

***Erasmus Employment Plus:  
versterking van de arbeidsmarktveerkracht  
van mensen  
met beperkte vaardigheden en kwalificaties  
door middel van  
gerichte beroepskeuze- en loopbaanbegeleiding***

## Module 4

Professioneel welzijn en burn-out  
preventie

**Werkboek**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteur weer en het Erasmus+ programma kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

## Inhoudsopgave

1	Inleiding en leerdoelen .....	4
2	Overzicht leeractiviteiten .....	8
3	Uitwerking leeractiviteiten .....	12
3.1	Leeractiviteit 1 – Diagnostisch model “identiteitspijlers” .....	13
3.2	Leeractiviteit 2 – Enkele feiten over stress.....	15
3.3	Leeractiviteit 3 – Mijn stress-triggers .....	17
3.4	Leeractiviteit 4 – Hoe ga ik om met stress?.....	19
3.5	Leeractiviteit 5 - Burn-out: een introductie.....	22
3.6	Leeractiviteit 6 – Gary gaat onderuit.....	26
3.7	Leeractiviteit 7 - Veerkracht .....	29
3.8	Leeractiviteit 8 – Supervisie: een introductie.....	31
3.9	Leeractiviteit 9 – Ben ik bewustzijnsgericht? .....	34
3.10	Leeractiviteit 10 – Het creëren van een staat van “bewust zijn” .....	39
3.11	Leeractiviteit 11 – Het vasthouden van een staat van “bewust zijn” .....	42
3.12	Leeractiviteit 12 – Wat verhoogt mijn energie en wat onttrekt mijn energie? .....	44
4	Bijlagen .....	48
4.1	Bijlage 1 - Leeractiviteit 1 – Diagnostisch model "Identiteitspijlers" .....	49
4.2	Bijlage 2 - Reflectiedagboek.....	54
4.3	Bijlage 3 - Leeractiviteit 2 – Enkele feiten over stress .....	56
4.4	Bijlage 4 - Leeractiviteit 3 – Drijfveren die mijn stressniveau triggeren.....	59
4.5	Bijlage 5 - Leeractiviteit 3 – Drijfveren die mijn stressniveau triggeren.....	62
4.6	Bijlage 6 - Leeractiviteit 4 – Hoe ga ik om met stress.....	65
4.7	Bijlage 7 - Leeractiviteit 9 – Ben ik bewustzijnsgericht?.....	68

# 1 Inleiding en leerdoelen

## Inleiding

Het in het kader van het project Erasmus Employment Plus ontwikkelde curriculum bestaat uit vier modules, die er op gericht zijn loopbaanprofessionals en jobcoaches beter in staat te stellen om cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties te kunnen begeleiden. Deze modules zijn:

1. CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE
2. HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES
3. LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN
4. PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

Elk van de modules is ontworpen om de specifieke kennis, vaardigheden en attitudes die belangrijk zijn in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties samen te brengen, en daardoor loopbaanbegeleiders en jobcoaches die met deze specifieke doelgroep werken in hun begeleidingsactiviteiten te ondersteunen.

Iedere module bevat leerdoelen. De leermaterialen in de modules bevatten zowel achtergrondkennis als oefeningen die zijn afgestemd op het bereiken van deze leerdoelen. Ze zijn ontworpen om u als loopbaanbegeleider of jobcoach in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen.

In elk van de modules vindt u leermaterialen die we hebben ontworpen om u te ondersteunen bij het behalen van de leerdoelen. Het materiaal is ontworpen om zelfreflectie te stimuleren en om peer-based, action learning activiteiten aan te moedigen. De leermaterialen bestaan uit discussiethema's, opdrachten, oefeningen en reflecties.

Het is belangrijk om op te merken dat de meeste leeractiviteiten ook bedoeld zijn om in de begeleidingspraktijk in cliëntsituaties te gebruiken. Om begeleiders hierin te ondersteunen wordt gebruik gemaakt van een reflectiedagboek, met als doelstelling om begeleiders hun eigen leerproces te evalueren en te leren van eigen ervaringen met het gebruik van de technieken in real-life begeleidingssituaties.

## **Leerdoelen**

Het begeleiden van cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties is vaak hard werken. Hard werken omdat deze doelgroep veelal op diverse terreinen belemmerd wordt om naar volle vermogen op de arbeidsmarkt deel te nemen: ontbrekende onderwijskwalificaties, medische of sociale beperkingen, financiële situatie, ontbrekende vervoersmogelijkheden, etc. Vaak gekoppeld aan een expliciete hulp- en begeleidingsbehoefte op meerdere terreinen. Niet iedere jobcoach of loopbaanbegeleider kan daar even goed mee om gaan, is in staat om een goede balans te vinden tussen werk en privé, tussen wat binnen en buiten de begeleidingsscope ligt.

Doel van deze module is het ondersteunen van loopbaanbegeleiders en jobcoaches bij het verkrijgen van inzichten in het belang van het herkennen, afbakenen en beschermen van hun eigen welbevinden, om zo het risico op burn-out te verkleinen en in dezen waar nodig preventief maatregelen te kunnen nemen.

### **Leerdoel 1: Reflecteren op het eigen professionele handelen en beoordelen van de mate van evenwicht tussen werk- en privéleven**

Dit leerdoel gaat in op kwesties die spelen ten aanzien van het creëren van een gezonde privé-werkbalans. Uitgangspunt hierbij is maatwerk: wat voor de één werkt, werkt niet voor de ander, we hebben allemaal verschillende behoeften, ondersteuningsbehoeften en verantwoordelijkheden. Begeleiders onderzoeken hoe hun privé-werkbalans is en hoe ze effectief grenzen kunnen stellen, zowel in privé als werkgerelateerde situaties. Vaardigheden worden aangereikt zodat ze deze balans beter kunnen bewaken.

### **Leerdoel 2: Passende zelfzorg uitoefenen en passende professionele en persoonlijke grenzen stellen**

Dit leerdoel richt zich op de vaardigheden en middelen die de begeleider ter beschikking heeft om voor zichzelf te zorgen, om ervoor te zorgen dat hij zich niet te veel engageert en om de juiste grenzen te stellen in de omgang met cliënten alsook met vrienden en familie. Tijdens de bijbehorende leeractiviteiten zal worden onderzocht welke toegang tot ondersteuning begeleiders zelf buiten het werk hebben waar zijn in geval van nood op kunnen terug grijpen.

### **Leerdoel 3: Begrijpen en herkennen van stresssignalen en onderzoeken van technieken voor stressvermindering teneinde het eigen welzijn te bevorderen**

Dit leerdoel identificeert de oorzaken van zowel werk- als persoonsgerelateerde stressoren, de daaruit voortvloeiende tekenen en symptomen van stress zijn en de impact die dit zowel fysiek als mentaal kan hebben als ze niet worden aangepakt. Begeleiders leggen zelf een stresstest af en worden gestimuleerd na te denken over de vraag hoe en bij wie ze steun zoeken als ze zich gestresst voelen.

Begeleiders maken kennis met een reeks verschillende technieken om hun stressniveau te kunnen verminderen, zich meer bewust zijn van hun stress-triggers en erachter komen wat voor hen en voor anderen werkt om stress te helpen verminderen.

### **Leerdoel 4: Vertrouwd raken met het concept van mindfulness en in staat zijn mindfulness technieken toe te passen in het dagelijks leven**

Dit leerdoel introduceert het idee van mindfulness, haar betekenis en toegevoegde waarde en de manier waarop zij introduceren en wat dit betekent en hoe dit kan worden toegepast in het dagelijks leven. Er wordt gekeken naar wat energie geeft en naar wat of wie onze energie aftapt. Het leert ons ook omgaan met energieverpillers, wat op haar beurt weer een gunstig effect heeft op het werk- en privé-gerelateerde stressniveau.

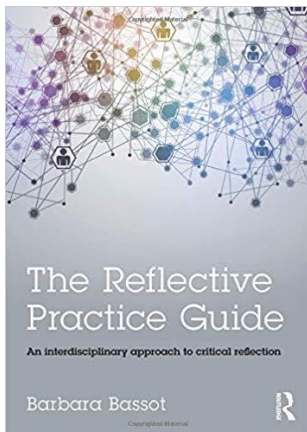
### **Leerdoel 5: (H)erkennen wanneer en waar aanvullende ondersteuning en advies nodig is**

Dit leerdoel introduceert het concept "burn-out", wat is het, hoe kan worden voorkomen en welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn mocht het toch mis gaan. In dit leerdoel onderzoeken begeleiders de vraag tot welke ondersteuning zij toegang hebben – in het bijzonder werkplekgerelateerde ondersteuning – en waarom het belangrijk is dat zij dit niet negeren of denken dat zij het zelf kunnen regelen.

## Reflectie en reflectiedagboek

Een belangrijk onderdeel van deze module is het fenomeen '(zelf)reflectie'. Het is belangrijk dat u als begeleider kunt reflecteren op uw eigen handelen om het optimale uit deze module te halen. Er zijn verschillende manieren om te reflecteren, waaronder in 1-1 supervisie, groepssupervisie of schriftelijke reflectie. In deze module zijn verschillende schriftelijke reflectie-oefeningen opgenomen die specifiek betrekking hebben op onderwerpen die in de leeractiviteiten aan de orde komen. Iedere leeractiviteit wordt afgesloten met het noteren van de eigen ervaringen in een reflectie-dagboek.

Onderstaande boeken gaan dieper in op het onderwerp (zelf)reflectie.

