

# De kracht van HOOP

Een hoopgerichte en traumabewuste organisatie verweeft de wetenschap van hoop in haar waarden, beleid, structuur en praktijk. Zo ontstaat een omgeving waarin iedereen de kans krijgt om te groeien en te bloeien.

## Jouw rol in het stellen en nastreven van **doelen**

- **Denk:** Welke doelen wil de persoon tegenover mij bereiken? Welke obstakels staan in de weg? Gaat het om ontbrekende stappen, of ontbreekt het aan motivatie? Wat wil ik zelf bereiken in dit gesprek? Liggen onze doelen in elkaars verlengde, of verschillen ze?
- **Vraag:** Wat zijn je huidige doelen, en welke is het belangrijkste? Wat kan jou helpen om dat doel te bereiken?

## Jouw dienst als springplank naar **verandering**

- **Denk:** Welke stappen zijn nodig om dit doel te bereiken? Kan deze persoon die stappen zelf zetten? Wat belemmert dat, en hoe kunnen wij helpen om die drempels weg te nemen? Waar zit een gebrek aan motivatie, en wat ligt daar mogelijk onder?
- **Vraag:** Hoe kunnen wij jou ondersteunen bij het bereiken van je doel? Welke hindernissen kunnen wij helpen wegnemen? Wat heb jij nodig om verder te komen? Zijn er misschien andere manieren om jouw doel te bereiken?

## Jouw dienst als bron van **motivatie**

- **Onthoud:** Trauma beïnvloedt hoe mensen hulp zoeken, zich veilig voelen en anderen vertrouwen. Hoop kan deze situatie verbeteren. Hoe zouden traumatische ervaringen of aanhoudende stress deze situatie kleuren? Heeft deze persoon toegang tot basisbehoeften zoals een woning, eten, veiligheid en rust?
- **Doe:** Let op signalen van terugtrekking, vijandigheid, wanhoop of apathie – die kunnen wijzen op lage hoop. Neem de tijd om samen hoop te verkennen. Vraag naar eerdere successen en benoem wat al gelukt is. Help de ander hun eigen kracht (opnieuw) te ontdekken – dat geeft energie om doelen na te streven.

## Collectieve hoop

- Werkt iedereen in het netwerk echt samen om deze persoon of dit gezin te helpen bouwen aan een betere toekomst?
- Spreekt elk teamlid de taal van hoop: doelen stellen, wegen zoeken, motivatie versterken?





## Leidende principes van hoopgericht werken

Hoop is denken, geen gevoel. Het gaat om hoe iemand doelen en mogelijkheden ziet en plant – niet alleen om hoe iemand zich voelt.

Verbeelding voedt hoop. Door je een betere toekomst voor te stellen, ontstaan nieuwe mogelijkheden.

Hoop is actief. Het is geen wensdroom, maar doelgericht denken: met realistische plannen én de wil om stappen te zetten.

Hoop werkt aanstekelijk. Wie hoop ervaart of deelt, inspireert anderen. Zo groeit hoop in verbinding.

Hoop geven we aan elkaar. Hoop ontstaat in contact – via steun, inspiratie en echte aandacht.

Hoop kun je leren. Het is een vaardigheid die groeit met oefening, via denken, doen en houding te veranderen.

## Hoop beschermt tegen stress en burn-out

Hoop is een mindset die veerkracht versterkt. Ze helpt mensen om uitdagingen aan te gaan in plaats van eraan onderdoor te gaan.

**Hoop is het geloof dat de toekomst beter kan worden dan vandaag – én dat je daar zelf voor kan zorgen.**

## 1. DOELEN

## 2. WEGEN

# HOOP

## 3. WIL

Hoop steunt op drie pijlers:

1. Een duidelijk **doel**,
2. **Wegen** (pathways) om dat doel te bereiken,
3. **Wilskracht** om in actie te komen en vol te houden.

Doelen zijn de gewenste resultaten waar je naartoe werkt. Sommige doelen zijn prestatiegericht (je wil iets bereiken), andere zijn vermijdingsgericht (je wil iets voorkomen). Beide zijn belangrijk, zolang ze helder zijn.

## Motivatie en wilskracht

Motivatie is de mentale kracht om stappen te zetten richting je doelen. Wilskracht is daarbij belangrijk, maar is niet onuitputtelijk. Hoopvolle mensen zoeken actief naar meerdere manieren om hun doel te bereiken. Dat geeft hen extra motivatie om vol te houden.

## Pathways: de weg naar je doel

Pathways zijn de stappen die je bedenkt om je toekomst waar te maken. Zonder stappen blijft een doel een wens. Zijn de stappen te moeilijk? Stel het doel bij, kies een haalbare route en begin opnieuw.

## Apathie is lage hoop

Als mensen steeds weer falen om hun doelen te bereiken, worden ze vaak eerst boos, daarna hopeloos, en uiteindelijk apathisch.

Bij apathie lijkt er weinig motivatie meer te zijn. Toch is er altijd een ingang om te werken: Vraag wat er zou gebeuren als er een mirakel gebeurde en hun wereld ineens anders was. Dat helpt om weer een beginpunt te vinden voor hoop en verandering.