

KENNISDOSSIER KADERVORMING

Aan de slag: visie op (kader)vorming

Modellen en denkoefeningen om je te ondersteunen bij een kadervormingsbeleid

Inhoudsopgave

0	Inleidend.....	2
0.1	Wat vraagt afdeling Jeugd?	2
0.2	Focus op visie en identiteit	3
1	Wat is identiteit?	3
2	Model om identiteit op het spoor te komen	4
2.1	Kern	5
2.2	Identiteit maken (constituerende elementen)	5
2.3	Identiteit zien.....	6
2.4	Conclusie	6
3	De praktijk: ontdek je identiteit	7
3.1	Kern	7
3.2	Constituerende elementen.....	7
3.3	Dimensies.....	8
4	De praktijk: aan de slag met je organisatie-identiteit	9
4.1	Stap 1: discover	9
4.2	Stap 2: dream.....	9
4.3	Stap 3: design.....	9
4.4	Stap 4: destiny.....	9
5	De praktijk: ontdek je persoonlijke kernidentiteit	10

0 Inleidend

Met het wijzigen van decreet en uitvoeringsbesluit, ondergaat de kadervormingsregeling een grondige metamorfose. De criteria wijzigen, de administratie stelt (bijkomende) eisen, er worden allerlei vragen gesteld, (éénmalig) extra administratie gevraagd, ... heel wat verandering om mee om te gaan. Intern moet je er ook mee aan de slag: het vraagt inzicht om in te schatten wat de gevolgen voor je werking zijn, heel wat inzet om er met je vrijwilligers door te gaan en iedereen mee te nemen. Je stelt plots dingen in vraag die al jaren als vaststaande praktijk bestonden. En dan ben je nog niet eens begonnen aan de realiteit: cursussen in het nieuwe systeem begeleiden en kadervormingstrajecten van jongeren opvolgen.

De belangrijkste boodschap is “relax”. Het komt allemaal goed.

Als je de bomen door het bos niet meer ziet, neem dan rustig de delen van dit kennisdossier door. Als het dan nog niet duidelijk is: durf te vragen. Heel de (kader)vormingswereld is bezig met de veranderingen te integreren, je zal heus handige tips bij anderen kunnen vinden.

Ook dit praktische deel van het kennisdossier kadervorming wil je ondersteunen in de omschakeling. We presenteren je een paar modellen en denkoefeningen die je op weg zetten om ook in het nieuwe systeem kwaliteitsvolle vorming op te zetten. Doorloop ze individueel, met collega's of vrijwilligers. Durf de oefening aan te gaan en de zaken in vraag stellen. Daarna moet je het enkel nog inzichtelijk in je aanvraagdossier neerpennen en nadien tot bij je vormingsbegeleiders en -deelnemers krijgen. Maar ook dat komt goed.

Begin vooral bij wat je nu doet. Benoem de zaken zoals ze nu lopen en creëer de taal om de manier van werken inzichtelijk te maken. Nadien kies je waar je verandering aanbrengt. Je hoeft heus niet alles tegelijk te veranderen omdat de regels veranderen. Beschrijf hoe je nu werkt, kijk waar verandering nodig is en plan deze in. Zie het als een kans om te consolideren wat goed gaat, en te veranderen waar je wat zwakker zit. Maar vooral: doe het in dialoog en op je eigen tempo.

0.1 Wat vraagt afdeling Jeugd?

Om als vereniging attesten te kunnen uitreiken, die je over een erkenning te beschikken. Om erkend te worden als vereniging die attesten uitreikt, dien je bij de afdeling Jeugd een aanvraagdossier in. In dit dossier geef je duiding bij:

- Je visie op vorming en kadervorming.

Bij dit deel geef je een woordje uitleg bij de redenen waarom je vorming en kadervorming organiseert, de plaats die kadervorming binnen je organisatie en beleidsnota krijgt, het doel, doelpubliek en je vormingscultuur. Daarnaast duidt je op welke manier je kadervormingstrajecten vorm krijgen: wie draagt er verantwoordelijkheid over inhoud en proces, wie neemt de beslissingen, welke procedures bestaan er, hoe stuur je bij, met wie werk je samen, ... ?

- De manier waarop je competentieverwerving van deelnemers opvolgt.