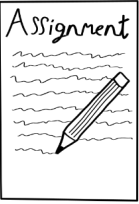



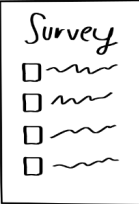



[https://www.amazon.co.uk/Reflective-Practice-Guide-Barbara-Bassot/dp/1138784311/ref=sr\\_1\\_2?crid=GCH0G2T4XS4B&keywords=reflective+practice&qid=1567427526&s=books&sprefix=Refelctive+%2Cstripbooks%2C134&sr=1-2](https://www.amazon.co.uk/Reflective-Practice-Guide-Barbara-Bassot/dp/1138784311/ref=sr_1_2?crid=GCH0G2T4XS4B&keywords=reflective+practice&qid=1567427526&s=books&sprefix=Refelctive+%2Cstripbooks%2C134&sr=1-2)





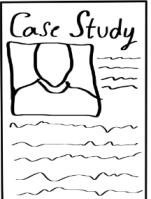








[https://www.amazon.co.uk/Reflective-Journal-Barbara-Bassot/dp/1137603488/ref=dp\\_ob\\_image\\_bk](https://www.amazon.co.uk/Reflective-Journal-Barbara-Bassot/dp/1137603488/ref=dp_ob_image_bk)


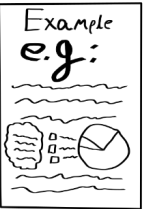




## 2 Overzicht leeractiviteiten

Leeractiviteit	Pictogram	Doel van de leeractiviteit	Bijdrage aan leerdoel
1 Diagnostisch model "identiteitspijlers"	 	Het doel van deze leeractiviteit is het verkrijgen van inzicht in de eigen identiteitspijlers, als belangrijke basis voor het eigen bestaan en het eigen zijn.	4.1, 4.2
2 Feiten over stress	 	Het doel van deze leeractiviteit is het aanreiken van enkele basisfeiten over stress, om begeleiders zich bewust te laten worden van de stressfactoren die op henzelf van toepassing zijn.	4.1, 4.2, 4.3, 4.5
3 Drijfveren die mijn stressniveau triggeren	 	Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders bewust te maken van hun eigen stress-triggers en situaties waarin deze vaker voorkomen, zodat begeleiders situaties leren herkennen en effectiever met de daarbij optredende stress-triggers kunnen omgaan.	4.1, 4.2, 4.3



<p>4 Hoe ga ik om met stress?</p>		<p>Het doel van deze leeractiviteit is om de begeleiders meer bewust te maken van de wijze waarop ze omgaan met stress en stressvolle situaties.</p>	<p>4.1, 4.3, 4.5</p>
<p>5 Burn-out: een introductie</p>	  	<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders te laten herkennen wanneer ze een hoog stress-niveau ervaren en te laten begrijpen hoe dit in de vorm van een burn-out zowel hun werk, privé als gezondheid in ernstige mate negatief kan beïnvloeden. De leeractiviteit gaat tevens in op de vraag welke ondersteuning in het werk en daarbuiten begeleiders kunnen identificeren om hen in het geval van een burn-out in het herstelproces te ondersteunen.</p>	<p>4.1, 4.2</p>
<p>6 Case study: Gary gaat onderuit</p>	 	<p>Deze leeractiviteit vertelt het verhaal van Gary, een begeleider die niet goed om kon gaan met stress en werkdruk en onderuit is gegaan. Het verbeeldt het reële risico van een burn-out en de mogelijk grote gevolgen daarvan op gezondheid, werk en privé.</p>	<p>4.3, 4.5</p>

<p>7 Veerkracht</p>	 	<p>In deze leeractiviteit wordt het begrip veerkracht geïntroduceerd. Het hebben van veerkracht is belangrijk voor iedere begeleider, om te kunnen omgaan met situaties waarin werk en werkdruk voor een bedreiging kunnen zijn voor de privé-werkbalans en het evenwicht in het eigen persoonlijke leven.</p>	<p>4.1, 4.2</p>
<p>8 Supervisie: een introductie</p>		<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders bewust te maken van de kracht van supervisie en collegiale consultatie in het voorkomen van burn-out.</p>	<p>4.5</p>
<p>9 Ben ik bewustzijnsgericht?</p>	 	<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders bewust te maken van het concept 'mindfulness' en na te denken over de vraag hoe 'mindful' of 'bewustzijnsgericht' hun leven op dit moment is.</p>	<p>4.1, 4.4, 4.5</p>

<p>10 Het creëren van een staat van “bewust zijn”</p>	  	<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders te voorzien van eenvoudige, dagelijkse op mindfulness gebaseerde hulpmiddelen, technieken en voorbeelden die hen kunnen helpen bij het creëren van een staat van “bewust zijn”.</p>	<p>4.2, 4.4</p>
<p>11 Het vasthouden van een staat van “bewust zijn”</p>		<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders daadwerkelijk te laten voelen en ervaren hoe het vasthouden van een staat van “bewust zijn” hen dagdagelijks kan helpen bij het omgaan met negatieve werkstress.</p>	<p>4.3, 4.4, 4.5</p>
<p>12 Wat verhoogt mijn energie en wat onttrekt mijn energie?</p>	 	<p>Het doel van deze leeractiviteit is om begeleiders inzicht te geven in wat hen energie geeft en wat hun energie kost. Zich bewust zijn van de factoren die energie leveren of kosten is een voorwaarde voor het ontwikkelen van bewuste strategieën om energievreters aan te pakken en energiebronnen aan te boren.</p>	<p>4.1, 4.4, 4.5</p>

### **3 Uitwerking leeractiviteiten**

### 3.1 Leeractiviteit 1 - Diagnostisch model “identiteitspijlers”

#### Inleiding

Onze identiteit wordt gevormd door de rollen die we hebben en de systemen waar we deel van uitmaken. In elke rol (ouder, partner, vriend, professional) houden we bewust of onbewust rekening met ‘het plaatje’ dat anderen van ons hebben en onze eigen behoefte aan acceptatie daarin. In de rol als loopbaanprofessional/jobcoach van cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties, krijgen begeleiders nogal eens te maken met de zeer complexe situaties waarin cliënten vaak verkeren. Vaak wordt er daarbij door (de omgeving van) de cliënt een beroep op u als professional gedaan om vanuit verschillende perspectieven te acteren, zoals het zijn van een subsidie-adviseur, relatiebemiddelaar, huisvestingsadviseur, financieel consulent, etc.

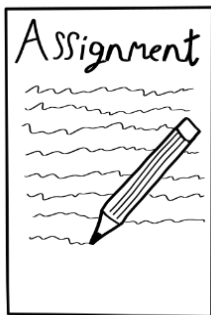
Het verkrijgen van het vertrouwen van uw cliënt om hem op al deze gebieden te helpen, kan uw eigen zelfvertrouwen als begeleider een enorme ‘boost’ geven, daarmee tegemoet komend aan de natuurlijke menselijke behoefte aan acceptatie. Tegelijkertijd kan het vragen oproepen aangaande uw professionele waarden en overtuigingen, de eigen beroepsidentiteit. Als mens wilt u uw cliënt het liefst op alle terreinen helpen, maar als professional weet u dat het soms beter is door te verwijzen. Vaak echter is het niet mogelijk goed door te verwijzen en proberen loopbaanprofessionals en jobcoaches het in hun rol als begeleider toch zelf, daarbij eigenlijk te veel en oneigenlijke ballen in de lucht houdend.

Het werken met cliënten met beperkte vaardigheden en competenties en de vele complexe kanten die er vaak aan hun situatie kleven, kan de balans tussen werk en privéleven van begeleiders danig onder druk zetten. De identiteit is eigenlijk een complex ‘spel’ van rollen in verschillende systemen waarin ‘ik’ en ‘de anderen’ in dynamische relatie staan. Het als professional bewust zijn van deze rollen en het eigen fysieke en mentale welzijn, helpt u om de balans in uw leven te bewaren. Het model van de vijf identiteitspijlers (“pillars of identity”), ontworpen door Hilarion Petzold, is een reflectietool die kan helpen bij het onderzoeken van de balans in dit fysieke en mentale welbevinden.

## Beschrijving

Stel uzelf voor als een huis. Een huis heeft een fundament nodig, pijlers om er in te kunnen wonen. Het huis van uzelf bestaat uit uw welzijn, de balans tussen werk en privé, uw identiteit. De vijf pijlers van uw eigen identiteit dragen en ondersteunen uw "huis", uzelf.

Volgens de resultaten van een internationale enquête onder adviseurs in het kader van het Erasmus Employment Plus-project lopen begeleiders die zich niet bewust zijn van het belang van hun fysieke en mentale welzijn een verhoogd risico op een burn-out en een verstoring van de werk-privé-balans.



Vul de vragenlijst gekoppeld aan het model van de vijf identiteitspijlers in (zie bijlage 1).



Deel de groep op in koppels of subgroepjes. Bespreek in ieder koppel of subgroepje één van de pijlers uit het model. Koppel de uitkomsten terug naar de gehele groep.

Houd een groepsdiscussie over de volgende vragen. Hoe hangen de verschillende pijlers met elkaar samen? Op welke wijze kunnen de verschillende pijlers worden versterkt? Welke pijler zou u zelf graag willen versterken? Hoe?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

## 3.2 Leeractiviteit 2 - Enkele feiten over stress

### Inleiding

Iedereen heeft stress. Stress is een natuurlijke fysieke en mentale reactie op levenservaringen. Alles, van alledaagse gebeurtenissen in werk en gezin tot levensgebeurtenissen als oorlog of de dood van een geliefde, kan stress veroorzaken. Stress heeft een positieve kant. Het kan u helpen om te gaan met potentieel bedreigende situaties. Uw lichaam reageert op stress door hormonen vrij te geven die uw hartslag en ademhaling verhogen en uw spieren klaar te maken om te reageren. Chronische stress kan echter ernstige negatieve gevolgen hebben. Als u geconfronteerd wordt met chronische stress en er niet effectief mee om kunt gaan, kan dat zelfs heel gevaarlijk zijn voor uw gezondheid.

Negatieve stress is een gevoel van abnormale druk. Deze druk kan voortkomen uit verschillende aspecten van uw dagelijks leven. Zoals een verhoogde werkdruk, organisatieveranderingen, een ruzie die u hebt met uw partner of leidinggevende of financiële zorgen. Stress kan ook cumulatief zijn, waarbij stressfactoren op elkaar voortbouwen en elkaar versterken.

### Beschrijving

Begeleiders die werken met cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties kennen een relatief hoog risico op beroepsgerelateerde stress. Daarom is het belangrijk om de belangrijkste basisfeiten over stress te kennen en u af te vragen welke van die feiten op u van toepassing zijn.



Lees de hand-out "Enige feiten over stress", opgenomen in bijlage 3.

Wat zijn de meest voorkomende oorzaken van stress?



Vorm kleine groepen. Bespreek de feiten over stress zoals gepresenteerd in bijlage 3. Ga daarbij dieper in op de volgende vragen:

- Welke stressfactoren zijn in uw persoonlijke en professionele leven van toepassing?
- Wat zijn de bijbehorende stress symptomen en wat is de impact?
- Hoe werkt stress op uw lichaam en geest?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).



