

# COMPETENTIE TOOLKIT

VOOR SOCIALE SPORTPRAKTIJKEN GERICHT  
OP DE ONTWIKKELING VAN JONGEREN

## 2A COMPETENTIES HERKENNEN, VERWERVEN EN VERSTERKEN

COMPETENTIEBAROMETER.BE: EEN PRAKTISCHE  
HANDLEIDING VOOR BEGELEIDERS

# COLOFON

**Uitvoerder**

Onderzoeksgroepen Sport & Society (SASO) en MOtoriek& DIDactiek (MODI)

Onderzoeksteam: Evi Buelens, Marc Theeboom, Jikkemien Vertonghen en Kristine De Martelaer

**Opdrachtgever**

Sport Vlaanderen

© SASO (2017). Deze bijdrage bevat auteursrechtelijk beschermd materiaal. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs.

**Contact**

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie (LK)

Vakgroep Bewegings- en Sportwetenschappen (BESW)

Onderzoeksgroep Sport & Society (SASO)

Pleinlaan 2 - 1050 Brussel

[T] 02 629 27 12

[E] saso@vub.be

[W] www.sportandsociety.be



# INHOUDSOPGAVE

<b>COLOFON</b>	<b>2</b>
<b>SITUERING</b>	<b>4</b>
<b>1 ACHTERGROND COMPETENTIEBAROMETER (APP)</b>	<b>6</b>
1.1 Voor wie is de competentiebarometer bestemd?	6
1.2 Wat is de competentiebarometer?	6
1.3 Wat is de competentiebarometer niet?	6
1.4 Doel competentiebarometer	6
1.5 Herkennen en verwerven van competenties	6
<b>2 AAN DE SLAG!</b>	<b>8</b>
2.1 Registreer je en meld je aan	8
2.2 Maak verbinding met jouw jongeren	9
2.3 Schat de jongeren in binnen één of meerdere competentierollen	10
2.4 Bekijk en interpreteer de resultaten	11
2.5 Organiseer een reflectiemoment met de jongere	16
2.6 Geef vervolg aan je inschatting en gesprek: formuleer actiepunten	16
<b>3 FAQ'S</b>	<b>18</b>
3.1 Ik ben mijn paswoord vergeten, wat nu?	18
3.2 Hoe vaak vul je de app in?	18
3.3 Wat te doen wanneer de app onverwacht wordt afgesloten of je geen tijd hebt de volledige vragenlijst in te vullen?	18
3.4 Ik wens mijn antwoord te wijzigen, maar kan niet teruggaan in de vragenlijst. Hoe kan ik dit aanpakken?	18
3.5 Ik wil de jongere enkel inschatten op één of twee rollen, kan dat?	19
3.6 Mijn progressiebalk is al gekleurd wanneer ik een nieuw deelprofiel wil invullen, hoe komt dit?	19
3.7 Hoe kan ik de jongeren helpen de app in te vullen?	19
<b>4 FORMULIEREN ALS HULPMIDDEL</b>	<b>20</b>



# SITUERING

Deze **handleiding voor begeleiders over de app 'competentiebarometer.be'** is onderdeel van de competentietoolkit die ontwikkeld is voor het ondersteunen van organisatoren van sociale sportpraktijken, zowel **sportclubs** als **(sport)organisaties, jeugdwerkinitiatieven** en **anderen**. De volledige toolkit richt zich specifiek naar praktijken die (willen) inzetten op het **ontwikkelen van competenties** van jongeren (die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties) door het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport. Hierbij is het de bedoeling om te werken rond het **herkennen, verwerven en versterken van competenties** met jongeren.

Deze competentietoolkit werd ontwikkeld door de onderzoeksgroepen **Sport & Society** en **MODI** van de Vrije Universiteit Brussel in samenwerking met **JES vzw** en is het resultaat van het valorisatietraject dat volgde op het doctoraatsonderzoek van Evi Buelens (Buelens, 2016). Op basis van de resultaten, conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek en na afstemming met praktijk- en beleidsvertegenwoordigers (namelijk ISB vzw, JES vzw, VSF, VTS, BX Brussels, BLOSO/Sport Vlaanderen, departement CJSM, Demos) kwamen we tot de huidige competentietoolkit. Tijdens dit valorisatietraject vertaalden we de theoretische en praktische kennis naar verschillende instrumenten die in de praktijk werden getest door een **centrum voor duidelijke taal** (Wablieft) en door **verschillende testcases**. Op basis van deze ervaringen en feedback werden de instrumenten gefinetuned en verder afgestemd op de sociale sportpraktijk.

De toolkit bestaat uit verschillende instrumenten om:

1. een duurzaam **organisatorisch kader** te creëren. Hiervoor werd een praktische handleiding alsook de tool 'het organisatorisch canvas' ontwikkeld.
2. **competenties te herkennen, verwerven en versterken van jongeren**. De ontwikkelde instrumenten hiervoor bestaan uit een app 'competentiebarometer.be' vergezeld van twee praktische handleidingen om als jongere of als begeleider aan de slag te gaan met de app. Daarnaast werden ook twee tools ontwikkeld als hulpmiddel om een gesprek aan te gaan met de jongeren, namelijk een reflectieleidraad en steekkaarten met tips om te werken rond verschillende competenties.
3. te **werken rond groepsdynamica**. Ook hiervoor werd een praktische handleiding uitgewerkt.

De volledige **toolkit** is vrij te **downloaden** via [www.sportandsociety.be/competentietoolkit](http://www.sportandsociety.be/competentietoolkit). Je vindt er ook meer achtergrondinformatie terug over het onderzoek zelf en de testfase.