Gezien de leeruitkomsten (competenties van animator, hoofdanimator en instructeur) voorop staan, dien je in je aanvraagdossier ook te duiden hoe je deze doelen concreet in je cursus, stageopvolging en evaluatie aan bod laat komen. Je duidt ook hoe je deelnemers opvolgt in de verschillende delen van het traject.

- De manier waarop je begeleiders van de trajecten vormt en begeleidt.

Als laatste geef je ook aan hoe je de begeleiders van trajecten en delen van trajecten ondersteunt in hun taak. Hoe vorm je hen? Hoe volg je op?

Om je dossier richting te geven, werd een [leidraad](#) ontwikkeld. Deze stelt heel wat verplichte vragen (groen) en richtvragen (zwart) die je helpen om de noodzakelijke informatie te voorzien.



Qua timing moet je indienen ten laatste **6 maanden voor je eerste kadervormingstraject van start gaat**. Reken wat extra tijd om de boterham aan informatie inzichtelijk neer te schrijven.

0.2 Focus op visie en identiteit

Deze nota is een naslagwerk van de eerste dag in het [ondersteuningstraject geattesteerde kadervorming](#) dat in het voorjaar van 2015 plaatsvond. We deden ons uiterste best om de informatie, modellen en oefeningen uit dit traject zo inzichtelijk mogelijk weer te geven.

We kiezen, in dit deel van het kennisdossier, voor een identiteitsgerichte insteek. Wanneer je visie ontwikkelt, vertrek je immers steeds van de kernwaarden waar je als organisatie voor staat. Visie, beleid en praktijk bouwen voort om deze kernwaarden.

Eens je die op de kernidentiteit en -waarden van je organisatie op het spoor komt, zal je zien dat de rest er vrij natuurlijk uit voortvloeit en dat je je (kader)vormingsbeleid ook daar mee inkleurt.

1 Wat is identiteit?

Na lang zoeken, moeten we concluderen dat zelfs wij geen eenduidige definitie van het concept identiteit hebben gevonden. Er zijn omschrijvingen genoeg, maar geen enkele kan het concept echt in haar volledigheid op een eenduidige manier vatten. We zien identiteit dan ook eerder als...

- een zoektocht naar wie, hoe en waarom.
- een wisselwerking tussen 'nature' en 'nurture': een proces waarin je wordt wie je bent.
- een proces met meerdere bronnen. Het oude recept van opgelegde tradities verliest waarde.
- een persoonlijke identiteit, steeds verbonden met collectieve identiteit(en).

Voor een organisatie ...