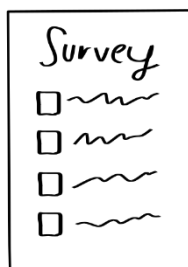
### 3.3 Leeractiviteit 3 - Mijn stress-triggers

#### Inleiding

Hoe beter we begrijpen wat er in ons hoofd omgaat, hoe beter we ongewenste gedachten kunnen herkennen en een andere reactie kunnen kiezen. Al in 1975 identificeerde Taibi Kahler vijf gemeenschappelijke drijfveren die ons in ons dagelijks leven leiden. Onze drijfveren resulteren in het gedrag dat we aan de buitenwereld vertonen en vinden hun wortels in ons onbewuste. Het is nuttig om ons bewust te zijn van deze drijfveren want dit geeft ons de keuze om ons niet blindelings te laten leiden door onze onbewuste impulsen en reacties, waaronder stress. Door bewustwording zijn we beter in staat deze impulsen en reacties te herkennen en (bij) te sturen.

Om effectiever met stress om te kunnen gaan, is het belangrijk om te weten wat uw innerlijke stress-gerelateerde drijfveren zijn, uw stress-triggers. Vooral indien u werkt in een omgeving met een hoog risico op beroepsmatige stress – zoals dat geldt voor begeleiders die veel werken met cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties – is het belangrijk om te weten in welke situaties uw stressreactie automatisch wordt geactiveerd. Het herkennen van onze automatische reacties in stressvolle situaties is namelijk de eerste stap om te leren deze reactie waar nodig op een constructieve manier bij te sturen.

#### Beschrijving



Kahler (1975)<sup>1</sup> identificeerde vijf gemeenschappelijke drijfveren die ons in onze manier van werken leiden. Wanneer onze drijfveren echter te dominant worden en ons niet leiden maar dwingen, dan kunnen zij uitgroeien tot gevaarlijke stress-triggers.

Vul de vragenlijst behorende bij de “stress drijfveren test” in (zie bijlage 4).

Nadat u de vragenlijst heeft ingevuld, kunt u de scores behorende bij uw antwoorden overnemen op het antwoordenblad, zoals opgenomen in bijlage 5. Welke werkstijl behoort er bij uw dominante drijfveer? Wat is daarvan het risico in relatie tot stress?



Bespreek de resultaten op de vragenlijst en de daaruit volgende dominante werkstijl in kleinere groepen of koppels.

- Herkent u zich in de resultaten?
- Welke werkstijl hoort er bij uw dominante drijfveer?
- Wat is daarvan het risico in relatie tot stress?
- Wat wilt u veranderen om deze stress-trigger te verminderen?
- Hoe zou u deze verandering kunne bewerkstelligen?
- Hoe zouden anderen u daarbij kunnen helpen?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

---

<sup>1</sup> Kahler, T. (1975). Drivers - De sleutel tot het processcript. *Transactie-analysejournaal*, 5:3

### 3.4 Leeractiviteit 4 - Hoe ga ik om met stress?

#### Inleiding

Uw drijfveren – in kaart gebracht in leeractiviteit 3 – bepalen hoe u in uw werk staat en in werksituaties onbewust reageert op stressvolle situaties. Afhankelijk van uw stressgevoeligheid kunnen deze reacties positief of negatief zijn of zelfs gevaarlijk uitpakken voor uw gezondheid. Het is daarom belangrijk dat u weet hoe u kunt omgaan met deze stresssignalen.

In essentie gebruiken mensen twee verschillende copingstrategieën om met stress om te gaan: de probleemgerichte strategie en de emotiegerichte strategie.

De probleemgerichte strategie berust op het gebruik van actieve manieren om de situatie die de stress heeft veroorzaakt direct aan te pakken: de focus ligt op de manier waarop het brein reageert op een **probleem**. Enkele voorbeelden zijn:

- Analyseer de situatie  
Bijvoorbeeld, let op, vermijd meer verantwoordelijkheid te nemen dan je aankan.
- Harder werken  
Bijvoorbeeld, blijf de hele nacht op om te studeren voor een examen.
- Pas eerdere ervaringen toe  
Bijvoorbeeld, U verliest voor de tweede keer uw baan - u kent reeds de stappen om een nieuwe baan te vinden en kan besluiten deze opnieuw toe te passen.
- Praat met iemand die een directe invloed heeft op de situatie  
Bijvoorbeeld, ga het gesprek aan met uw leidinggevende om uitstel te vragen van een deadline.

Emotionele copingstrategieën worden gebruikt om met de uit een probleemsituatie voortvloeiende gevoelens om te gaan, in plaats van met de eigenlijke probleemsituatie zelf: de focus ligt op een reactie op de **emoties** die uit een stresssituatie voortkomen. Enkele voorbeelden van deze emoties zijn:

- Klagen  
U accepteert bijvoorbeeld nieuwe taken in plaats van "nee" te zeggen, maar u blijft klagen en zeggen dat het oneerlijk is.
- Wegvluchten  
U droomt bijvoorbeeld over een betere financiële situatie door het winnen van de lotto in plaats van uw financiële problemen aan te pakken.
- Vermijden/Ontkennen  
U vermijdt bijvoorbeeld alles wat met de situatie te maken heeft of u gebruikt drugs en/of alcohol om uit de situatie te ontsnappen.
- Anderen de schuld geven  
U geeft anderen de schuld van de situatie in plaats van de situatie aan te pakken.
- De oplossing bij anderen leggen  
U legt bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid voor de oplossing bij uw leidinggevende – die u vervolgens weer de schuld kunt geven als de situatie niet verandert – in plaats van de situatie zelf aan te pakken

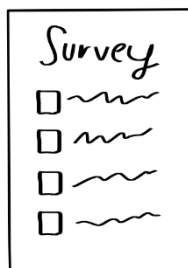
Effectieve copingstrategieën zijn situatie- en persoonsafhankelijk. Mogelijk goede copingstrategieën kunnen zijn:

- Wees positief!  
Kijk naar elk obstakel dat u tegenkomt als een leerervaring.
- Reageer niet teveel op stressoren en pak deze één voor één aan.  
Neem bijvoorbeeld een paar keer diep adem en ga door.
- Kijk objectief naar hetgeen de stressreactie veroorzaakt. Is dat werkelijk stressvol?  
Bijvoorbeeld, is het bereiden van het diner voor 12 mensen echt zo verschrikkelijk?
- Communiceer!  
Herkauw en krop uw emoties niet op, want dit kan later tot een uitbarsting leiden.
- Accepteer uzelf (en anderen)  
Niemand is perfect en er is altijd ruimte voor fouten (en verbeteringen).
- Maak verbindingen met mensen  
Sociale steun is vaak de sleutel! Samen staat u sterker dan alleen.

- Ga op een positieve manier om met fouten  
Leer van uw fouten en pas uw leerervaringen toe in toekomstige situaties.
- Ontwikkel zelfdiscipline

### Beschrijving

Het u bewust zijn van uw stressgevoeligheid geeft u inzicht in de vraag of u op een gezonde manier met stressvolle situaties omgaat of niet. Het op een gezonde, natuurlijke manier, kunnen omgaan met stress is een belangrijke indicator of de verhouding tussen uw werk en uw privéleven in balans is.



Vul de stressgevoeligheidsvragenlijst zoals opgenomen in bijlage 6 in.



Bespreek de uitkomsten van de stressgevoeligheidstest in een groepsdiscussie.

- Hoe gaat u om met stress?
- Welke positieve copingstrategieën zet u daarbij in?
- Welke positieve copingstrategieën zou u nog meer kunnen inzetten?
- Wat zijn daarbij de eerste stappen die u gaat zetten? Wie kunnen u daarbij helpen?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2).

### 3.5 Leeractiviteit 5 - Burn-out: een introductie

#### Inleiding

Burn-out is een toestand van emotionele, fysieke en mentale uitputting veroorzaakt door overmatige en langdurige stress. Het is alles overweldigend en zorgt voor emotionele uitputting, waardoor u niet in staat bent om aan verwachtingen van alle dag te voldoen. Burn-out vermindert de productiviteit en laat uw energie wegvloeien.

U kunt een burn-out ervaren wanneer u het gevoel heeft dat uw inspanningen op het werk niet de resultaten hebben opgeleverd die u verwachtte. Ook kunt u het gevoel hebben dat u niet in staat bent om empathie te tonen voor anderen, waar u dat voorheen wel kon.

Burn-out is kan zowel privé- als werkgerelateerd zijn. Gepassioneerde, toegewijde mensen die te hard werken of juist diep teleurgesteld raken in het werk waar ze een belangrijk deel van hun identiteit en betekenis aan ontleen lopen een verhoogd risico op een burn-out.

Een burn-out verdwijnt niet vanzelf. Iemand die last heeft van een burn-out heeft veel ondersteuning, begrip en support nodig, zowel binnen als buiten de werkplek. Mensen met burn-out dienen daarnaast ook zelf in hun leven veranderingen aan te brengen en effectieve copingstrategieën te ontwikkelen om in de toekomst minder gevoelig te zijn voor stressvolle situaties.

Signalen van een burn-out zijn:

- Het gevoel dat elke dag op het werk een slechte dag is;
- Een meestal uitgeput gevoel;
- Een gevoel van u overweldigd voelen door uw verantwoordelijkheden;
- Het hebben van minder geduld met anderen dan u gewend bent;
- U hopeloos voelen over uw situatie op het werk;
- Het ervaren van fysieke symptomen zoals pijn op de borst, kortademigheid, slapeloosheid, hartkloppingen of paniekaanvallen;
- Te veel of te weinig eten, maagklachten;
- Ziekmeldingen om maar niet naar het werk te hoeven gaan.