1 Een belangrijke opmerking hierbij is dat de **setting** waarbinnen deze competentietoolkit tot stand kwam, zich richt op jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties. Dit **sluit** uiteraard **niet uit** dat de hieronder gepresenteerde instrumenten niet van toepassing kunnen zijn op de algemene doelgroep jongeren. Het **verschil** zal hem voornamelijk zitten in het bereiken en betrekken van jongeren. Uit onderzoek blijkt namelijk dat jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties minder eenvoudig bereikt worden in vrije tijdsactiviteiten zoals sport en jeugdwerk (Burton, Turrell, & Oldenburg, 2003; Cobbaert, 2008; Coussée, 2006, 2008; Taylor, Baranowski, & Young, 1998). Als **gevolg** zal er voor deze doelgroep diepgaander geïnvesteerd dienen te worden in het betrekken ervan (organisatorisch canvas).

2 Buelens, E. (2016). Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations. Brussel: VUB press.



	VOOR WIE?
<b>1. EEN DUURZAAM ORGANISATORISCH KADER CREËREN</b> Praktische handleiding Tool: Het organisatorisch canvas	Organisatoren en begeleiders van (sociale) sportpraktijk
<b>2. COMPETENTIES HERKENNEN, VERWERVEN EN VERSTERKEN</b> App 'competentiebarometer.be' 2 praktische handleidingen: a) voor jongeren, b) voor begeleiders 2 tools om een gesprek aan te gaan: a) reflectieleidraad, b) steekkaarten	Jonge vrijwilligers + hun begeleider
<b>3. WERKEN AAN DE GROEPSDYNAMICA</b> Praktische handleiding	Begeleiders van jonge vrijwilligers



# 1 ACHTERGROND COMPETENTIEBAROMETER (APP)

## 1.1 VOOR WIE IS DE COMPETENTIEBAROMETER BESTEMD?

De competentiebarometer is ontwikkeld voor het ondersteunen van sociale sportprojecten (zowel clubs, buurtsportpraktijken, jeugdwerksettings) die willen werken rond de competentieontwikkeling van jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties door het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport. Deze app, de competentiebarometer, is zowel ontwikkeld voor jongeren om hen een instrument aan te reiken om bepaalde competenties op een eenvoudige manier te kunnen herkennen, verwerven en versterken als voor begeleiders om hen een hulpmiddel te bieden om de jongeren hierbij beter te kunnen begeleiden.

Vrijwilligerstaken in de sport omvatten onder andere (assistent-)coach; materiaalverantwoordelijke; afgevaardigde; scheidsrechter; bestuurslid; vrijwilliger/organisator extrasportieve activiteiten: mosselsouper, teambuildingactiviteit; beheren website; beheren inschrijvingen; beheren budget; vrijwilliger/verantwoordelijke kantine/keuken;...

## 1.2 WAT IS DE COMPETENTIEBAROMETER?

1. een werkinstrument om met (kwetsbare) jongeren systematisch te werken omtrent hun ontwikkeling door het opnemen van engagement binnen de sportorganisatie;
2. een hulpinstrument om jongeren te ontwikkelen, samen met een begeleider, dat beoogt dat jongeren sterker op school/de arbeidsmarkt kunnen staan;
3. een middel om de ontwikkeling van de jongeren die vrijwilligerswerk verrichten binnen hun sportorganisatie inzichtelijk, tastbaar en begrijpbaar te maken;
4. een houvast voor organisatoren om hun sociale doelstellingen te kunnen nastreven.

## 1.3 WAT IS DE COMPETENTIEBAROMETER NIET?

1. een objectieve maatstaf voor het meten van competenties waaraan een certificaat gekoppeld wordt;
2. een vrijwilligersopleiding 'an sich' (bv. cursus (assistent-)trainer).

## 1.4 DOEL COMPETENTIEBAROMETER

Het doel van de competentiebarometer is om te werken rond competentieontwikkeling van jongeren. Met ontwikkelen wordt bedoeld dat jongeren hun sterke kanten verder leren kennen en hier nog sterker in worden. Daarnaast leren ze ook hun werkpunten kennen waaraan ze nog kunnen werken en verbeteren.

Onderzoek heeft daarbij aangetoond dat de competenties die jongeren kunnen ontwikkelen d.m.v. het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport ook transfereerbaar zijn naar andere levensdomeinen (thuis, school, arbeidsmarkt,...). Indirect heeft de competentiebarometer dan ook tot doel om hiertoe bij te dragen en jongeren in die levensdomeinen te helpen versterken.

## 1.5 HERKENNEN EN VERWERVEN VAN COMPETENTIES

De competentiebarometer is opgebouwd uit 30 competenties. Competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen die ervoor zorgen dat jongeren dingen goed aanpakken in bepaalde situaties.








1. kennis = wat de jongere weet. Voorbeeld: *de jongere kent de spelregels van tennis.*
2. vaardigheden = wat de jongere kan. Voorbeeld: *de jongere kan zwemmen.*
3. houding = hoe de jongere in het leven staat. Voorbeeld: *de jongere vindt het belangrijk dat alle kinderen gelijke kansen krijgen.*

Sommige competenties bezitten de jongeren al, andere kunnen ze tijdens hun verdere vrijwilligerswerk ontwikkelen.

Om het eenvoudig en inzichtelijk te maken, worden de verschillende competenties gegroepeerd binnen

7 verschillende competentierollen. Een overzicht van de rollen met een omschrijving en bijhorende competenties wordt hierna weergegeven.