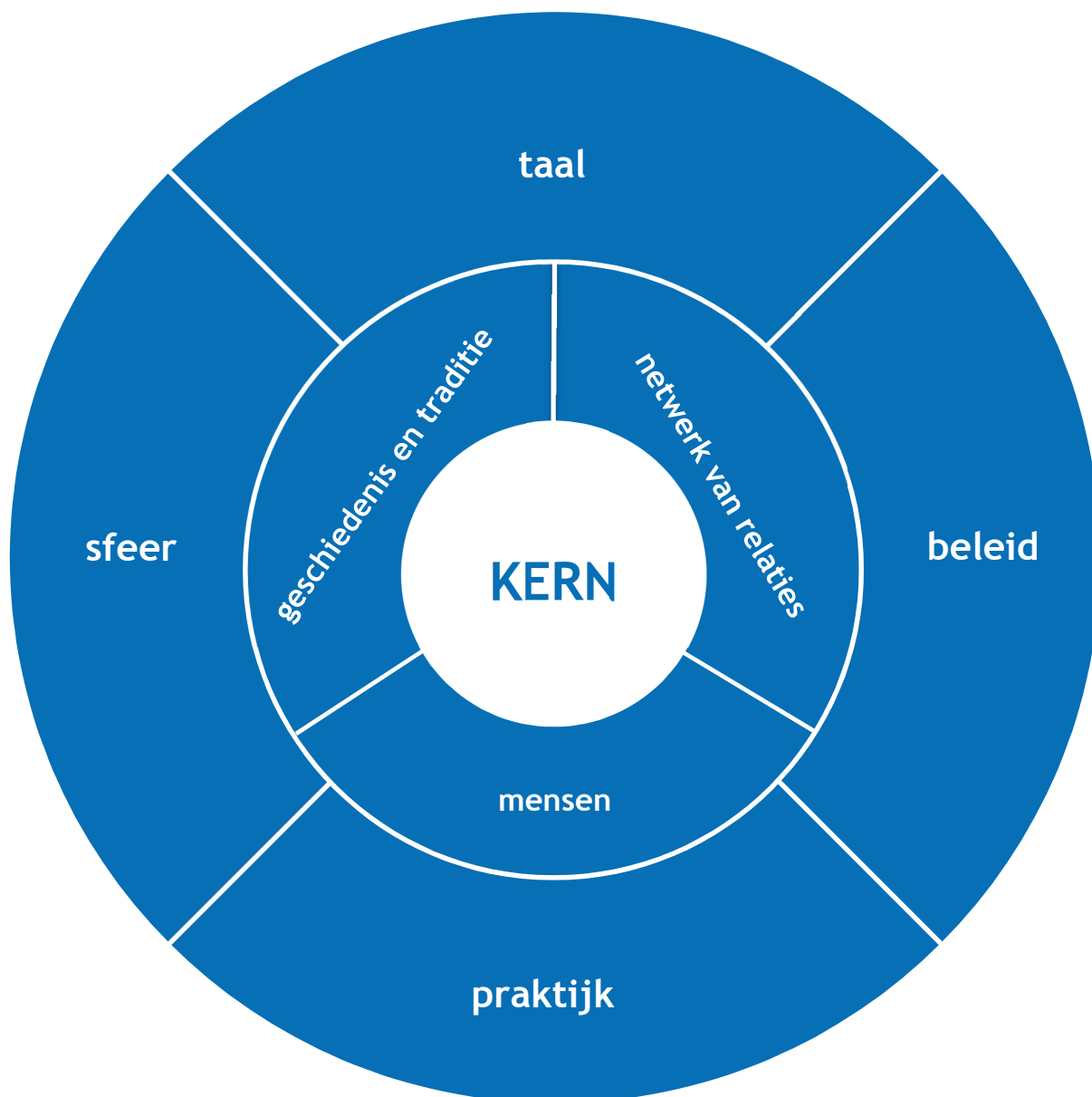
- is het steeds een specifieke combinatie van elementen. Je kan identiteit dan zien als een soort compositie.
- biedt het een antwoord op de vragen 'wat doen we?', 'hoe doen we het?', 'waarom doen we het?'.
- is het een dynamisch gegeven: het krijgt gestalte in een levend netwerk.

Identiteit zit in al wat je doet



DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken

2 Model om identiteit op het spoor te komen





2.1 Kern

Centraal in het model staat je kernidentiteit, het kloppend hart van je organisatie en de plek waaruit praktijken, taal, sfeer, beleid uit vertrekken. Je kernidentiteit is geen statisch gegeven, maar consolideert zich wel: je raakt niet gemakkelijk aan de kern van iemands identiteit. Dit wil niet zeggen dat er geen verandering mogelijk is. Identiteiten kunnen geleidelijk verschuiven in een bepaalde richting, of plots wijzigen door een ingrijpende gebeurtenis.

2.2 Identiteit maken (constituerende elementen)

Identiteit is een maakbaar begrip, een proces, een continue zoektocht waarop allerlei processen ingrijpen. De identiteit van een organisatie of groep mensen, laat zich vaak opbouwen door een samenspel tussen drie grote bouwstenen.

▼ Geschiedenis en traditie

Vaak speelt het concrete ontstaan tot op de dag van vandaag een grote rol in manier waarop de organisatie zichzelf opvat. Wat was de aanleiding tot het ontstaan? Hoe gebeurde dit? Wie waren de founding fathers? ...

Belangrijke sleutelmomenten (vb. een crisis) zijn cruciaal in de opbouw van identiteit. Vaak zijn het zulke momenten die er een draai aan geven, die een ingrijpende verandering teweeg brengen.

Ook de verhouding tot de eigen traditionele recepten (vb. praktijken en inzichten) geeft mee vorm aan de kernidentiteit van een vereniging.

▼ Netwerk van relaties

Het netwerk aan relaties geeft een organisatie vorm en zegt veel over haar kernidentiteit. Zowel interne als externe relaties spelen daarbij een rol.