Risicofactoren van een burn-out zijn:

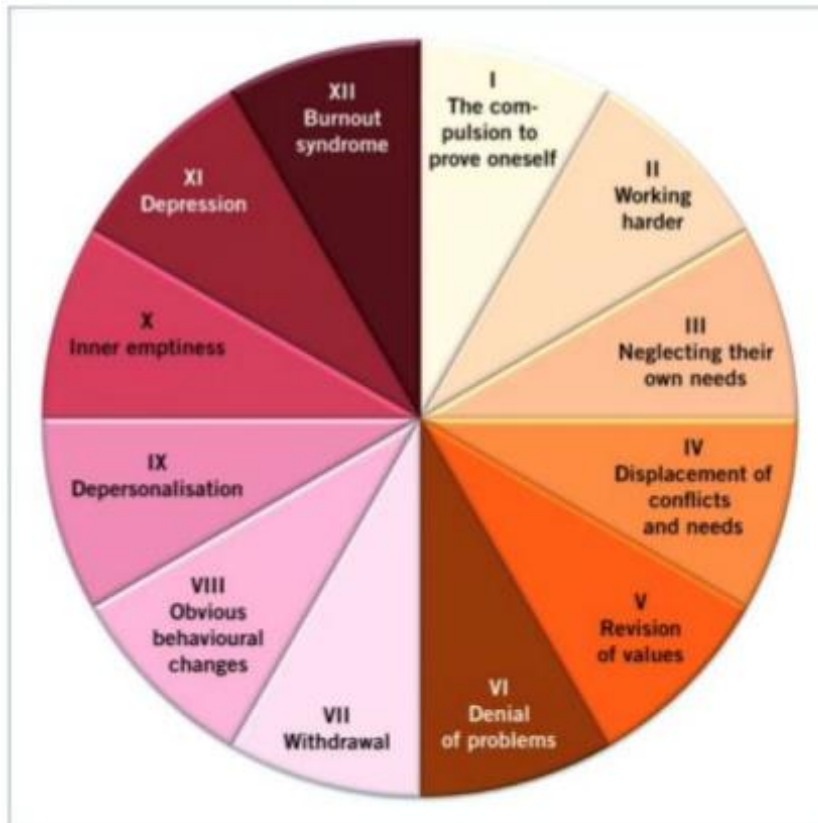
- Als uw baan een centrale rol speelt in uw leven;
- Als werk de enige bron van voldoening in uw leven is;
- Als u een idealist bent en geconfronteerd wordt met een ander resultaat dan u eerder had gedacht;
- Als u in uw werk een manier zoekt om “wraak te nemen” op ervaringen uit het verleden;
- Als u denkt dat u alleen geliefd bent als u goed presteert en als gevolg daarvan steeds probeert mensen te plezieren.

Factoren die beschermend werken:

- Het ervaren van sociale ondersteuning op het werk;
- Als u met andere mensen kunt praten over uw werk en de mogelijke druk die u ondervindt;
- Het letten op een goede scheiding tussen werk en privéleven;
- Het vinden van manieren om eventuele woede en agressie die voortkomen uit spanningen te beheersen (bijvoorbeeld door te sporten, recreatieve activiteiten, mindfulness).

## Beschrijving





## 12 Phases of Burnout

Freudenberger & North

Twelve-phase model of Herbert Freudenberger and Gail North (1992). The 12 phases are depicted in the abbreviated form; see text for more details (Source: Coaching, Empirical Social Research and Gender Research, 2013).

Bespreek in tweetallen of subgroepjes de mate van risico op burn-out die u zelf denkt te lopen. Maak daarbij gebruik van de inzichten die u hebt opgedaan uit bovenstaand diagram van de 12 stadia van burn-out en de hierboven signalen, risicofactoren en beschermende factoren in relatie tot burn-out. De volgende vragen zouden daarbij aan bod kunnen komen:

- Welke risicofactoren zijn op u van toepassing? Hoe gaat u daar mee om?
- Welke maatregelen neemt u of zou u kunnen nemen om beter met de risico's om te gaan?
- Welke beschermende factoren hanteert u nu? Welke zou u nog meer kunnen gebruiken?
- Ik welk stadium van de 12 burn-out stadia van Freudenberger denkt u zich te bevinden? Waarom denkt u dat?
- Welke acties kunt u ondernemen om in een "lagere" burn-out fase te geraken? Wat en wie kan daarbij ondersteunend werken?



- Welke hulp kunt u aan anderen geven die met vragen omtrent burn-out bij u aankloppen?
- Wanneer u iemand met burn-out signalen herkent, wanneer zou u hem of haar dan adviseren om hulp te zoeken?



Het is belangrijk om zicht te hebben op de mate waarin u op dit moment vatbaar bent voor een burn-out. Een vragenlijst om zicht te krijgen op deze vatbaarheid is te vinden op de website van mindtools: [https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS\\_08.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS_08.htm)

Vul deze vragenlijst in en bespreek in tweetallen of kleine groepjes de uitkomsten. Besteed daarbij aandacht aan de volgende vragen:

- Herkent u zich in de uitkomst van de vragenlijst?
- Wat zegt de uitkomst van de vragenlijst u?
- Kunt u een concreet voorbeeld geven die past bij de uitkomst van de vragenlijst?
- Wat zijn de risicofactoren in uw voorbeeld? Of juist de beschermende factoren?

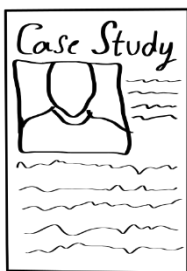
Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

### 3.6 Leeractiviteit 6 - Case study: Gary gaat onderuit

#### Inleiding

In deze leeractiviteit wordt door middel van een case study inzicht gegeven in de gevolgen van een burn-out.

#### Beschrijving



Lees de casestudy “Gary gaat onderuit”.

#### “Gary gaat onderuit”

*Toen Gary voor het eerst begon te werken als loopbaanadviseur en jobcoach, hield hij van zijn baan. Hij keek er elke dag naar uit om te gaan werken, had echt zijn droombaan gevonden. Natuurlijk, er was sprake van een hoge werkdruk en het was soms stressvol en frustrerend als cliënten vertelden over de problemen die ze hebben en de muren waar ze tegen aan liepen. Maar hij probeerde ze zo veel mogelijk te helpen, niet alleen tijdens begeleider-cliënt-momenten maar ook tussendoor.*

*Twee jaar later is Gary een ander mens geworden. Hij is afgefallen, kan niet meer slapen en heeft angst om naar zijn werk te gaan. Hij is de hele tijd gespannen en heeft het gevoel dat zijn werk vooral zinloos is en dat hij niet wordt gehoord. Het begon allemaal toen ze begonnen met de herstructurering van zijn team en ontslag dreigde. Hij kon gelukkig blijven, maar het was een moeilijke tijd met veel zorgen: wat zou hij zou moeten doen als hij zijn baan zou verliezen, hoe hij de rekeningen en de hypotheek zou kunnen betalen, hoe het met de cliënten die onder zijn hoede stonden en die op hem bouwden verder zou moeten. Bovendien is zijn cliënt-load*

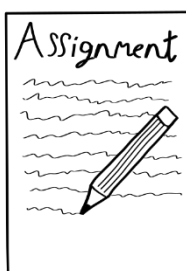
*toegenomen, doordat de herstructurering er toe leidde dat ze nu hetzelfde doen met minder mensen. En de administratieve verantwoordingslast – niet bepaald Gary's hobby – is er ook niet minder op geworden...*

*Gary's vuur voor het werk is verdwenen. Hij houdt zich strikt aan zijn werktijden en is buiten de ingeplande afspraken niet meer bereikbaar voor zijn cliënten, hij maakt zich zorgen over het niet bereiken van zijn maandelijkse doelen, voelt zich niet goed genoeg en maakt geen verschil meer voor zijn cliënten.*

*Bovendien is zijn moeder erg ziek en probeert hij haar zo veel mogelijk te zien, wat weer ten koste gaat van zijn mogelijkheden om tijd door te brengen met zijn familie en vrienden. Sommige van zijn vrienden en collega's hebben gemerkt dat Gary steeds vaker met zijn gedachten afwezig is, in een eigen apathische wereld zit en zichzelf niet lijkt te zijn. Gary zelf begint zich steeds wanhopiger te voelen en vindt het steeds moeilijker om zich te concentreren op het werk en het leven in het algemeen. Hij is vooral moe, heeft geen energie en weet niet meer naar wie hij zich moet richten voor ondersteuning.*

Bespreek onderstaande vragen in subgroepjes en vervolgens in de gehele groep.

- Wat denk u dat er aan de hand is met Gary?
- Wat denk u dat Gary zou moeten doen om steun vanuit het werk te krijgen?
- Welke ondersteuning zou Gary buiten het werk kunnen krijgen?
- Wat denkt u dat een goede eerste stap voor Gary zou zijn om er weer boven op te komen?



Deel de groep in twee subgroepen. Iedere subgroep werkt het verdere verloop van de casus uit volgens één van beide onderstaande scenario's:

- Groep 1:

Gary stapt naar zijn direct leidinggevende. Die schrikt van zijn verhaal maar is blij dat Gary hem in vertrouwen neemt. Hij onderneemt gelijk actie en biedt zijn hulp aan. Beschrijf de stappen die worden genomen om Gary te helpen en wat er vervolgens gebeurt.

- Groep 2:

Gary stapt naar zijn direct leidinggevende. Die reageert afstandelijk. Hij heeft wel andere dingen aan zijn hoofd. Het belangrijkste zijn de productiecijfers en laat Gary daar nu net onder de norm zitten. Hij antwoordt richting Gary dat deze zich vooral op zijn cliënten moet richten, zij hebben immers pas échte problemen. Beschrijf de impact van de reactie op Gary en wat er vervolgens gebeurt.

Wissel in de groep de ervaringen van beide subgroepen en het vervolg van het verloop van de casestudy uit.

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

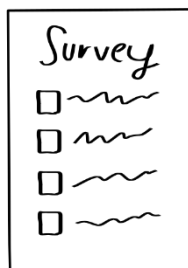
### 3.7 Leeractiviteit 7 - Veerkracht

#### Inleiding

Veerkracht wordt vaak beschreven als ons vermogen om terug te veren als de dingen niet volgens plan verlopen. Veerkracht is een kwaliteit die we allemaal tot op zekere hoogte bezitten, maar sommigen van ons kunnen er makkelijker uit putten dan anderen. Veerkracht is belangrijk omdat het ons op koers houdt tot we onze doelen bereiken, het ons in staat stelt om met moeilijke situaties om te gaan en het ons helpt om te groeien door ons te stimuleren om dingen positief te zien.

Veerkracht helpt bij het omgaan met stressvolle situaties. Als we tegen een muur aanlopen of ergens tegenslag bij ondervinden helpt veerkracht ons om te reflecteren op de situatie, na te gaan wat of waar het is fout gegaan en ons de kracht te geven iets anders te proberen. Veerkracht is een vaardigheid en kan worden geleerd en ontwikkeld. Als we daarvoor kiezen.

#### Beschrijving



Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de vraag hoe veerkrachtig u bent, omdat dit in belangrijke mate bepaalt in hoeverre u met tegenslag en stressvolle situaties kunt omgaan. Een vragenlijst om zicht te krijgen op de vraag hoe veerkrachtig u bent is te vinden op de website van mindtools: <https://www.mindtools.com/pages/article/resilience-quiz.htm>

Vul deze vragenlijst in. Hoe veerkrachtig bent u?



