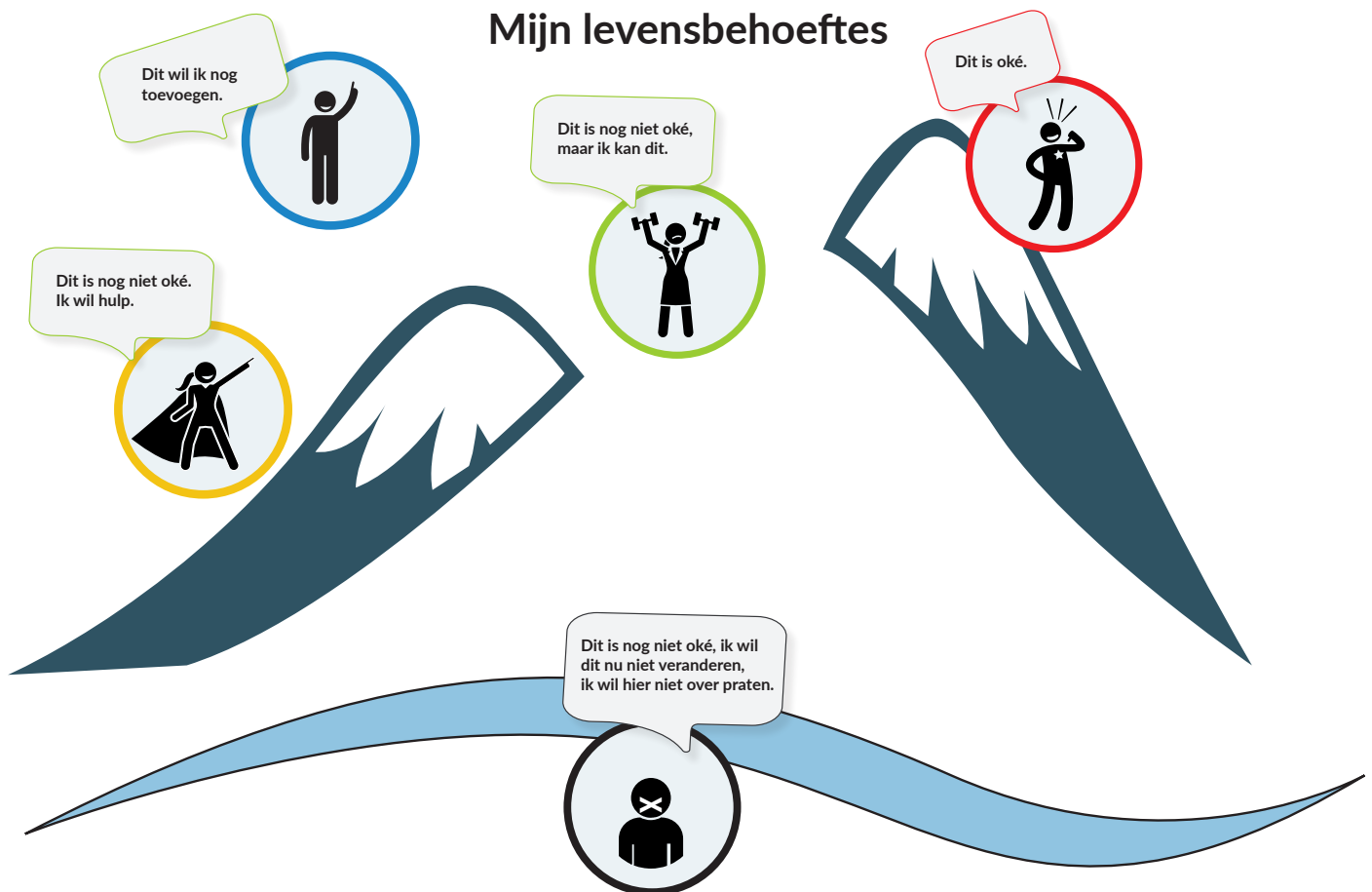
- (20) eer en principes
- (21) leren en groeien
- (22) dagbesteding/ vrije tijd
- (23) zelfstandig zijn/ vrijheid
- (24) initiatief nemen/ verantwoordelijkheid nemen
- (25) iets bijdragen/ zich inzetten voor iets of iemand
- (26) diploma/ attesten opleidingen

3. Materiaal (zie downloads op upgrade2work.be/olympic-tool)

3.1. Kaartjes 'Mijn levensbehoefes'.



3.2 Bord 'Mijn levensbehoefes'.



Bord 'Mijn levensbehoefte': betekenis van de vijf RINGEN.