Qua interne relaties is het vaak voldoende om een blik te werpen op de relatie tussen een nationaal secretariaat en haar lokale afdelingen of deelgroepen: hoe zit die relatie in elkaar? Zijn er veel of weinig relaties? Wat kenmerkt hen? ...

Ook externe vertegenwoordigingen, participaties of inbedding in bestaande structuren zegt veel over de kern van een organisatie. Leeft ze op een eiland of is ze net vertakt in allerlei organen?

De negatieve keuzes die een organisatie maakt, leggen vaak haar kernidentiteit bloot. Waarom ga je immers op bepaalde mogelijkheden of vragen niet in?

▼ Mensen

Een laatste en zeker niet onbelangrijke bouwsteen die de kernidentiteit vormgeeft, zijn mensen.

De kernidentiteit van je organisatie tekent zich af en krijgt vorm door:

- De gedragenheid en het engagement van concrete personen.
- Het ambassadeurschap dat je mensen opnemen.
- De mate waarin je mensen zich identificeren met de waarden en identiteit van je organisatie.
- Referentiepersonen binnen de groep. Elke organisatie heeft mensen rondlopen die kunnen gelden als een belichaming van de kernwaarden.

2.3 Identiteit zien

De kernidentiteit van je vereniging wordt opgebouwd aan de hand van drie constituerende elementen die onderling met elkaar in verband staan en ook elkaar beïnvloeden. Maar waaraan kan je die kernidentiteit nu aflezen? Hoe veruitwendigt ze zich? Hoe kan je ze zien, voelen, proeven, ...?

We onderscheiden vier dimensies die elkaar en de constituerende elementen en kernidentiteit wederzijds beïnvloeden.

▼ Taal

In de woorden die gebruikt worden, de concepten die je benoemt, de taal die hanteert, ... toont zich veel van de identiteit die je beleeft. Een organisatie kenmerkt zich vaak door specifieke en typische taal. De taal- en woordkeuze functioneert vaak als een bril waardoor de realiteit zin krijgt.

▼ Beleid

Beleidskeuzes zijn een ander facet waarin de identiteit zich toont. Beleidskeuzes maken duidelijk waar een organisatie naar toe wil en hoe ze dit gaan realiseren. Sterk beleid vertrekt vanuit de missie en visie van de organisatie en toont de manier waarop ze deze waar wil maken.

▼ Praktijk

Naast beleid bestaat de praktijk, de feitelijke gang van zaken. De twee lopen niet altijd gelijk. Beleid benoemt expliciet bepaalde keuzes en methodes, de praktijk toont zich in concreet gedrag, soms expliciet maar vaak subtiel. Vaak zitten in de subtiliteit van de praktijk elementen van de kernidentiteit verscholen. Oog hebben voor de feitelijke gang van zaken, het gedrag en de keuzes van medewerkers, is kijken naar identiteit in werking.

▼ Sfeer

Het klimaat binnen een organisatie laat je identiteit voelen. Elke vereniging heeft haar eigenheid, haar eigen cultuur en een geheel van ongeschreven regels, normen en waarden die er heersen. Wat kan, wat niet kan, hoe je ontvangen wordt, welke gebruiken er leven op kamp, op kantoor of op andere momenten, tonen aan welke identiteit er beleefd wordt.

2.4 Conclusie

Identiteit is een veelzijdig begrip met verschillende facetten en dimensies. Met het bovenstaande model trachten we je meer inzage te geven in dit complexe begrip. We hopen dat je identiteit hiermee een pak zichtbaarder en duidelijker wordt. Een duidelijke identiteit creëert immers een meerwaarde:

- Ze zorgt voor een sterkere binding met de organisatie.
- Ze verhoogt het prestatieniveau en de arbeidsvoldoening van je medewerkers.
- Ze verhoogt het onderscheidingsvermogen van je vereniging: het maakt duidelijk waar jullie in uitblinken.

Identiteit is een integraal deel van je werking. Werk aan het bewustzijn ervan en zorg voor een structurele inbedding in alle facetten die de identiteit uitmaken.