		OMSCHRIJVING	COMPETENTIES
De vriend		De <b>vriend</b> is iemand waarop je altijd kan rekenen. Hij luistert naar anderen. Je kan hem vertrouwen. Hij vindt het belangrijk om respect te hebben voor elkaar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anderen respecteren en vertrouwen bieden</li> <li>• Kunnen luisteren</li> <li>• Inlevingsvermogen bezitten</li> </ul>
De sfeermaker		De <b>sfeermaker</b> maakt graag grappen. Hij amuseert de hele groep met zijn enthousiasme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enthousiasmeren - motiveren</li> <li>• Sociaal zijn</li> </ul>
De scheidsrechter		De <b>scheidsrechter</b> neemt zijn verantwoordelijkheid. Hij zorgt ervoor dat de groep afspraken en regels naleeft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwoordelijkheid nemen en discipline bezitten</li> <li>• Veiligheid waarborgen</li> <li>• Afspraken (doen) naleven</li> </ul>
De gids		De <b>gids</b> wijst je de weg. Hij leidt. Hij kan goed voor een groep staan en brengt zijn boodschap altijd duidelijk over.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorzettingsvermogen</li> <li>• Kunnen spreken voor een groep</li> <li>• Leiding nemen</li> <li>• Klantgericht</li> <li>• Feedback geven</li> </ul>
De uitvinder		De <b>uitvinder</b> is creatief en leert graag bij. Hij is flexibel. Goed weer of slecht weer? Grote groep of kleine groep? Hij past het programma aan als dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibiliteit</li> <li>• Leergierig</li> <li>• Creativiteit</li> </ul>
De organisator		De <b>organisator</b> plant. Hij weet hoe een goede activiteit in elkaar zit. Hij geeft tips om samen te werken. Hij werkt zijn eigen taken af.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfstandigheid</li> <li>• Initiatief nemen</li> <li>• Samenwerken</li> <li>• Plannen en organiseren</li> <li>• Omgaan met materiaal</li> <li>• Administratie/financieel</li> <li>• ICT</li> <li>• Efficiënt werken</li> <li>• Zorgvuldig en nauwkeurig werken</li> <li>• Kunnen omgaan met stress</li> </ul>
De indiaan		De <b>indiaan</b> denkt na over zichzelf, de anderen en hun plaats binnen de groep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnen omgaan met gezag</li> <li>• Zelfreflectie</li> <li>• Zichzelf kunnen sturen</li> <li>• Omgaan met feedback</li> </ul>

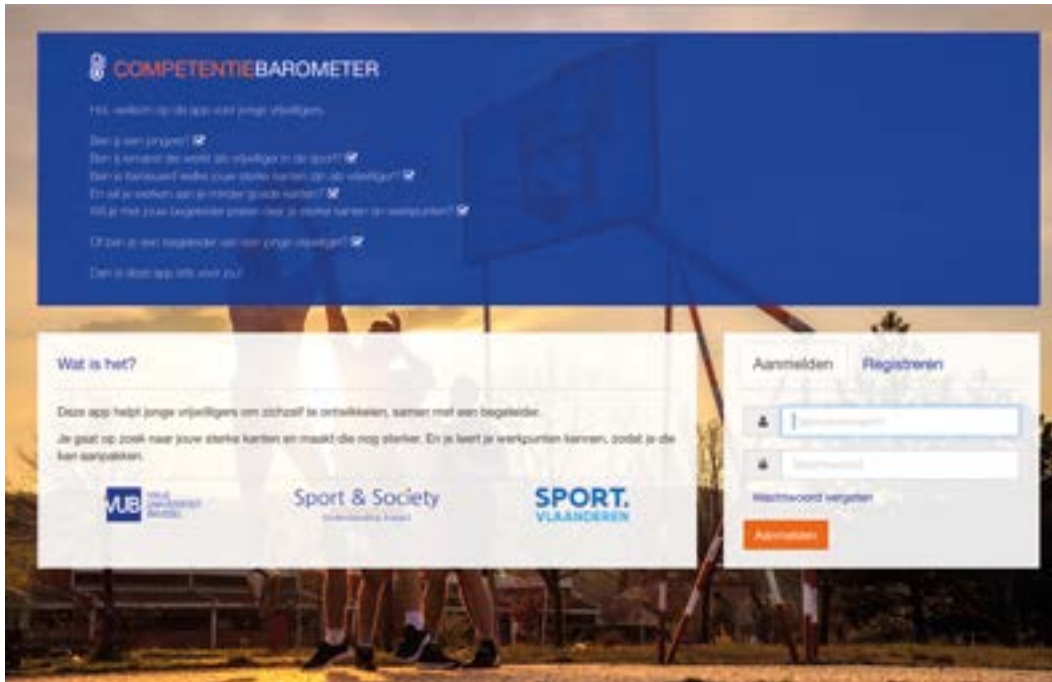
Binnen de competentiebarometer is elke competentie op haar beurt opgedeeld naar verschillende vragen, ook wel indicatoren genoemd. Op deze manier kan de jongere zichzelf en jij als begeleider de jongere op basis van een aantal vragen inschatten (zie ook verder '2.3 Schat de jongeren in binnen één of meerdere competentierollen'). Wanneer alle vragen zijn ingevuld, heeft de jongere zichzelf/heb jij de jongere ingeschat binnen verschillende competenties aan de hand van een aantal indicatoren. Zo werk je aan het herkennen, verwerven en versterken van een aantal competenties die van de jongere enerzijds een goede vrijwilliger maken, maar anderzijds ook bruikbaar zijn binnen andere levensdomeinen zoals school of arbeidsmarkt bijvoorbeeld.