Bespreek in tweetallen of kleine groepjes de uitkomsten van de vragenlijst. Besteed daarbij aandacht aan de volgende vragen:

- Herkent u zich in de uitkomst van de vragenlijst?
- Wat zegt de uitkomst van de vragenlijst u?
- Bent u verbaasd over de resultaten?
- Hoe kunt u uw veerkracht verder versterken?
- Hoe hebt u geleerd om veerkrachtig te zijn?
- Hoe helpt u dit in het omgaan met stressvolle situaties op uw werk?



Beschrijf een werksituatie waarin u de veerkracht had om een tegenslag of moeilijke situatie te overwinnen.

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

### **3.8 Leeractiviteit 8 - Supervisie: een introductie**

#### **Inleiding**

Intervisie is een georganiseerd gesprek tussen mensen die werkzaam of in opleiding zijn in hetzelfde vakgebied. Onderwerp van gesprek zijn de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen, oogmerk is dat de deskundigheid van de betrokkenen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert. Anders dan bij supervisie is er geen hiërarchische situatie waarin iemand de leiding heeft. Supervisie kent de vorm van een tweegesprek, intervisie vindt plaats in kleine groepjes van maximaal circa 6 personen.

Het doel van zowel intervisie als supervisie is om medewerkers een veilige, ondersteunende manier te bieden om kritisch te reflecteren op hun eigen handelen in een specifieke situatie, om problemen aan te kaarten, problemen te onderzoeken en nieuwe manieren te ontdekken om zowel de situatie als het eigen handelen daarbinnen te verbeteren.

Het in staat zijn om op een coachende, probleemoplossende wijze supervisiegesprekken te houden is voor iedere leidinggevende een belangrijke manier om medewerkers bij hun dagelijkse werkzaamheden en hun professionele ontwikkeling te ondersteunen. Het belang van het ondergaan van intervisie en supervisie om ervaringen en probleemsituaties te delen en te onderzoeken en daaruit leerpunten te halen voor de toekomst is met name groot in begeleidende beroepen, zoals het beroep van loopbaanprofessional en jobcoach.

Intervisie en supervisie kunnen een dempende werking hebben op de kans op burn-out. Het hebben van een kans om zorgen te bespreken en steun te krijgen kan een groot verschil maken in hoofden van mensen. Het geeft u bovendien de kans om met hulp van anderen over situaties na te denken, perspectieven te herzien en te sparren over hoe eenzelfde situatie een volgende keer misschien anders zou kunnen aanpakken.

Het belangrijkste doel van intervisie is het bieden van ondersteuning bij moeilijk oplosbare werk-gerelateerde situaties, zoals bijvoorbeeld de vraag hoe om te gaan met een complexe cliëntsituatie of een cliëntsituatie die de begeleider persoonlijk raakt.

Bij supervisie gaat het er veel meer om dat de begeleider niet alleen ondersteuning krijgt van zijn of haar leidinggevende om effectief om te gaan met werkgerelateerde zaken maar ook met zaken die buiten het werk plaatsvinden en die invloed hebben op het vermogen om het werk te doen. Denk daarbij aan ziekte, overlijden, echtscheiding. Supervisie kan daardoor ook een element van coaching en training inhouden.

In teams die vergelijkbare werkzaamheden verrichten kan ook groepsbegeleiding door de leidinggevende worden ingezet als een manier om (groepsbrede) problematieken bespreekbaar te maken. In dat geval kan de leidinggevende de leden van het team vragen om een casestudy of een bepaalde kwestie die zij hebben in de vorm van een groepsgesprek willen inbrengen. De inbrenger(s) schetsen de situatie en welke acties ze tot nu toe hebben ondernomen en vragen het team vervolgens om hulp. De leidinggevende begeleidt het daaruit volgende groepsgesprek.

Begeleide groepsgesprekken zijn een goede manier voor het hele team om te leren en ook te reflecteren op eigen hun praktijk. Het kan ook helpen bij het identificeren van aanvullende ontwikkelingsbehoeften. Als het goed gedaan wordt, kan het hele team zich gesteund voelen en laat het ook iedereen die het moeilijk heeft zien dat ze er niet alleen voor staan. In die zin werkt het ook weer dempend op het burn-out risico van de individuele teamleden.

### Beschrijving



Bespreek in subgroepjes elkaars ervaringen met supervisie en andere vormen van persoonlijke werkgerelateerde begeleiding. Besteed daarbij in ieder geval aandacht aan de volgende vragen:



- Wat is uw eigen ervaring met begeleiding / supervisie op het werk door uw leidinggevende? Zijn dit goede of slechte ervaringen?
- Kunt u een voorbeeld geven van intervisie met collega's dat u heeft geholpen? Hoe dan?
- Heeft u wel eens gebruik gemaakt van groepssupervisie? Wat is uw ervaring?
- Denkt u dat supervisie een nuttig instrument is voor de professionele ontwikkeling van loopbaanbegeleiders en jobcoaches? Waarom wel/niet?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

### 3.9 Leeractiviteit 9 - Ben ik bewustzijnsgericht?

#### Inleiding

De meeste mensen hebben last van wat men apengeest noemt. De geest is als een aap die van tak naar tak zwaait. Uw gedachten gaan van het ene naar het andere, naar het andere, naar het andere. Voor u het weet, denkt u ergens aan en hebt u geen idee hoe u daar gekomen bent. De apengeest denkt vaak aan het verleden. Overdenken wat er is gebeurd of wat u denkt dat het anders had moeten gaan. Of het denkt aan de toekomst. Zich zorgen maken over wat er zou kunnen gebeuren of denken over wat u moet doen. Als uw geest naar het verleden of de toekomst dwaalt, verliest u het nu uit het oog en kunt u niet meer aanwezig zijn bij wat er nu gebeurt.

Bewustzijnsgericht leven – of: mindful leven – is het tegenovergestelde van leven op de automatische piloot. Mindfulness wordt vaak geassocieerd met meditatiebeoefening, maar het is meer dan dat. Mindfulness is een toestand van niet-oordelend bewustzijn van wat er gebeurt in het huidige moment, inclusief het bewustzijn van de eigen gedachten, gevoelens en zintuigen. Het is een vorm van aanwezig zijn die op elk moment kan worden beoefend.

Mindfulness leert ons om meer compassie met onszelf te hebben, meer zorgzaamheid en meer acceptatie van ons hier en nu. Het leert ons ook om geduldig en niet-oordelend te zijn als we fouten maken. Naarmate we leren om dit te beoefenen, worden we vriendelijker en meer compassievol met onszelf en met anderen.

Mindfulness – letterlijk: bewust zijn – is een belangrijke beschermende factor tegen stress en burn-out. Mensen die mindful leven, zich bewust zijn van lichaam en geest en de balans daartussen, kunnen over het algemeen beter omgaan met stress en lopen daardoor minder risico op een burn-out. Het is daarom voor begeleiders van belang om inzicht te krijgen in de vraag in welke mate ze zichzelf bewust zijn van de rol van lichaam en geest op hun huidige zijn.

Mindfulness is het beste te beschouwen als een manier van zijn in plaats van een activiteit op zich. Bijna elke activiteit kan mindful – op bewuste, overdachte wijze – worden uitgevoerd.

Oorspronkelijk geassocieerd met de boeddhistische psychologie, komt de term "mindfulness" van het Sanskriet woord "Smṛti," wat letterlijk vertaald wordt naar "datgene wat herinnerd wordt". Met andere woorden: *Mindfulness gaat over aandacht voor wat er op dit moment gebeurt.*

Mindfulness – of: bewust zijn – heeft drie belangrijke kenmerken:

- **Doel** - Mindfulness houdt in dat u uw aandacht opzettelijk en doelbewust richt in plaats van deze te laten afdwalen.
- **Aanwezigheid** - Mindfulness houdt in dat u volledig betrokken bent bij en aandacht hebt voor het huidige moment. Gedachten over het verleden en de toekomst die zich voordoen worden eenvoudigweg herkend als gedachten die zich in het heden voordoen.
- **Acceptatie** - Mindfulness houdt in dat u niet oordeelt over wat er in het moment gebeurt. Dit betekent dat gewaarwordingen, gedachten en emoties niet worden beoordeeld als goed of slecht, aangenaam of onaangenaam; ze worden simpelweg opgemerkt als "gebeuren" en geobserveerd totdat ze uiteindelijk voorbijgaan.

Mindfulness is een mind-body praktijk die zowel de fysieke als de mentale gezondheid alsook het spirituele welzijn ten goede komt. Enkele voordelen zijn (David & Hayes, 2011):

Mentale voordelen:

- Verhoogd bewustzijn van iemands geest;
- Verminderde stress, angst en negatieve emoties;
- Meer controle over steeds terugkerende gedachten (een belangrijke oorzaak en symptoom van depressie en angst);
- Verhoogde mentale flexibiliteit en focus;
- Meer werkgeheugen;
- Minder afleidende gedachten;
- Minder emotionele reactiviteit;
- Verhoogde capaciteit voor opzettelijk, responsief gedrag;
- Verhoogde empathie, compassie en gewetensvolheid van andermans emoties.

#### Fysiologische voordelen:

- Verbeterde werking van het immuunsysteem;
- Verhoogde hersendichtheid en neurale integratie in gebieden die verantwoordelijk zijn voor positieve emoties, zelfregulering en langetermijnplanning;
- Verlaagde bloeddruk;
- Verlaagde niveaus van bloedcortisol (een belangrijk stresshormoon);
- Grotere weerstand tegen stressgerelateerde ziekten zoals hartaandoeningen;

#### Mentale voordelen:

- Verhoogd zelfinzicht en zelfacceptatie;
- Verhoogde acceptatie van anderen;
- Meer compassie en empathie;
- Verhoogd gevoel voor moraal, intuïtie en moed om te veranderen;
- Meer controle over automatisch gedrag;
- Verhoogde zelfdiscipline.

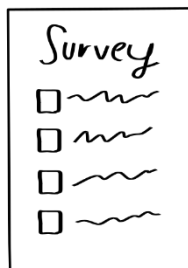
Vriendelijk en niet-oordelend zijn is de kern van de mindfulness-praktijk. Dit betekent dat u accepteert wat er is en de realiteit niet ter discussie stelt. Dit klinkt eenvoudig, maar is het niet. In de praktijk hebben we namelijk constant oordelende gedachten:

- Ik vind hem gewoon niet leuk.
- Mijn agenda is zo'n puinhoop.
- Wat een chagarijnige client.
- Waarom kan ik me niet gewoon concentreren?
- Wat zit mijn haar slecht.