RING 1. 'Dit is oké.'

De coachee vindt deze behoefte belangrijk + hij heeft het gevoel ze in orde is.



RING 2. 'Dit is nog niet oké, maar ik kan dit.'

De coachee vindt deze behoefte belangrijk + hij heeft het gevoel dat ze nog niet in voldoende mate in orde is + hij heeft het vertrouwen dat hij ze in orde krijgt.



RING 3. 'Dit is nog niet oké, ik wil dit nu niet veranderen, ik wil hier niet over praten.'

De coachee vindt deze behoefte belangrijk + hij heeft het gevoel dat ze meer niet in orde is, dan wel in orde.

De coachee heeft hier nog veel werk te verzetten. Maar, hij is er nog niet aan toe. Dit moet jij als coach respecteren. Als hij geen opening voor een gesprek toont, laat je dit best onder de waterlijn zitten.



RING 4. 'Dit is nog niet oké. Ik wil hulp.'

De coachee vindt deze behoefte belangrijk + hij heeft het gevoel dat ze nog niet in voldoende mate in orde is + hij geeft aan dat hij hulp nodig heeft om ze in orde te maken.



RING 5 'Dit wil ik nog toevoegen.'

De coachee wil nog een behoefte toevoegen, die hij of zij belangrijk vindt. De behoefte zit niet in de set kaartjes. Hij noteert ze op een blanco kaartje. Het kan een behoefte zijn die al dan niet oké is, waarbij hij al dan niet hulp wenst.

4. Aanpak

In deze oefening onderscheiden we 5 fasen.

Fase 1. Ontdek welke behoeftes de coachee belangrijk vindt.

Leg de 26 behoeftekaartjes op tafel.

Leg uit wat behoeftes zijn.

Bijvoorbeeld: levensbehoeftes zijn 'zaken', die mensen nodig hebben in het leven. Het kan natuurlijk wel zijn dat de ene mens een bepaalde behoefte meer nodig heeft of belangrijker vindt dan een ander.

Het kunnen 'tastbare' zaken zijn, zoals eten en drinken. Het kunnen ook 'niet tastbare' zaken zijn, zoals geloof of leren.

Overloop de kaartjes met de behoeftes. Vraag of de behoeftes duidelijk zijn voor de coachee.

Tip!

Gebruik de hulpfiche voor de coach "[Vragen bij de 26 levensbehoeftes](#)"

Gebruik de hulpfiche voor de coach: "[Doorvragen op levensbehoeftes](#)"

Vraag ook of dit lijstje volledig is voor hem. Herkent hij ze? Mist hij behoeftes? Laat die dan noteren op blanco kaartjes.

Vraag dan aan de coachee om behoeftekaartjes te selecteren die hij op dit moment in zijn leven belangrijk vindt.



Gebruik de kaartjes als middel en niet als doel.

Je kan, maar moet niet alle kaartjes gebruiken. Je kan bijvoorbeeld vragen om een maximum aantal kaartjes te kiezen en daar op inzoomen. Bijvoorbeeld: je laat de coachee de voor hem twee belangrijkste behoeftes kiezen uit iedere behoeftecategorie.

Fase 2. Ontdek of de coachee klaar is voor de arbeidsmarkt.

In fase 1 selecteert de coachee een aantal kaartjes met levensbehoeftes, die hij op dit moment in zijn leven belangrijk vindt.

In deze fase laat je de coachee een waarde toekennen aan die belangrijke levensbehoeftes. Je doet dat door te vragen om de kaartjes te leggen in een van de vijf RINGEN op het bord 'Mijn levensbehoeftes'.

Als alle kaartjes in de ringen liggen, geeft dit een beeld van de mate waarin de coachee klaar is voor de arbeidsmarkt.