Omgaan met identiteit vraagt om een proces. Een proces dat gelopen en gedragen moet worden door medewerkers en de organisatie. Een proces dat zich focust op het delen van persoonlijke drijfveren, identiteiten en waardenkaders; het verbinden van deze kaders en het vernieuwen er van.

De oefeningen hieronder ondersteunen je in het te lopen proces.

3 De praktijk: ontdek je identiteit

We zetten identiteit uit als een concept met verschillende facetten: elementen die haar opbouwen, beïnvloeden en er door beïnvloed worden en facetten die haar zichtbaar maken en onderling in verbinding staan. Al deze facetten grijpen terug op een kernidentiteit die het wezenlijke vertrekpunt vormt van waaruit identiteit beleefd wordt.

In het volgende deel gaan we actief aan de slag om alle facetten van het identiteitsmodel toe te passen op jouw organisatie. Door deze expliciet te maken en te benoemen, hopen we wat meer zicht te krijgen op wat jouw vereniging in beweging zet. Aan de hand van een aantal vragen, gaan we op zoek naar antwoorden. Zoek deze zelf op of doe het in groep met je collega's, vrijwilligers, vormingsbegeleiders, ...

Met die bouwstenen zetten we een eerste stap naar het omschrijven van visie op (kader)vorming en heb je heel wat tools in handen die je kan gebruiken om je leidraad voor het aanvraagdossier in te vullen.

3.1 Kern

- Wat is het waarom van de organisatie?
- Wat is de bestaansgrond/-reden?
- Voor wat staat/gaat de organisatie?
- Wat zijn kernwaarden voor de organisatie?

3.2 Constituerende elementen

▼ Traditie

- Hoe omschrijf je de vormingstraditie van jouw organisatie?
- Wie is de founding father? Hoe leeft hij of zij vandaag door?
- Welke elementen in de organisatiegeschiedenis hebben vorming gemaakt tot wat het vandaag is?
- Wat is het levensverhaal van de organisatie? Welke plaats heeft vorming daarin?
- In welke mate leeft de traditie en geschiedenis binnen de organisatie? En binnen vorming?

▼ Netwerk van relaties

- Hoe verhoudt het luik vorming zich tot de organisatie? Welke plaats heeft vorming binnen de gehele werking?
- Hoe is het luik vorming intern georganiseerd? Hoe verloopt dit?
- Welke rol nemen vrijwilligers/begeleiders op in het vormingsluik van je organisatie? Welke positie krijgen ze toebedeeld? Welke rol speelt de vrijwilliger/begeleider in het ontwikkelen van vorming en visie op vorming?
- Hoe verhoudt de organisatie/vorming zich tot het bredere jeugdwerk? En tot het maatschappelijke?
- Wie zijn de partners van de organisatie als het gaat over vorming? Welke structuren of samenwerkingen dragen bij tot het karakter van vorming?
- Welke negatieve keuzes maakt de organisatie in structuren en partnerschappen?

▼ Mensen

- Hoe verhouden professionele medewerkers zich ten opzichte van de identiteit? En de vrijwilligers?
- Wie zijn referentiepersonen binnen het luik vorming? Hoe verhouden zij zich tot de identiteit?
- Wie zijn referentiepersonen binnen de werking als het gaat over de kern? In welke mate zijn zij betrokken bij vorming?
- In welke mate is de (persoonlijke) verhouding tot de kern bespreekbaar? In welke mate wordt erover gesproken?



3.3 Dimensies

▼ Taal

- Wat gebeurt er in de organisatie zodat de identiteit op het niveau van de taal herkenbaar is?
- Wat zijn typische woorden of woordenschat voor de organisatie als het gaat over vorming? Welke beelden en symbolen gebruiken jullie?
- Waar is de identiteit zichtbaar in de communicatie omtrent vorming?
- Waar is de kern te zien of te horen op activiteiten, in het gebouw, ...?

▼ Beleid

- Wat gebeurt er op beleidsniveau om de kernidentiteit van de organisatie te borgen?
- Welke plaats krijgt vorming hierin?
- In welke mate is de kern (van vorming) vertaald in een visie, het beleidsplan of het personeels- en vrijwilligersbeleid?
- Wat is het vormingsbeleid van de organisatie? Waaruit bestaat dit? Hoe werkt dit?
- Waar en hoe komt de identiteit kijken bij beleids- en keuzeprocessen binnen het opzetten, organiseren en begeleiden van vorming?
- In welke mate zijn (andere) beleidsstructuren betrokken bij vorming?
- Welke (beleids)keuzes omtrent vorming kan je als 'typisch voor ons' bestempelen?