Mindfulness gaat over het temmen van deze innerlijke kritiek op elkaar en op anderen. Dit betekent niet dat u niets verandert en dat u alles gewoon laat zoals het is. Ook op basis van een niet-oordelende gedachte kunt u nog steeds besluiten om iets aan een situatie te doen. Het verschil is dat u deze verandering aanbrengt vanuit een bewust zijnde staat en niet vanuit een staat van stress.

## Beschrijving

Ben ik mindful? Om deze vraag te beantwoorden hebben Baer\* en anderen vijf elementen van mindfulness geïdentificeerd die ons helpen te identificeren hoe "mindful" we leven. Mindful leven helpt ons om beter met andere mensen om te gaan en om in balans te zijn met onszelf. Daarom is het – zeker voor begeleiders – belangrijk dat u zich bewust bent van hoe "mindful" u eigenlijk bent.



**De Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)**, ontwikkeld door Baer en anderen, geeft inzicht in uw huidige mate van mindfulness. Hoe hoger u op een bepaald element scoort, hoe meer dit element positief bijdraagt aan het in balans zijn van lichaam en geest.

De vijf elementen zijn:

1. Waarnemend vermogen

Bent u zich bewust van en herkent u uw gedachten en gevoelens?

2. Beschrijvend vermogen

Bent in staat om de gedachten en gevoelens die u ervaart te labelen en te beschrijven?

3. Handelen met bewustzijn

Bent u in staat om aanwezig en bewust te blijven in het moment, terwijl u potentiële afleidingen negeert of opzij schuift?

4. Niet-oordelend vermogen

Beschouwt u uw gedachten en gevoelens objectief en bent u in staat om op niet-oordelende wijze waarde toe te kennen aan uw gedachten en gevoelens?

5. Niet-reagerend vermogen

Bent u in staat om rustig en objectief te blijven wanneer u geconfronteerd wordt met gedachten of gevoelens die er om bekend staan emotionele reacties uit te lokken?

Vul de Five Facet Mindfulness vragenlijst in, zoals die is opgenomen in bijlage 7.



Bespreek de uitkomsten van de Five Facet Mindfulness vragenlijst in tweetallen of subgroepjes. Besteed daarbij in ieder geval aandacht aan de volgende vragen:

- Hoe mindful bent u?
- Welke positieve elementen past u toe?
- Welke elementen kunt u (nog) meer inzetten om (nog) meer mindful te leven?
- Wat zijn daarbij de eerste stappen die u gaat zetten?
- Wie kan u daarbij helpen?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

Referentie:

\*Baer, R.A., Smith, G.T., Hopinks, J., Krietemeyer, J. & Toney, L (2006). Het gebruik van zelfbeoordelingsmethoden om facetten van mindfulness te onderzoeken. *Beoordeling*, 13, 27-45.

### **3.10 Leeractiviteit 10 - Het creëren van een staat van “bewust zijn”**

#### **Inleiding**

Mindfulness verwijst naar bewustwording, naar bewust zijn. Bewustwording vraagt om aandacht. Aandacht voor lichaam en geest, voor adem en geur. Mindfulness, al dan niet door middel van meditatieoefeningen, stelt mensen in staat om stilte te vinden in het midden van een hectische wereld.

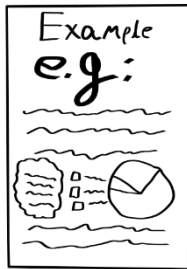
Mindfulness gaat over bewust zijn. Hoe bewuster u in staat bent in volle omvang te genieten van een mooie zonsopgang, hoe meer de schoonheid van de zonsopgang daarbij aan u wordt geopenbaard. Hoe meer u zich bewust bent van geur en smaak van thee, hoe meer de thee haar geur en smaak van thee onthult en hoe meer u daar van kunt genieten.

Het creëren van een staat van mindfulness – een staat van bewust zijn – gaat over het leren creëren en behouden van bewustzijn en aandacht voor alle - vaak kleine - dingen die u in het leven doet. Er zijn veel verschillende mindfulnessoefeningen om dit bewust zijn te stimuleren. Voor elke begeleider is het belangrijk om een repertoire aan technieken te hebben die u in staat zal stellen om zowel in werk als in privé in balans te blijven, alsook dit uw cliënten aan te leren.

#### **Beschrijving**

Leren hoe u in het dagelijks leven een bewuste gemoedstoestand kunt creëren, begint met het zich bewust worden van wat ons in het dagelijks leven het meest omringt: ons zelf. Ons lichaam, onze ademhaling, onze geur, onze smaak, ons zicht, ons gehoor, worden allemaal beïnvloed door onze huidige gemoedstoestand. Zijn we gestrest of niet, en zijn we ons bewust of we gestrest zijn of niet? Ademen we bewust, of zijn we ons helemaal niet bewust van onze ademhaling? Ruiken we echt wat we ruiken? Proeven we echt wat we eten? Luisteren we echt waar we naar luisteren? En zien we echt wat we zien?

Sommige voorbeelden laten zien wat mindfulness met u kan doen...



Doe alsof u nog nooit een rozijn hebt gegeten. Pak een paar rozijnen en let goed op:

- de manier waarop de rozijn eruit ziet
- hoe het voelt
- hoe het velletje van de rozijn reageert als u er op drukt
- de geur
- de smaak

Deel uw ervaringen met uw buurman.



Mindfulness oefeningen die gebaseerd zijn op meditatie kunnen u helpen bij het bewust worden van uw ademhaling, waardoor het mogelijk wordt om uw ademhaling bewust te gebruiken als een middel om beter met uzelf in contact te komen. Meditatieoefeningen zijn overal op internet te vinden.

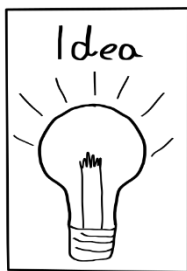
Luister via de weblink naar deze [5 minuten durende ademhalingsmeditatie](#).

Deel uw ervaringen met uw buurman.





Denk intensief aan één situatie waar u gestrest over bent en vervolgens aan één situatie waar u naar uitkijkt. Deel uw voorbeelden met de groep. Hoe voelt het om te spreken? Hoe voelt het om over iets stressvols te praten en hoe voelt het om iets positiefs te delen? Wat waren uw gedachten, gevoelens en lichaamssensaties, zowel tijdens het praten als tijdens het voorafgaande denkproces?



Een andere manier om mindfulness te realiseren is door gebruik te maken van de kracht van humor. Bijvoorbeeld door te kijken naar deze video van [Mr. Bean](#).

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

### 3.11 Leeractiviteit 11 - Het vasthouden van een staat van “bewust zijn”

#### Inleiding

Stress is een normaal onderdeel van het leven, een natuurlijke fysieke en mentale reactie op de dingen van alledag. Uw lichaam reageert op stress door hormonen vrij te geven die uw hart en ademhaling verhogen en uw spieren klaar te maken om te reageren. Stress kan positief zijn en u helpen om te gaan met potentieel ernstige situaties. Chronische stress heeft echter een negatieve invloed op uw gezondheid en algehele welzijn en kan deze ook ernstig in gevaar brengen.

Begeleiders die te maken hebben met cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties, krijgen vaak te maken met stress in hun werk. Onderzoek toont aan dat deze cliënten vaker te maken hebben met meerdere problemen en - als gevolg daarvan - in stressvolle omstandigheden leven. Als begeleider dient u niet alleen om te gaan met de cliënt, maar ook met de stressvolle omstandigheden waarmee hij of zij te maken heeft en die hij of zij "inbrengt" in het begeleidingsproces. Samen met de stress van het eigen dagelijkse leven en het duidelijk dat het beroep van loopbaanadviseur of jobcoach een stressvolle bezigheid kan zijn!

Mindfulness kan een belangrijke rol spelen in het bieden van tegenwicht tegen de negatieve gevolgen van stress. Het is daarom van belang om mindfulness zoveel mogelijk te proberen te incorporeren in het dagelijks leven en de staat van “bewust zijn” zoveel mogelijk vast te houden.

#### Beschrijving



Deel de groep op in subgroepjes en deel de manieren waarop u met negatieve stress omgaat. Welke van deze manieren vallen onder de categorie “mindfulness”?

Luister goed naar wat u van u medegroepsleden kunt leren. Welke strategieën werken? Welke niet?

Welke aanvullende strategieën kunt u gebruiken om negatieve stress te verminderen? Hoe gaat u dit doen? Wat is de eerste stap? Wanneer gaat u deze zetten?

Wie kan u helpen om u te ondersteunen, als dat nodig is?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

### **3.12 Leeractiviteit 12 - Wat verhoogt mijn energie en wat onttrekt mijn energie?**

#### **Inleiding**

Heeft u zich ooit afgevraagd hoe uw leven er uit zou zien als u meer energie zou hebben? Hoe meer energie we hebben, hoe productiever we vaak zijn. Energie stelt ons in staat om effectiever te communiceren, het geeft ons het vertrouwen om te zeggen wat we bedoelen en om de best mogelijke versie van onszelf te zijn. Als we ons slaperig en uitgeput voelen, schakelen we uit. We krijgen last van concentratieverlies, we missen dingen, we vermijden risico's te nemen en gaan niet voor kansen waar we anders misschien voor zouden zijn gegaan als we de energie zouden hebben gehad.

Ons energieniveau stijgt en daalt in de loop van de dag. Sommige van de dingen die we ervaren blijken energievreters te zijn: computerproblemen, cliënten die een bijzonder vermoeiend effect op u hebben, files en druk wegverkeer, etc. Aan de andere kant krijgt ons energieniveau een boost door aangename ervaringen, ontspannende activiteiten, eten, vakantie, sporten of mindfulness gerelateerde activiteiten zoals ademhalingsoefeningen.

#### **Negatieve energiebronnen**

- woede
- jaloezie
- schuldgevoelens
- ongezonde concurrentie

Als u niet leert om op constructieve wijze uw energie te gebruiken, is de kans groot dat u het destructief gebruikt. Als u uw energie niet goed kanaliseert, kan overtollige energie leiden tot frustratie of overmoed. Het kan ook leiden tot destructieve activiteiten, zoals comazuipen, roken, gokken en drugsgebruik.

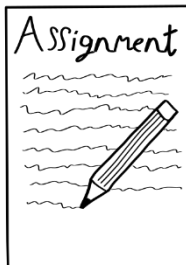
## Positieve energiebronnen

- creativiteit
- fysiek vermogen
- mededogen
- ambitie

Als u positief kunt leren denken is het gemakkelijker uw gedrag in positieve richting te veranderen en de kwaliteit van uw leven te verbeteren.