In principe moet er een alarmbel afgaan, wanneer je merkt dat er veel kaartjes liggen in ring 3. 'Dit is nog niet oké, ik wil dit nu niet veranderen, ik wil hier niet over praten'.

Dan is de coachee zeker niet klaar voor de arbeidsmarkt.

In alle andere gevallen is hij dat in principe wel.

Let wel: het gewicht dat een coachee geeft aan een behoefte die niet oké is, telt ook (RING 3 en 4). Heb hier zeker voldoende aandacht voor. Vraag hierop door.



Wees ook aandachtig voor 'overmoedig' gedrag. Wanneer je merkt dat de coachee alleen maar de RINGEN 1 en 2 gebruikt, vraag dan door op deze levensbehoeftes. Vraag ook wat maakt dat de andere RINGEN leeg blijven en vraag ook daarop door. Doorprik de valkuil van de coaches om zogenaamd sociaal wenselijk gedrag te tonen.

Fase 3. Ontdek de sterktes en de groeimarge van de coachee.

De plaats waar de coachee de kaartjes met levensbehoeftes legt in fase 2, geeft ook meteen een indicatie van zijn sterktes en zijn groeimarge.

De behoeftes die de coachee plaatst in RING 1 en 2 zijn voor de coachee voldoende in orde. Hier zitten doorgaans de sterktebronnen van de coachee.

Een voorbeeld:

Het kaartje met de levensbehoefte 'vrienden' ligt in RING 2. Dit wijst op het bestaan van een netwerk, misschien nog pril, maar het is in opbouw. De coachee heeft er vertrouwen in dat het goed komt en heeft wellicht ook de nodige vaardigheden om het uit te bouwen.

De behoeftes die hij plaatst in RING 3 en 4 zijn onvoldoende in orde. Hier ligt nog veel groeimarge voor de coachee.

Een voorbeeld:

Het kaartje met de levensbehoefte 'leren en groeien' ligt in RING 4. De coachee vindt dit belangrijk, maar komt er onvoldoende toe. Hij wil ontdekken hoe het wel kan met de hulp van zijn coach. Hij geeft ook aan dat hij dit hulp wil.

Fase 4. Ga met de coachee in gesprek over zijn sterktes en groeimarge.

Fase 3 geeft een indicatie van de sterktebronnen en de potentiële groeimarge van de coachee. In deze fase ga je nog een stap verder. Je gaat hierover met de coachee in gesprek. Je neemt de coachee mee in een introspectief proces. Dit werkt identiteitsversterkend.

Kies voor dit gesprek voor een waarderend onderzoekende benadering. Op die manier versterk je ook de veerkracht en het gevoel van verbondenheid van de coachee. Bespreek hierbij met de coachee eerst 'wat al goed gaat' (RING 1 en 2). Daarna pas zoom je in op 'wat niet/minder goed gaat' (RING 4 en 3).

We beschrijven de stappen en de hulpvragen die je kan stellen bij dit uitgebreid introspectief onderzoek.



Voorstap (eventueel) - RING 5. 'Dit wil ik nog toevoegen.'

De coachee heeft levensbehoeftes toegevoegd op de blanco kaartjes en in RING 5 gelegd?

Vraag dan eerst aan de coachee om deze kaartjes te verleggen naar RING 1, 2, 3 of 4. Bespreek deze kaartjes bij iedere volgende stap eerst.



Stap 1 - RING 1. 'Dit is oké.'

Vraag aan de coachee om kaartjes te leggen die in deze RING horen en bespreek ze. Enkele hulpvragen zijn:

1. Wat betekent dit voor jou? Waar denk je aan?
2. Wat is er al, wat is al sterk?
3. Wat heb je zelf gedaan om dit in orde te krijgen/hebben?
4. Welke rol hebben anderen gespeeld?



Stap 2 - RING 2. 'Dit is nog niet oké, maar ik kan dit.'

