

1



Rachid

Kaart 1 – Meer context

Rachid komt meestal op tijd en werkt hard als het werk duidelijk is. Hij kijkt goed naar hoe machines werken en heeft snel door hoe een proces loopt. Hij vraagt weinig hulp. Als iets niet lukt, blijft hij liever zelf proberen dan dat hij om uitleg vraagt. Eerdere ervaringen met school en begeleiding maken dat hij wantrouwig kan zijn als iemand hem vertelt wat goed voor hem is.



Vraag aan tafel

Wat zegt dit over wat Rachid wil, durft en nodig heeft?

2



Rachid

Kaart 2 – Gebeurtenis uit de praktijk

Een werkleider corrigeert Rachid omdat een opdracht niet goed is uitgevoerd. Rachid reageert direct fel: "Ik ben toch geen kind?" Daarna werkt hij zwijgend door. Later blijkt dat hij de instructie niet helemaal had begrepen, maar dat niet heeft gezegd.



Vraag aan tafel

Wat speelt hier mogelijk onder het gedrag?
Welke reactie van de begeleider helpt nu wel?

3



Rachid

Kaart 3 – Ontwikkelwens / volgende stap

Rachid zegt dat hij geen opleiding nodig heeft. Tegelijkertijd kijkt hij met belangstelling naar collega's die met andere machines werken. Hij zou misschien best een volgende stap willen zetten, als dat praktisch is, direct iets oplevert en niet voelt als "weer school".



Vraag aan tafel

Welke kleine ontwikkelstap past bij Rachid?
Wat spreek je af? Hoe evalueer je of dit werkt voor hem?

1



Sophie

Kaart 1 – Meer context

Sophie werkt zelfstandig en zorgvuldig als er rust en duidelijkheid is. Bij spanning trekt ze zich eerder terug dan dat ze om hulp vraagt. Nieuwe stappen roepen bij haar vaak twee reacties op: ze wil wel vooruit, maar raakt ook onzeker over of ze het aankan.



Vraag aan tafel

Wat betekent dit voor wat Sophie durft, mag en nodig heeft van haar begeleider?

2



Sophie

Kaart 2 – Gebeurtenis uit de praktijk

Na een gesprek over doorgroeien naar een andere werkplek is Sophie eerst enthousiast. Een paar dagen later ontwijkt ze het onderwerp. Ze zegt dat dit misschien toch niets voor haar is. Daarna meldt ze zich een dag ziek.



Vraag aan tafel

Wat kan hier onder zitten? Hoe voorkom je dat dit te snel wordt uitgelegd als gebrek aan motivatie?

3



Sophie

Kaart 3 – Ontwikkelwens / volgende stap

Sophie wil graag doorgroeien naar een reguliere werkgever. Daar is ze ook bang voor. Ze heeft baat bij voorspelbaarheid, kleine stappen en de mogelijkheid om iets eerst uit te proberen voordat het definitief wordt.



Vraag aan tafel

Welke tussenstap past bij Sophie?
Wat moet er afgesproken worden om dit veilig te maken?
Hoe evalueer je samen?

1



Henk

Kaart 1 – Meer context

Henk is een ervaren vakman. Hij kent het werk goed en collega's waarderen zijn kennis. Door fysieke klachten wordt zwaar werk lastiger. Henk praat daar liever niet over. Ontwikkeling koppelt hij niet vanzelf aan zichzelf. Voor hem voelt dat woord al snel alsof iemand zegt dat hij het niet goed genoeg doet.



Vraag aan tafel

Wat betekent dit voor wat Henk wil en durft?

Hoe voer je hierover een gesprek zonder zijn trots aan te tasten?

2



Henk

Kaart 2 – Gebeurtenis uit de praktijk

Een werkleider begint over ander of lichter werk. Henk reageert afhoudend: "Ik hoef op mijn leeftijd niet meer te ontwikkelen." Het gesprek stakt. Ondertussen helpt Henk later die week uit zichzelf een nieuwe collega op weg en legt hij rustig uit hoe het werk moet gebeuren.