# 2 AAN DE SLAG!

## 2.1 REGISTREER JE EN MELD JE AAN

**Stap 1:** ga naar [www.competentiebarometer.be](http://www.competentiebarometer.be)



**Stap 2:** registreer je.

1. geef je voornaam en naam in;
2. voeg je e-mailadres toe;
3. kies een wachtwoord.

**Stap 3:** meld je aan.

1. geef je emailadres of je gebruikersnaam (voornaam) in;
2. geef je wachtwoord in;
3. je krijgt toegang tot de app waar je op de homepagina belandt.





## 2.2 MAAK VERBINDING MET JOUW JONGEREN

**Stap 1:** ga naar [www.competentiebarometer.be](http://www.competentiebarometer.be)



**Stap 2:** maak een keuze.

- wil je een jongere uitnodigen om de app te gebruiken? Klik op 'jongeren uitnodigen' en geef het e-mailadres in (let op de correcte spelling);
- wil een jongere zijn/haar resultaten via een code met je delen? Klik dan op 'jongeren linken'.

Linken doe je door het ingeven van de code die een jongere jou dient te bezorgen nadat hij of zij een vragenlijst heeft ingevuld (jongeren kunnen deze code steeds opvragen door op hun 'delen' knop te drukken).



### Goed om weten!

- Je kan pas een vragenlijst over de jongere invullen nadat hij/zij zichzelf een eerste keer heeft ingeschat en zijn/haar code deelt met jou. Op deze manier linkt het systeem jullie aan elkaar. Nadien kan je zoveel vragenlijsten over de jongere invullen als je wil.
- Belangrijk hierbij is dat je de inschatting van deze jongere pas kan bekijken NADAT je de jongere zelf eerst heb ingeschat. Dit om mogelijke beïnvloeding te voorkomen.



## 2.3 SCHAT DE JONGEREN IN BINNEN ÉÉN OF MEERDERE COMPETENTIEROLLEN

**Stap 1:** klik op vragenlijst bij de desbetreffende jongere.



**Stap 2:** kies of je één, bepaalde of alle competentierollen invult door 'alle profielen' te kiezen of de desbetreffende profielen aan te klikken nadat je de uitleg gelezen hebt.



**Stap 3:** maak een inschatting van de jongere binnen de desbetreffende competenties.

1. lees de stelling aandachtig;
2. duid aan of de jongere dit nooit, amper, af en toe, regelmatig of altijd doet. Is iets niet van toepassing of weet je het niet, duid dit dan ook aan.





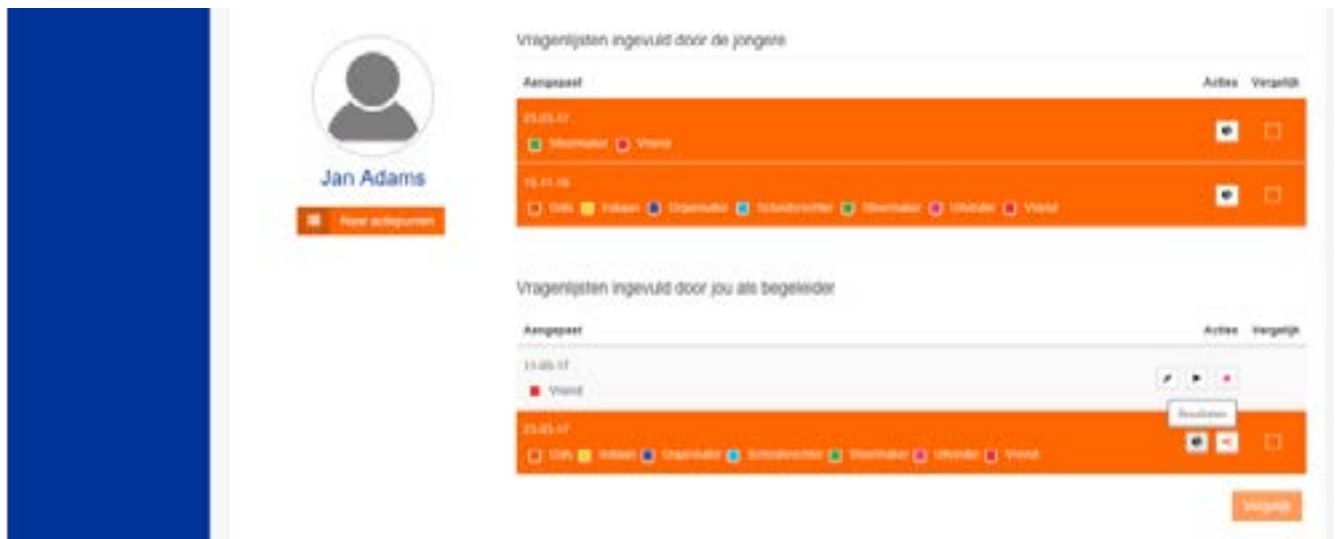
### Goed om weten!