▼ Praktijk

- Waar krijgt de kern gestalte in de praktijk?
- Welke activiteiten/praktijken verwijzen rechtstreeks naar de kern?
- Hoe komt de identiteit aan bod op vormingsactiviteiten?
- Welke methodieken, inhouden, etc. zijn typerend voor vorming binnen de organisatie? Welke zijn onbespreekbaar?
- Wat zijn typische gewoonten binnen de organisatie?

▼ Sfeer

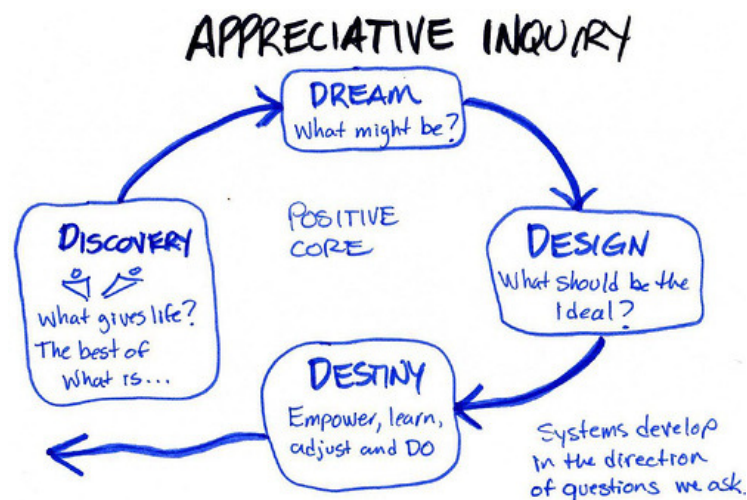
- Hoe werkt de organisatie aan een eigen klimaat en sfeer? Hoe gebeurt dit tijdens vormingen? Waar wordt op gelet? Waarop niet?
- Welke sfeer heerst binnen de organisatie? Binnen de vormingsploeg? In welke mate verwijst dit naar de kern?
- Wat zijn ongeschreven regels en normen binnen de organisatie?
- Wanneer wordt een nieuwe vormingsmedewerker, al dan niet vrijwilliger, aanvaard door de vormingsploeg?



DE AMBRASSADE
bureau voor jonge zaken

4 De praktijk: aan de slag met je organisatie-identiteit

De kernidentiteit van je organisatie is geen vast gegeven. Ze is onderhevig aan veranderingen, verschuivingen en leeft evenzeer als het beleid, de mensen en de gebruiken van een organisatie. Maar hoe ga je hier nu bewust mee om?



Source: Cooperrider et al

4.1 Stap 1: discover

Om je identiteit te ontdekken en expliciet te krijgen, beantwoord je de vragen uit de oefening hierboven (4. De praktijk: ontdek je identiteit).

4.2 Stap 2: dream

- Wat is je droom m.b.t. de identiteit van de organisatie? Wat als de doelstelling om de identiteit te versterken, maximaal gerealiseerd wordt? Hoe kan je de elementen en dimensies van identiteit dan invullen?
- Wat is voor jou het belangrijkste in die droom? Wat is de kern? Wat wil je echt realiseren?
- Op welke elementen en dimensies van identiteit moet het meest ingezet worden?

4.3 Stap 3: design

- Welke stappen en activiteiten kunnen mogelijks bijdragen tot het realiseren van bovenstaande droom? Oogst zoveel mogelijk ideeën.
- Kies een 5-tal initiatieven die je prioritair en haalbaar vindt. Teken deze uit in tijdspad. Bepaal wat je nog nodig hebt om deze effectief te realiseren.