## Beschrijving

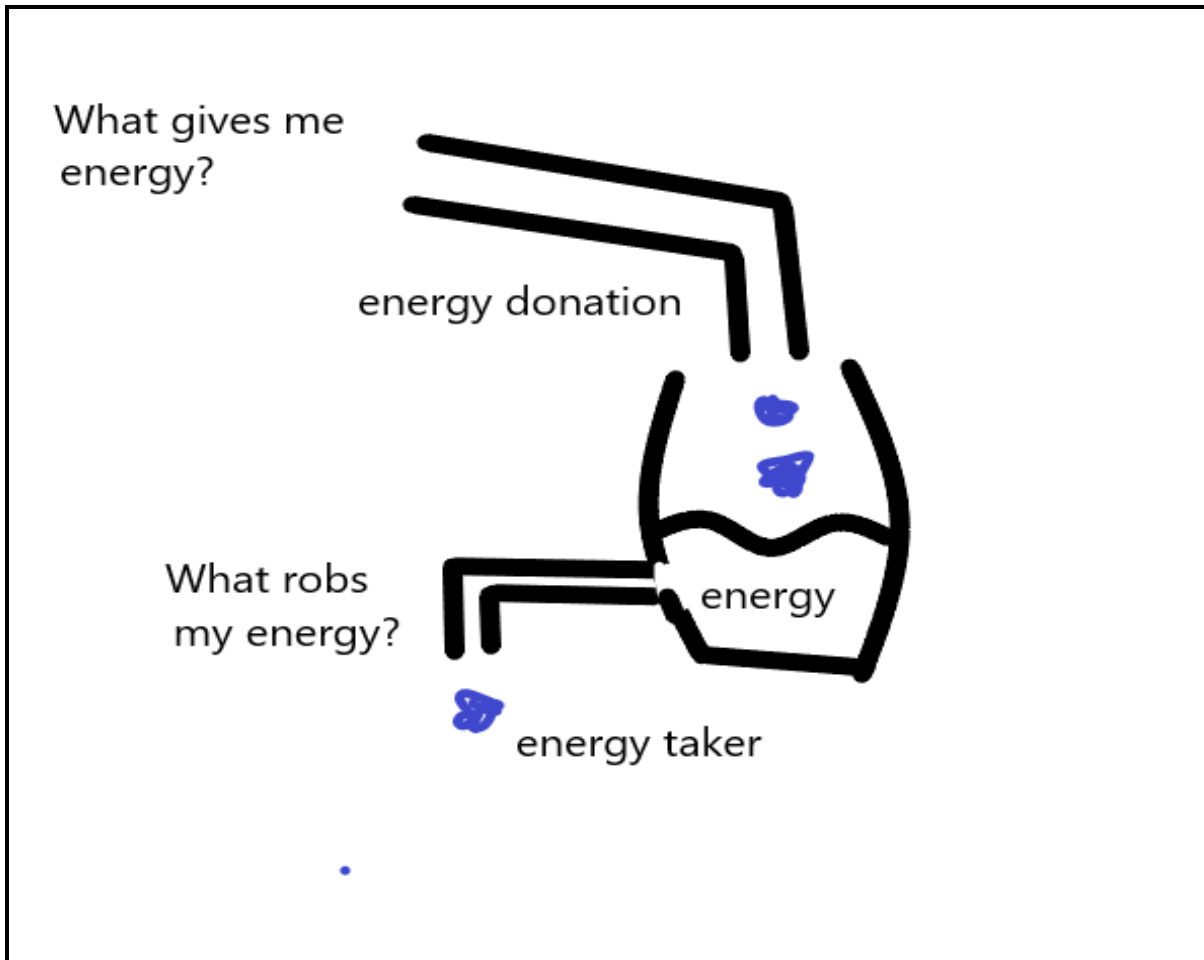
Onze energiebalans herinnert ons eraan waar we onze energie vandaan halen en waar we energie aan verliezen.



Pak een groot vel papier. Teken op het vel een groot vat en geef daarbij via een soort waterlijn in het vat aan op welk niveau uw energie zich bevindt.

Voorzie het vat van een toevoerkraan, welke symbolisch staat voor de energiegevers in uw leven. Denk na welke dingen u energie geven, schrijf deze op post-its en plak ze naast de toevoerkraan op het vel papier.

Voorzie het vat vervolgens van een aftapkraan, welke symbolisch staat voor de energievreters in uw leven. Denk na welke dingen uw energie opeisen, schrijf deze op post-its en plak ze naast de aftapkraan op het vel papier.



Pak de stapel met post-its met de dingen die u energie kosten. Bekijk de kaartjes en deel deze op in categorieën van vergelijkbare energievreters. Denk na over de vraag welke categorieën u relatief veel energie kosten en welke categorieën relatief weinig. Verdeel daarbij 100 punten over de verschillende categorieën, waarbij u meer punten toekent aan een categorie die u relatief veel energie kost.

Pak vervolgens de stapel met post-its met de dingen die u energie opleveren. Bekijk de kaartjes en deel deze op in categorieën van vergelijkbare energiegevers. Denk na over de vraag welke categorieën u relatief veel energie geven en welke categorieën relatief weinig. Verdeel daarbij 100 punten over de verschillende categorieën, waarbij u meer punten toekent aan een categorie die u relatief veel energie oplevert.

Kijk naar beide stapels, energiegevers en energievreters. Is uw energieniveau in balans?



Vorm tweetallen of kleine subgroepjes en bespreek elkaars energievaten.

- Bent u tevreden met uw energievat? Is uw energieniveau in balans?
- Welke van de energievreters kunt u verminderen of elimineren?
- Hoe kunt u de energievreters in uw dagelijkse leven aanpakken?
- Wie kan u daarbij helpen?
- Wat is daarbij uw eerste stap?
- Wanneer gaat u hier mee beginnen?
- Hoe kunt u uw positieve energiebronnen (meer) in uw dagelijks leven integreren?
- Wie kan u daarbij helpen?
- Wat is daarbij uw eerste stap?
- Wanneer gaat u hier mee beginnen?

Leg uw ervaringen vast in uw reflectiedagboek (bijlage 2)

## 4 Bijlagen



#### 4.1 Bijlage 1 - Leeractiviteit 1 – Diagnostisch model "Identiteitspijlers"

<b>LICHAAM</b> <b>De balans tussen lichaam en geest.</b>
Hoe voelt het om in je lichaam te zijn? Sluit je ogen en word je je bewust van je lichaam, voel je je gespannen, ontspannen in verschillende delen van je lichaam?
Op een schaal van 1 tot 10, hoe gezond voel je je? Wat doe je om gezond te blijven? Wat voor oefeningen doe je om gezond te blijven of te worden? Welk deel van je lichaam voelt zich gezond en waar voel je je niet gezond?
Waar voel je je gezond en waar niet? Waar voel je je sterk en waar niet?
Hoe voel je je als je contact hebt met cliënten? Wanneer voel je je op je best? Wanneer op je slechtst?
Hoe voelt het om fysiek voor een groep te moeten staan?

<b>SOCIAAL NETWERK / RELATIES</b> <b>In ons sociale netwerk ontwikkelen we ons zelfbeeld, onze expressiemogelijkheden en onze menselijke eigenschappen.</b>
Voel je je gesteund door je sociale netwerk als het goed gaat? En als je het moeilijk hebt? Hoe duurzaam is je sociale netwerk? Zijn er hiaten?
Welke relaties geven je energie? Welke kosten je veel energie?
Wat vind je in het algemeen van je sociale omgeving?

Waar en bij wie kan je open en vertrouwelijk praten en reflecteren over wat er met je cliënten gebeurt in je dagelijkse werk? En wat dat met je doet?

Hoe zit het met de kwaliteit van de omgang met je professionele contacten: collega's, leidinggevendenden, cliënten?

### **WERK / PRESTATIES**

**In wat we doen, ervaren we onszelf als waardevol en nuttig of ook als waardeloos en nutteloos. We ervaren ons vermogen, onze mogelijkheden en onze grenzen. We vergelijken ons met anderen en worden door anderen ook vergeleken.**

Welke positieve werkervaringen? En welke negatieve werkervaringen?  
Wat heb ik van deze ervaringen geleerd?

Waar vind ik zelf dat er teveel van me wordt gevraagd? En waar juist te weinig?

Hoe zou ik mijn ideale werkbelasting omschrijven?

Hoe ziet het eruit als ik tevreden ben met/in mijn werk?

Wat voor soort en mate van erkenning en waardering maakt mij tevreden met mijn werk?

Hoe kan ik zien dat ik goed heb gepresteerd?

Op een schaal van 1 tot 10, in hoeverre identificeer ik me met mijn werk?

### **MATERIËLE ZEKERHEID**

**De materiële (on)zekerheid om te voorzien in onze basisbehoeften zoals voeding, huisvesting, kleding heeft een doorslaggevende invloed op onze gezondheid en op onze relaties. Onze levensstandaard geeft meer vorm aan onze identiteitsbeleving dan we vaak willen toegeven.**

Hoe ziet je financiële situatie er concreet uit? Wanneer is er voor jou sprake van een gezonde financiële situatie?

Heb je een overzicht van je financiën en je financiële situatie?

Op een schaal van 1 tot 10, hoe tevreden ben je over je financiële situatie?  
Wat zou je kunnen doen om je financiële situatie (verder) te verbeteren?

Hoe goed ben je beschermd of verzekerd als je bijvoorbeeld geconfronteerd wordt met ziekte, werkloosheid of ontslag?

Ben je in staat om, indien nodig, een financieringsplan of een begroting op te stellen?

### **WAARDEN**

**Als alles goed gaat zijn we ons vaak niet zo bewust van onze waarden en overtuigingen, maar in tijden van diepe crises vallen we hier wel op terug. Dan kan eigenwaarde ineens heel effectief blijken te zijn (bijvoorbeeld een sterk geloof, of een rotsvast vertrouwen) of blijkt deze juist heel zwak te zijn ("Er is niets meer waar ik in kan geloven!").**

Wat geeft betekenis aan je leven?

In hoeverre komen je waarden en overtuigingen terug in je werk?

Welke ideeën vind je troostend en verkwikkend?

Hoe belangrijk is werk en presteren in je leven?

Hoe belangrijk is leren en ontwikkeling in je leven?

Waar werk je voor?

Wat leid je in je werk met cliënten?

Hoe veerkrachtig ben je in een crisissituatie?