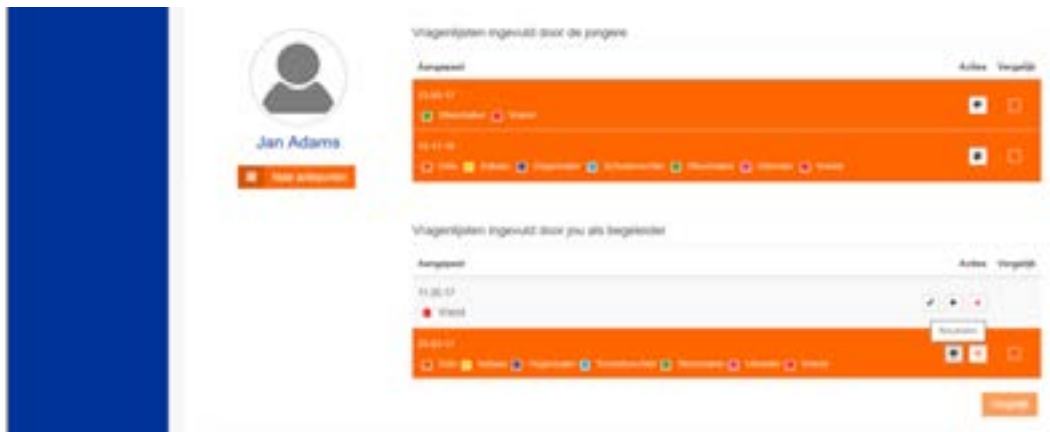
- Bovenaan loopt een progressiebalk mee zodat je kan inschatten hoever je gevorderd bent.
- Reken voor het inschatten per rol gemiddeld 5 tot 10 minuten.
- Je kan op elk moment de vragenlijsten stoppen en hervatten. Alle informatie wordt automatisch opgeslagen.
- Indien je een vragenlijst wenst te hervatten, klik dan onder het 'overzicht' bij de desbetreffende jongere op 'aanvullen'.
- Onder dit 'overzicht' heb je ook de mogelijkheid antwoorden aan te passen. Indien je dus op een foute mogelijkheid klikte, kan je het hier wijzigen. Let wel, eens je de vragenlijst definitief afsluit, is het niet meer mogelijk om aanpassingen door te voeren.
- Indien je bij een bepaald meetmoment de jongere enkel wenst in te schatten binnen één of meerdere bepaald(e) rollen, kan je de vragenlijst afsluiten en bij een volgend inschattingmoment opnieuw dezelfde (en/of andere) rollen invullen.

## 2.4 BEKIJK EN INTERPRETEER DE RESULTATEN

**Stap 1:** vind via 'mijn jongeren' een overzicht per jongere terug.

**Stap 2:** klik op het taartdiagram onder 'mijn jongeren' om de resultaten van jouw inschatting met betrekking tot een bepaalde jongere te bekijken.





1. bekijk per rol hoe je de jongere hebt ingeschat en ook per competentie;
2. klik door naar tips die de jongere zouden kunnen helpen om (nog) beter te worden binnen elke rol;
3. bekijk ook de competenties waar je de jongere hoog scoort. Deze zijn belangrijk voor een positieve bekrachtiging van de jongere.



### Goed om weten!

Denk na over volgende zaken.

- Ga na welke rol(len) je volgens jou al goed, maar ook minder goed, kan. 'Goed' betekent dat de balk meer dan de helft gekleurd is; 'minder goed' betekent dat de balk minder dan de helft gekleurd is.
- Ga na op welke competenties je jezelf hoog ('altijd' of 'regelmatig')/laag ('nooit of 'amper') inschat?
  - o Waarom schat je jezelf zo in?
  - o Kan je hier een voorbeeld van geven?
- Ga na welke indicatoren/competenties je aanduidde als 'niet van toepassing' of als 'weet ik niet'
  - o Ga na of dit klopt + waarom je ze niet van toepassing vindt of niet kan inschatten.

Bedenk hierbij: wanneer er geen tips tevoorschijn komen, betekent dit dat je de jongere goed inschat op deze competentie. Wanneer er enkel tips tevoorschijn komen, betekent dit dat je vindt dat de jongere binnen deze competentie nog veel kan verbeteren.

Op het einde van deze handleiding vind je een aantal documenten terug die je kunnen helpen bij het nagaan van de resultaten en het interpreteren ervan (zie 4. Formulieren als hulpmiddel).



**Stap 3:** bekijk de inschatting van de jongere via 'mijn jongeren'.



### Goed om weten!

Maak eenzelfde oefening over hoe de jongere zichzelf heeft ingeschat.

- Ga na op welke competenties de jongere zichzelf hoog ('regelmatig'/'altijd') en laag ('nooit'/'amper') inschat?
  - o Waarom schat de jonger zichzelf zo in?
  - o Kan hij/zij dit staven met voorbeelden?
- Bekijk of een jongere heel vaak 'nooit' aanduidt
- Bekijk of een jongere heel vaak het midden kiest ('af en toe')
- Bekijk of een jongere heel vaak 'altijd' kiest
  - o Ga na hoe dit komt (bv. 'gemakzucht', perfectionisme, realisme, geen idee)
- Ga na welke indicatoren/competenties de jongere aanduidde als 'niet van toepassing'
  - o Ga na of dit klopt + waarom de jongere ze niet van toepassing vindt, misschien begreep hij/zij de vraag in dat geval niet?
- Ga na welke indicatoren/competenties de jongere aanduidde als 'weet ik niet'
  - o Ga na hoe dit komt en probeer dit inzichtelijk te maken aan de hand van concrete voorbeelden (liefst een situatie waarin de jongere bijvoorbeeld terecht is gekomen).