Vraag aan tafel

Wat zegt dit over Henk?

Waar zit bij hem wél ontwikkelruimte?

3



Henk

Kaart 3 – Ontwikkelwens / volgende stap

Henk ziet zichzelf niet snel in een klaslokaal of training. Wel vindt hij het leuk om kennis over te dragen. Een passende stap kan liggen in lichtere werkzaamheden, inwerken van collega's of een rol waarin zijn ervaring zichtbaar waarde houdt.



Vraag aan tafel

Welke ontwikkelstap sluit aan bij Henk?

Hoe maak je die stap aantrekkelijk en respectvol?

Hoe spreek je evaluatie af?

Kevin – onthullingskaarten

Inzicht in mensen. Ruimte voor groei.

1



Kevin

Kaart 1 – Meer context

Kevin is enthousiast en trots op zijn werk. Hij leert vooral door te kijken, te doen en te herhalen. Als iemand rustig voordoet wat de bedoeling is, pakt hij nieuwe taken vaak goed op. Meerdere mondelinge stappen tegelijk zijn lastig. Kevin zegt snel “ja” als hem wordt gevraagd of hij het begrijpt.



Vraag aan tafel

Wat zegt dit over hoe Kevin het beste leert?
Waar zit vooral de belemmering: weten, kunnen of iets anders?



2



Kevin

Kaart 2 – Gebeurtenis uit de praktijk

Kevin krijgt een nieuwe taak uitgelegd. De uitleg gaat snel. Hij zegt dat hij het snapt. Tijdens het werk maakt hij toch fouten. Een collega moppert dat Kevin niet goed luistert. Kevin wordt stiller en gaat minder vragen stellen.



Vraag aan tafel

Wat zie je hier gebeuren?
Welke begeleidingsaanpak helpt Kevin echt verder?



3



Kevin

Kaart 3 – Ontwikkelwens / volgende stap

Kevin wil graag meer verschillende werkzaamheden leren. Hij vindt het leuk als hij merkt dat hij vooruitgaat. Met kleine stappen, herhaling en directe feedback kan hij waarschijnlijk meer dan nu zichtbaar is.



Vraag aan tafel

Welke volgende stap is haalbaar voor Kevin?
Hoe maak je die stap overzichtelijk? Hoe evalueer je samen de voortgang?

1



Amina

Kaart 1 – Meer context

Amina werkte in haar land van herkomst als administratief werknemer. Ze is precies, betrouwbaar en rustig. Haar Nederlands is goed genoeg voor dagelijkse gesprekken. Bij langere of ingewikkelde uitleg mist ze soms informatie. Ze zegt dan vaak toch dat ze het begrijpt, omdat ze anderen niet wil belasten.



Vraag aan tafel

Wat betekent dit voor wat Amina kan, durft en nodig heeft?



2



Amina

Kaart 2 – Gebeurtenis uit de praktijk

Amina krijgt mondeling uitleg over een nieuwe werkwijze bij het inpakken. Ze knikt en gaat aan de slag. Later blijkt dat ze een deel van de instructie anders heeft begrepen. Een collega zegt: "Je had toch gewoon moeten vragen?"



Vraag aan tafel

Wat maakt het voor Amina lastig om vragen te stellen?

Hoe kan de begeleider checken of uitleg echt is overgekomen?



3



Amina

Kaart 3 – Ontwikkelwens / volgende stap

Amina zou graag meer verantwoordelijkheid krijgen. Ze vindt het interessant om ook iets met administratie, voorraad of orderverwerking te doen. Ze begint daar zelf niet snel over, omdat ze niet weet wat mogelijk is en niet op de voorgrond wil treden.



Vraag aan tafel

Welke ontwikkelstap past bij Amina?

Wat heeft zij nodig om die stap veilig te kunnen zetten?

Hoe ga je samen evalueren?