4.4 Stap 4: destiny

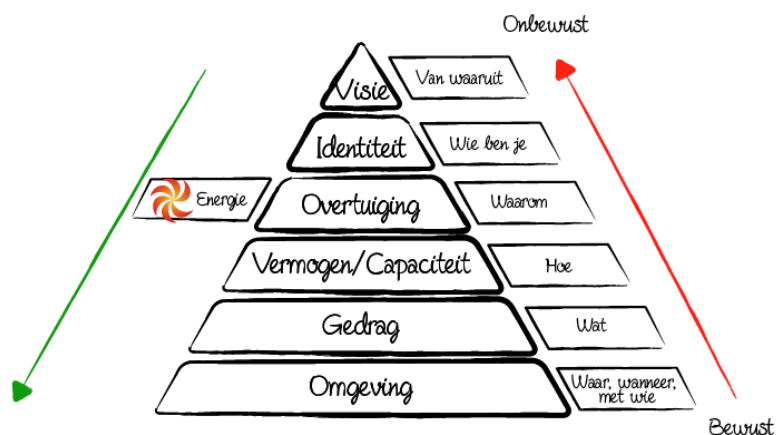
- Ga verder met de eerstvolgende stap.

5 De praktijk: ontdek je persoonlijke kernidentiteit

DE LOGISCHE NIVEAUS VAN ONTWIKKELING (BATESON EN DILTS)

Engagement, inspiratie en waardegedreven werken krijgen binnen het organisatiemanagement steeds vaker een belangrijke rol toegeschreven. Ook binnen het denken over identiteit op een organisatievlak spelen ze een belangrijke rol: mensen zijn een integraal element in de opbouw van een organisatie-identiteit. Met deze oefening willen we je handvaten aanreiken om jouw eigen kernidentiteit en waardenkader op het spoor te komen.

Inspiratie en passie hebben te maken met de belangrijkste waarden in je leven. Waar sta jij voor? Waar sta je absoluut achter? Wat vind jij belangrijk in het leven? Waarvoor ben jij hier op aarde? Voorbeelden van hoge waarden zijn: vrijheid, verbinding, contact, liefde, hulpvaardig, zorgzaam, vrede, vriendschap, kennis, wetenschap, creativiteit, samenhang, gelijkheid, eenheid, delen, tevredenheid, etc..



▼ Zes logische overtuigingsniveaus

Dilts en Bateson hebben het over logische niveaus van leren, of functioneren. Deze theorie gaat er van uit dat er **zes logische overtuigingsniveaus** zijn waarin we functioneren, en waarin ons handelen gestuurd wordt. Ze gaan er van uit dat je handelen als persoon verschillende verklaringen kent, die je kan ordenen volgens zes niveaus. Aan de oppervlakte heb je zichtbare, vrij recht-toe-recht-aan oorzaken. De kern van deze oorzaken kan je echter ook op een dieper niveau opzoeken. Zo zie je dat je gedrag in zeker mate gedreven wordt door je vaardigheden en je vermogens. Deze worden op hun beurt op hun beurt weer gedreven door je waarden en je overtuigingen.

▼ In verbinding

De niveaus staan in directe verbinding met elkaar. Elk hoger niveau geldt als richtinggevend voor het niveau er meteen onder. Het 'verklaart' voor een stuk de antwoorden op het lager niveau. Door elke keer een stap hoger te zetten en omhoog te gaan, kom je dieper tot in de kern van je eigen persoonlijkheid. De 'lagere' niveaus kunnen je helpen de 'hogere' te doorgronden. Denk bijvoorbeeld aan een taak die je voor je werk of binnen een bepaald project moet vervullen maar die je echt niet graag doet. Het zou kunnen dat dit komt doordat de taak niet strookt met hetgene waar je in gelooft.

Een voorbeeld:

Veel mensen hebben de vaardigheden om naar een podium te lopen, de microfoon te pakken en iets over zichzelf te vertellen. Toch vinden velen dat geen prettige opgave, ook al worden ze ertoe uitgenodigd, bijvoorbeeld in een training. Er is iets op een hoger niveau dat hen blokkeert. Een belemmerende overtuiging misschien: "Ik heb niets interessants te vertellen."

→ een hoger niveau speelt in op een lager: je overtuiging stuurt je gedrag.