**Stap 4:** vergelijk jouw inschatting met deze van de jongere via 'mijn jongeren'. Vink de desbetreffende lijsten aan.





### Goed om weten!

- Vergelijken: op zoek gaan naar gelijkenissen en verschillen
  - o Waar scoren zowel de jongere als jij hoog ('altijd'/'regelmatig')?
  - o Waar scoren zowel de jongere als jij laag ('nooit'/'af en toe')?
  - o Waar zitten verschillen? Ga na hoe dit verschil tot stand is gekomen
    - Jongere laag, jij hoog
    - Jij hoog, jongere laag

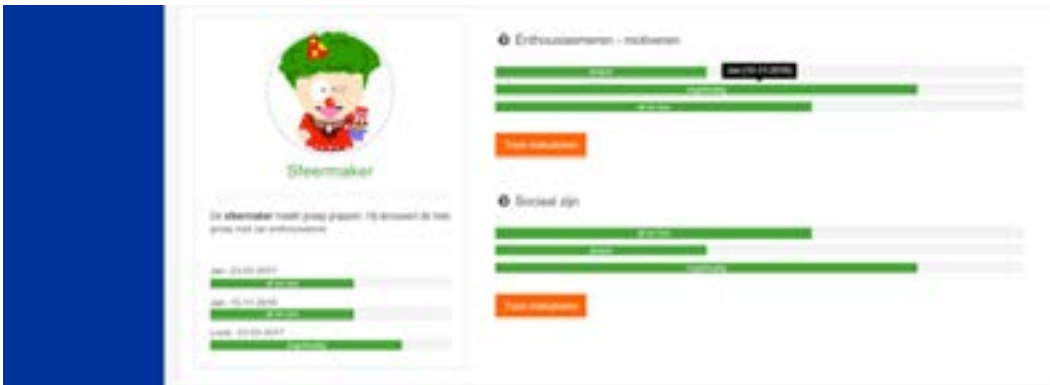
Indien het de eerste keer is dat je de jongere inschat, kan je onmiddellijk naar stap 6 gaan, wanneer je de jongere voor een tweede keer of meer inschat komt er de volgende stap tussen.

**Stap 5:** Vergelijk jouw inschatting met eerdere inschattingen. Vink in het overzicht van de jongere de vragenlijsten aan waartussen je graag een vergelijking wil.



- bekijk en vergelijk jouw inschatting met jouw eerdere inschattingen m.b.t. die bepaalde jongere;
- bekijk en vergelijk jouw inschatting met de eerdere inschattingen van die bepaalde jongere over zichzelf;
- bekijk en vergelijk de huidige inschatting van de jongere met zijn/haar eerdere inschattingen over zichzelf.



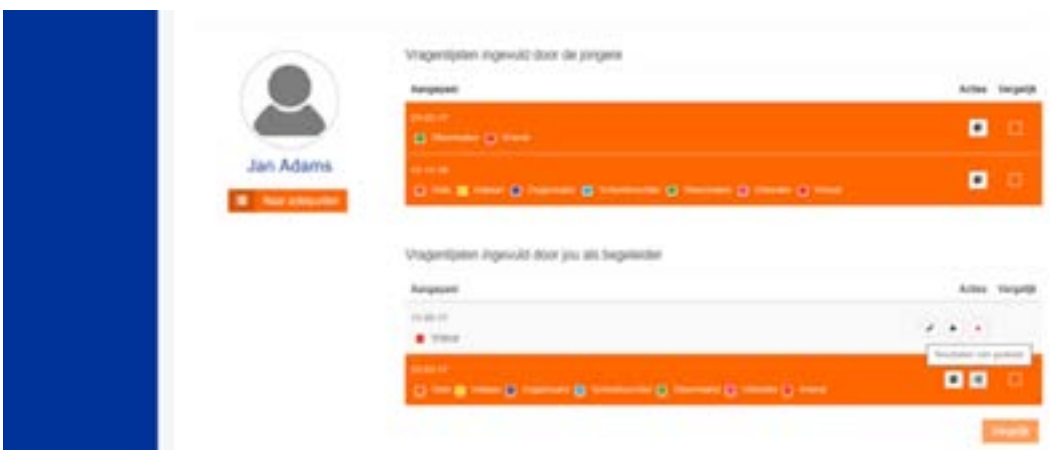


### Goed om weten!

Bekijk tendensen m.b.t. evolutie.

- Deze is duidelijk wanneer jongere of begeleider op moment 2 hoger/lager scoort dan moment 1.
- Bv. van laag naar hoger (bv. van 'doe ik nooit' naar 'doe ik regelmatig').
- Een terugschaling (van hoog naar lager) door de jongere betekent niet altijd iets 'negatief' of dat er geen ontwikkeling is. Dit kan evengoed betekenen dat de jongere genuanceerder naar zichzelf kijkt (= evolutie) en zich een vorige keer had overschat. Belangrijk is om hier aandacht voor te hebben en dit te benadrukken naar de jongeren toe.
- Ga op zoek naar overeenkomsten en verschillen tussen jouw inschatting en deze van de jongere.
  - o Ga op zoek naar oorzaken: waarom denkt de jongere dat hij/zij hier beter in scoort? Waarom lager? Waarom denk jij dit als begeleider? Kan je vaststellingen linken aan geformuleerde actiepunten? Kunnen er voorbeelden gegeven worden m.b.t. specifieke situaties?
- Tip: wanneer er zich bepaalde zaken voordoen tussen twee inschattingsmomenten is het zinvol dit kort bij te houden, zodat je hier op het moment zelf, maar ook later terug naar kan refereren.

**Stap 6:** deel jouw inschatting met de jongere. Door op het desbetreffende 'delen'-icoon te klikken





### Goed om weten!

Belangrijk is dat jijzelf toestemming moet geven aan de jongere alvorens hij/zij jouw inschatting kan bekijken. Let er op dat je dit pas deelt op een moment dat je de jongere ook kan uitleggen waarom je hem of haar op die manier hebt ingeschat (bv. tijdens een reflectiemoment). Het bespreken van de resultaten dient te gebeuren binnen een afgebakend referentiekader (zie verder 2.5).