Vraag aan de coachee om kaartjes te leggen die in deze RING horen en bespreek deze. Enkele hulpvragen zijn:

1. Wat gaat al goed?
2. Wat geeft vertrouwen?
3. Wie en wat kan jou helpen?



Stap 3 - RING 3. 'Dit is nog niet oké, ik wil dit nu niet veranderen, ik wil hier niet over praten.'

Vraag aan de coachee om kaartjes te leggen die in deze RING horen. Indien de coachee geen opening toont voor een gesprek, respecteer dit dan. Laat het onder de waterlijn.

Toont de coachee wel wat opening voor een gesprek, kan je volgende vragen stellen:

1. Wat zou je graag willen veranderen, maar nu nog niet?
Wat is er zo moeilijk/lastig?
2. Stel dat het alleen maar erger wordt, hoe is dat dan voor jou?
3. Hoe zou je het wel willen? Welke situatie wens je voor jezelf?
4. Wat is er nodig opdat je dit wel wilt/kunt veranderen? Wat kan je zelf doen?
5. Wat kunnen anderen doen? Wat uit andere situaties die je vroeger hebt meegemaakt kan je hier inzetten?



Stap 4 - RING 4. 'Dit is nog niet oké. Ik wil hulp.'

Vraag aan de coachee om kaartjes te leggen die in deze RING horen en bespreek deze ook. Enkele hulpvragen zijn:

1. Wat betekent dit voor jou? Waar denk je aan?
2. Stel dat het oké is. Wat is er dan?
3. Waar sta je nu al?
4. Wat heb je gedaan om hier te geraken?
5. Wat is er nodig om een stapje vooruit te komen? Wat kan je daarin zelf doen? Wat kunnen anderen doen?
6. Wat uit andere situaties die je vroeger hebt meegemaakt kan je hier inzetten?

Fase 5. Verzamel de sterktes en groeimarge.

Mijn CV-Narrative



Sterke punten

Dit matcht met de Vlaamse werkvloer.



Groeimarge

Dit heb ik nodig van collega's/werkgever om goed te presteren op de Vlaamse werkvloer.

CV-NARRATIVE

Tips voor de coach

1. Overloop de oogst op het oogtbord.

Herkent de coachee zich er nog in? Wil de coachee nog iets toevoegen? Weglaten? Verplaatsen?

2. Kies de kern.

De coachee kiest uit de medailles 'sterke punten' 3 kenmerken die matchen met de Vlaamse arbeidsmarkt.

De coachee kiest uit de medailles 'groeimarge' 3 engagementen die hij nodig heeft van anderen op de werkvloer om goed te presteren.

3. Bind de woorden tot een statement.

- 6 tot 10 regels korte tekst
- Geen opsommingstekens
- Ik-vorm
- Wees waarheidsgetrouw
- Schrijf wat de meeste kans maakt op werk

4. Moedig de coachee aan om zijn CV-narrative aan familie en vrienden te tonen voor feedback.

Pas de CV-narrative aan waar nodig en mogelijk.

Welke sterktes van jouw coachee haal je uit deze oefening?

Wat matcht met de Vlaamse werkvloer: wat doet jouw coachee spontaan, wat kan hij, wat heeft hij dat de kans op werk op de Vlaamse werkvloeren verhoogt?

Welke groeimarge haal je uit deze oefening?

Wat kan en wil hij aanpakken, veranderen, verbeteren, leren, ... om de kans op werk op de Vlaamse werkvloeren te verhogen?

Wat heeft hij nodig van anderen op de werkvloer: collega's, werkgever, ...

Overloop de sterktes en groeimarge met de coachee. Herkent hij zich daarin? Wil hij nog iets toevoegen? Veranderen?

Noteer de sterktes en de groeimarge bij 'Mijn levensbehoefte' op het bord 'Ik op de werkvloer'. Wanneer je de CV-narrative opmaakt neem je deze oogst al dan niet mee.

Laat je bij de beslissing daarover leiden door de tips op het bord 'Mijn CV-narrative'.

5. Inspiratie

Onderstaande bronnen inspireerden ons

[Behoeftepiramide van Abraham Maslow](#)

[Behoeftepiramide van David Pinto](#) en <https://intercultureelcontact.nl/index.php/topic/culturele-verschillen-f-en-g-cultuur/>