De verbinding werkt op twee manieren:

- veranderingen op een lager niveau *kunnen* leiden tot een verandering op een hoger niveau. Cfr. Je maakt een bepaalde verandering mee van omgeving en context en je krijgt een hele andere kijk op het gedrag dat je stelt of de vaardigheden die je bezit.
- Veranderingen op een hoger niveau *zullen altijd* leiden tot veranderingen op een lager niveau. Cfr. Wanneer je zelfbeeld een deuk krijgt, ga je ook anders kijken naar de dingen die je in beweging zetten, de capaciteiten die je zelf hebt en zal je ook ander gedrag gaan stellen.

Een extreem voorbeeld ter verduidelijking.

Wanneer mensen oog in oog met de dood hebben gestaan, zullen ze hun leven opnieuw beschouwen en andere zaken belangrijker vinden. Daardoor zullen ze zich ook bekwamen in andere zaken en zullen ze ander gedrag gaan vertonen. Zoals de roker die stopt nadat hij een hartaanval heeft gehad.

De logische niveaus zijn van nut om verandering te begrijpen van een individueel, sociaal of organisatorisch gezichtspunt. Het kan je helpen te herkennen waarom je een bepaalde situatie bepaalde gedragingen stelde, van waaruit je handelt en wat daar achter schuilgaat. Zie het als een soort stappenplan om te achterhalen wat jou in beweging zet.

Natuurlijk kun je niet de hele dag blij rondlopen en voel je je ook weleens down, gestresst, verdrietig, mislukt of wat dan ook, dat hoort erbij. Die emoties moet je vooral niet wegstoppen, want óók deze emoties helpen je om verder te komen. Want emoties leren iets over je passie. Zowel de positieve als de negatieve emoties. Want je kunt het ook omdraaien. Waar ben je absoluut allergisch voor? Waar raak je geïrriteerd door? Waar word je boos van? Wat vind je een absoluut drama? Waar word je moe van en wat kost je energie? Want hierin verschuilen zich jouw wensen, behoeftes en belangrijke waarden. Alleen worden ze nu niet vervuld. Je hebt bijvoorbeeld een hekel aan ruzie. Waarschijnlijk vind je dan vrede of vriendschap heel erg belangrijk.

▼ De oefening

Om jouw logische niveaus te doorgronden en je eigen identiteit en spiritualiteit op het spoor te komen, vul je het kader hieronder in. Het makkelijkst werken doe je door onderaan te beginnen en bij elke stap een vak naar boven ta gaan. Het meest bevattelijke is immers je concrete handelen, de vragen zijn zo opgesteld dat ze steeds dieper graven en verder bouwen op het vak er onder.

Vertrek vanuit een concrete ervaring, iets wat je is bijgebleven. Een ervaring, moment, handeling die je duidelijk voor de geest kan halen, is vaak een goed vertrekpunt om de oefening aan te vatten.

SPIRITUALITEIT	Wat geeft zin aan mijn leven? Van waaruit handel ik en besta ik? Van welk groter geheel voel ik me een deel? Wie of wat draagt me en bezielt me? Wat is mijn diepste roeping?
IDENTITEIT	Wat is mijn missie? Welk beeld heb ik van mezelf? Wat voor iemand ben ik? Wie wil ik zijn? Wat zijn mijn levensdoelen? Waarvoor wil ik gaan? Wat daagt mij uit?

OVERTUIGINGEN	Wat zijn de achterliggende normen, waarden en overtuigingen die me sturen? Waardoor laat ik me leiden? Wat vind ik belangrijk? Vanuit welke ideeën en overtuigingen vertrek ik?
VERMOGENS	Wat zet ik in om dit resultaat te bereiken. Welke vaardigheden, vermogens, inzichten, capaciteiten, strategieën gebruik ik?
GEDRAG	Wat doe ik? Welk gedrag stel ik? Welke invloed heb ik op de situatie?
OMGEVING	In welke context leef en werk ik? Waar en wanneer? Wie speelt daarin een rol?

▼ **Link naar je organisatie**

Wat leert deze oefening over de kern van jouw organisatie? Wat bezielt jullie om vorming op te zetten, te begeleiden, ...? Wat geeft jullie zin in vorming? Waartoe voelen jullie je geroepen?

Welke metafoor kan jouw organisatie gebruiken om haar kern omtrent vorming te beschrijven? Vormen van jongeren is als ...

In welke mate sluit dit aan bij jouw persoonlijke kern? Waar zijn raakvlakken? Waar zijn verschillen?