## 2.5 BEKIJK EN INTERPRETEER DE RESULTATEN

**Stap 1:** vind via 'mijn jongeren' een overzicht per jongere terug.

**Stap 2:** klik op het taartdiagram onder 'mijn jongeren' om de resultaten van jouw inschatting met betrekking tot een bepaalde jongere te bekijken.



### Goed om weten!

- De vergelijking vormt een startpunt om verder te **reflecteren** en met jouw jongere een gesprek aan te gaan over jullie inschattingen.
- Hierbij is het de bedoeling dat je op basis van de vorige stappen verder nagaat en bespreekt hoe de jongere zichzelf inschat, hoe jij dit doet als begeleider en of dit al dan niet verschilt en waarom. Misschien zien jullie de dingen anders?
- Belangrijk is ook om de inschattingen te vergelijken in de tijd. Vergelijk jouw inschatting eens met jouw eerste/eerdere en deze van de jongere. Merk je verschillen? Hoe komt dit? Had de jongere zichzelf over- of onderschat? Hoe komt dit? .... Geen eenvoudige opdracht, maar meer dan de moeite waard!
- Hiervoor ontwikkelden we een aantal **hulpmiddelen**. Over hoe je dit gesprek kan aangaan en waar je hierbij op dient te letten, vind je ten eerste meer informatie in de [reflectieleidraad](#) die we hiervoor ontwikkelden. Ten tweede kunnen ook de hierboven aangehaalde tips (zie '2.4, Bekijk en interpreteer de resultaten') in de applicatie zelf belangrijk zijn om in een gesprek met de jongere te kunnen meegeven. Daarbovenop werden er per competentie [steekkaarten](#) ontwikkeld. Op deze steekkaarten kan je extra tips terugvinden die niet zichtbaar zijn voor de jongeren in de app, maar die jou als begeleider extra input geven om tijdens het gesprek aan te halen.

## 2.6 GEEF VERVOLG AAN JE INSCHATTING EN GESPREK: FORMULEER ACTIEPUNTEN

**Stap 1:** laat de jongere, na of tijdens een gesprek met jou, een aantal actiepunten bepalen.

**Stap 2:** laat de jongere dit samen met jou ingeven via zijn account. Deze worden dan ook zichtbaar in jouw overzicht.



Vragenlijsten ingevuld door de jongere

Aangepast	Acties	Vergelijk
25-09-17	<input checked="" type="checkbox"/> Slechtslezen <input checked="" type="checkbox"/> Verhaal	<input type="checkbox"/>
25-11-16	<input type="checkbox"/> Druk <input type="checkbox"/> Inbreng <input type="checkbox"/> Organisatie <input type="checkbox"/> Technische vaard <input type="checkbox"/> Samenwerken <input type="checkbox"/> Medeliden <input type="checkbox"/> Verhaal	<input type="checkbox"/>







### Goed om weten!

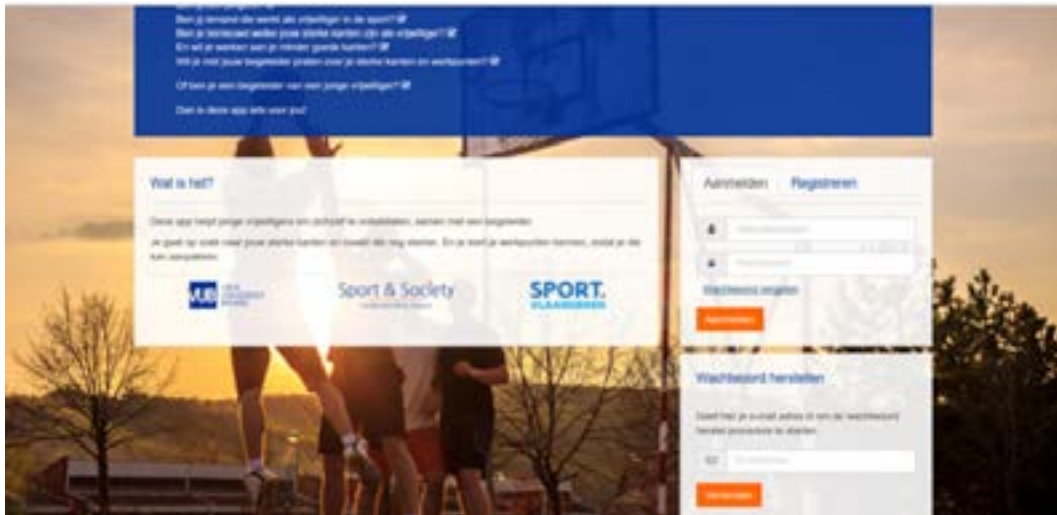
- Nadat je hebt gereflecteerd (nagedacht) over jouw inschatting, die van jouw jongere en zijn of haar 'ontwikkeling', kan de jongere een aantal actiepunten gaan bepalen.
- Actiepunten zijn zaken waarop hij of zij de komende tijd wil gaan focussen. Wil de jongere bijvoorbeeld nog beter worden in de rollen waar hij/zij hoog scoort? Of wil de jongere iets bijleren binnen een rol waar zij/zij momenteel nog niet hoog scoort? Of heeft hij/zij andere doelstellingen (bv. bepaalde competenties gaan toepassen in een andere context, zoals thuis, op school, vrije tijd)? Wanneer een actiepunt bereikt is, kunnen jongeren dit aanduiden.
- Laat de jongere zich hierbij beperken tot een klein aantal actiepunten per keer (bv. drie), zodat je een duidelijk afgebakend en overzichtelijk doel hebt. Om zichzelf te beschermen tegen een lange lijst actiepunten, kan hij/zij maximum vijf openstaande actiepunten hebben.
- Openstaande en bereikte actiepunten worden in de app steeds weergegeven in een handig overzicht.



## 3 FAQ'S

### 3.1 IK BEN MIJN PASWOORD VERGETEN, WAT NU?

Klik op 'wachtwoord vergeten' onder 'aanmelden'. Er zal je gevraagd worden jouw e-mailadres in te geven om je wachtwoord te herstellen. Let hierbij op een correcte spelling. Nadat je de bevestigingsmail ontvangen hebt en op de bijgevoegde link klikt, zal een nieuw wachtwoord naar jouw e-mailadres worden verzonden. Dit kan enkele minuten duren. Eens je bent ingelogd kan je jouw wachtwoord weer veranderen via jouw profiel.



### 3.2 HOE VAAK VUL JE DE APP IN?

In principe zo vaak wanneer men (jongere in samenspraak met jou) dit wil. Aan te raden valt om dit één keer om de twee à drie maanden te doen.

### 3.3 WAT TE DOEN WANNEER DE APP ONVERWACHT WORDT AFGESLOTEN OF JE GEEN TIJD HEBT DE VOLLEDIGE VRAGENLIJST IN TE VULLEN?

Weet dat de app al jouw antwoorden automatisch opslaat. Het is dus geen probleem om even te (moeten) stoppen. Je gaat gewoon opnieuw naar 'vragenlijst' waar je weer kan beginnen waar je de laatste keer gestopt bent.

### 3.4 IK WENS MIJN ANTWOORD TE WIJZIGEN, MAAR KAN NIET TERUGGAAN IN DE VRAGENLIJST. HOE KAN IK DIT AANPAKKEN?

Onder 'overzicht' heb je de mogelijkheid om antwoorden aan te passen. Indien je dus op een foute mogelijkheid klikte, kan je het hier wijzigen. Let wel, eens je de vragenlijst afsluit, is het niet meer mogelijk om aanpassingen door te voeren.

De reden waarom je niet terug kan in de vragenlijst zelf is omdat de vragen steeds in een willekeurige volgorde getoond worden. Op deze manier kunnen we verschillende indicatoren door elkaar voorschotelen en wordt er tegengegaan dat jongeren/begeleiders voor één competentie telkens automatisch hetzelfde antwoord aanduiden voor alle onderliggende indicatoren.





### 3.5 IK WIL DE JONGERE ENKEL INSCHATTEN OP ÉÉN OF TWEE ROLLEN, KAN DAT?

Jij kiest hoeveel rollen je wil inschatten. Zijn er dat vandaag twee en binnen twee maanden vijf, dan kan dat. Je sluit wel best je vragenlijst af via het 'overzicht', zodat je je vragenlijst kan delen met jouw jongere en je binnen twee maanden weer een nieuwe vragenlijst kan starten.



### 3.6 MIJN PROGRESSIEBALK IS AL GEKLEURD WANNEER IK EEN NIEUW DEELPROFIEL WIL INVULLEN, HOE KOMT DIT?

Vanaf het moment dat je reeds één rol hebt ingeschat, zal de progressiebalk bij het aanklikken van een volgende rol steeds voor een deel gekleurd zijn. Dit komt omdat het programma de aangeduide en ingevulde vragenlijsten steeds als één geheel beschouwd, zodat de resultaten nadien ten opzichte van elkaar kunnen worden afgezet.

### 3.7 HOE KAN IK DE JONGEREN HELPEN DE APP IN TE VULLEN?

Hierbij vind je de handleiding van de jongeren. Het kan hierbij helpen dit eerst zelf uit te proberen en dan de jongere(n) te informeren. De app voor de jongere(n) kent daarbij een soortgelijke opbouw dan deze voor de begeleider(s).



# 4 FORMULIEREN ALS HULPMIDDEL

Hieronder vind je een aantal formulieren die je kunnen helpen bij het nagaan van de resultaten en het interpreteren ervan. Je hoeft deze formulieren uiteraard niet te gebruiken, maar het kan wel een handig middel zijn om datgene wat je wil bespreken, te noteren. De bedoeling is om een houvast te hebben, informatie voor tijdens je gesprek met een jongere, genoteerd in trefwoorden.

Bij 'reden jongere' kan je enerzijds nagaan bij de jongere wat de reden voor zijn/haar inschatting is, maar anderzijds ook waarom jij vermoedt dat de jongere zich zo inschat.

HOOG		
OP WELKE COMPETENTIES SCHAT JIJ DE JONGERE HOOG IN?		
COMPETENTIE	REDEN	VOORBEELD





**LAAG**
**OP WELKE COMPETENTIES SCHAT JIJ DE JONGERE LAAG IN?**

COMPETENTIE	REDEN	VOORBEELD















# 5 BRONNENLIJST

- Buelens, E. (2016). *Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations*. Brussel: VUB press.
- Burton, N. W., Turrell, G., & Oldenburg, B. (2003). Participation in recreational physical activity: why do socioeconomic groups differ?. *Health Education & Behavior*, 30(2), 225-244.
- Cobbaert, P. (2008). ISB-meeting sport participation: an impression. *Vlaams Tijdschrift voor Sportbeheer*, nr. 290, 40-45.
- Coussée, F. (2006). *De pedagogiek van het jeugdwerk*. Academia Press.
- Coussée, F. (2008). *A century of youth work policy*. Academia Press.
- Taylor, W. C., Baranowski, T., & Young, D. R. (1998). Physical activity interventions in low-income, ethnic minority, and populations with disability. *American journal of preventive medicine*, 15(4), 334-343.