### **Reflectievragen**

Hoeveel van de hierboven beschreven pijlers zijn stabiel en duurzaam?

Wat zijn de effecten op jezelf ten aanzien van de pijlers die minder stabiel zijn of die je moeilijk kunt stabiliseren?

Hoe kunnen de andere pijlers de (tijdelijke) instabiliteit van een pijler compenseren?

Wat zou de pijlers weer kunnen versterken?

Wat is daarbij het meest urgente wat je aan moet pakken?

## 4.2 Bijlage 2 - Reflectiedagboek

Leeractiviteit:

Datum:

Terugkijkend op deze leeractiviteit heb ik de volgende inzichten opgedaan:

Ik kan deze leeractiviteit en de daarin opgedane inzichten als volgt inpassen in mijn eigen begeleidingsactiviteiten:

Datum:

Vul dit onderdeel in als u de kans hebt gehad om in uw eigen begeleidingpraktijk met een cliënt met beperkte vaardigheden en kwalificaties de (inzichten uit) de leeractiviteit aan de slag te gaan.

- *Heeft de leeractiviteit u geholpen om uw cliënt beter te kunnen begeleiden? Hoe?*
- *Welke aanvullende inzichten heeft u opgedaan? Wat hebt u aanvullend geleerd?*
- *Wat zijn uw leermomenten voor een volgende begeleidingssessie? Wat zou u anders doen?*
- *Wat heeft u over uzelf geleerd?*
- *Nog andere opmerkingen of reflecties?*

### 4.3 Bijlage 3 - Leeractiviteit 2 – Enkele feiten over stress

#### Een definitie van stress

Er is geen algemeen aanvaarde definitie van stress. Mensen hebben zeer verschillende ideeën met betrekking tot hun definitie van stress. Waarschijnlijk de meest voorkomende is, "fysieke, mentale of emotionele spanning of overbelasting".

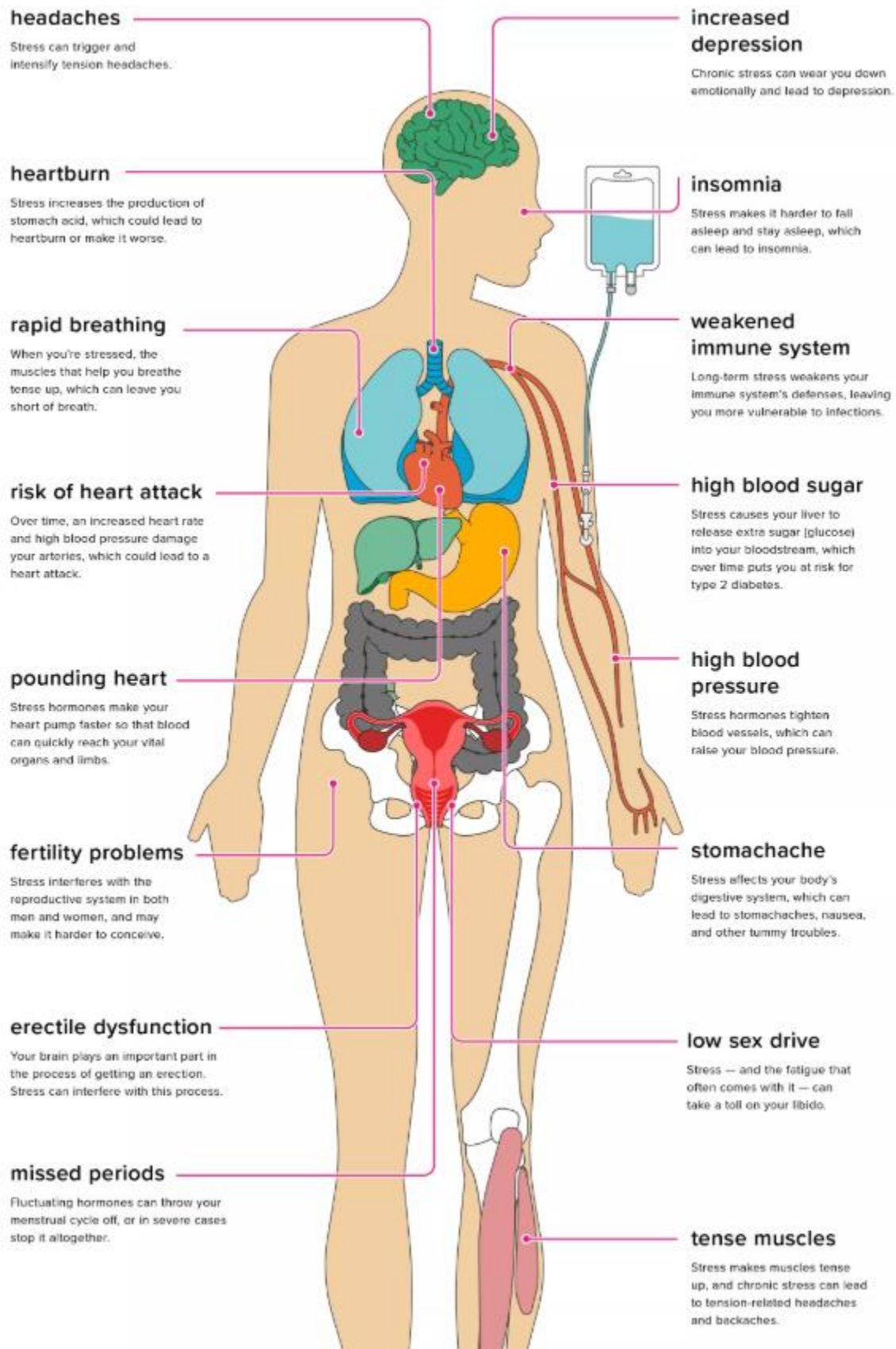
#### Wat veroorzaakt stress?

In 2015 heeft de Psychological Association een onderzoeksrapport uitgebracht over de belangrijkste oorzaken van stress in de Verenigde Staten.

<b>Top Oorzaken van Stress in de V.S.</b>	
<b>Oorzaak</b>	<b>Factoren</b>
1 Werkdruk	Spanning met collega's en leidinggevenden, overbelasting op het werk
2 Geld	Verlies van baan, verminderd pensioen, medische kosten
3 Gezondheid	Gezondheids crisis, terminale of chronische ziekte
4 Relaties	Echtscheiding, dood van partner, ruzie met vrienden, eenzaamheid
5 Slechte voeding	Ontoereikende voeding, cafeïne, geraffineerde suikers
6 Mediagerelateerde overprikkeling	Televisie, radio, internet, e-mail, sociale netwerken
7 Slaaptekort	Onvermogen om adrenaline en andere stresshormonen af te geven



## De effecten van stress op je lichaam



**Symptomen van chronische stress zijn onder andere<sup>2</sup>:**

- gevoelens van constante zorg of angst
- gevoel van overweldiging
- concentratievermogen
- stemmingswisselingen of stemmingswisselingen
- prikkelbaarheid of een kortstondig humeur
- moeilijkheidsgraad
- gebrek aan energie
- depressie
- lage eigenwaarde
- meer of minder eten dan normaal
- veranderingen in slaapgewoonten
- het gebruik van alcohol, tabak of illegale drugs om te ontspannen
- sociale terugtrekking
- pijnen, met name spierspanning
- diarree en constipatie
- gevoelens van misselijkheid of duizeligheid
- verlies van geslachtsdrift

---

<sup>2</sup> <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/how-manage-and-reduce-stress>

#### 4.4 Bijlage 4 - Leeractiviteit 3 – Drijfveren die mijn stressniveau triggeren

##### Drijfverentest

De drijfverenvragenlijst helpt u bij het identificeren van de drijfveren die u onbewust leiden in uw professionele leven. Bij het beantwoorden van de uitspraken die zijn opgenomen in de vragenlijst wordt u gevraagd op een schaal van 1 tot 5 te antwoorden op een wijze die consistent is met hoe u zichzelf momenteel in uw **professionele leven** ziet.

##### Beoordelingsschaal

Deze uitspraak geldt voor mij in mijn professionele leven:

1	2	3	4	5
Helemaal niet	Nauwelijks	Soms	Vaak	Altijd

Noteer het voor u van toepassing zijnde cijfer voor iedere uitspraak in het hokje voor de betreffende uitspraak. Antwoord spontaan. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	1. Als ik een klus doe, doe ik het grondig.
	2. Ik voel me er verantwoordelijk voor dat degenen die met mij te maken hebben zich goed voelen.
	3. Ik loop altijd op mijn tenen.
	4. Als ik me haast behoud ik mijn rust.
	5. Ik hou er niet van om mijn zwakheden aan anderen te laten zien.
	6. Vaak gebruik ik de zin: "Het is moeilijk om iets zo nauwkeurig te doen. Ik zal je eens wat zeggen."
	7. Ik zeg vaak meer dan eigenlijk nodig is.
	8. Ik heb moeite om mensen te accepteren die niet accuraat zijn.
	9. Het is moeilijk voor mij om emotie te tonen.
	10. Mijn motto is "gewoon niet opgeven".
	11. Als ik een mening uitspreek, rechtvaardig ik die.
	12. Als ik een wens heb, zal ik die snel vervullen.

	13. Ik dien pas een verslag in als ik het meerdere malen heb herzien.
	14. Twee, drie, vier, vijf mensen die rondlopen maken me van streek.
	15. Het is belangrijk dat ik door anderen wordt geaccepteerd.
	16. Ik heb een harde huid maar een zachte kern.
	17. Ik probeer er vaak achter te komen wat anderen van mij verwachten om me daardoor te laten leiden.
	18. Mensen die zorgeloos van dag tot dag leven, het is voor mij moeilijk om dat te begrijpen.
	19. Tijdens discussies onderbreek ik vaak de anderen.
	20. Ik los mijn problemen zelf op.
	21. Ik voer taken zo snel mogelijk uit.
	22. In mijn omgang met anderen houd ik me op afstand.
	23. Ik zou veel taken nog beter moeten doen.
	24. Ik zorg persoonlijk ook voor kleinere dingen.
	25. Successen komen niet uit de lucht vallen, ik moet er hard voor werken.
	26. Ik heb weinig sympathie voor domme fouten.
	27. Ik stel het op prijs als anderen mijn vragen snel en bondig beantwoorden.
	28. Het is belangrijk dat ik van anderen leer of ik mijn werk goed doe.
	29. Als ik eenmaal aan een taak begonnen ben, zal ik die ook afmaken.
	30. Ik plaats mijn wensen en behoeften boven de behoeften van anderen.
	31. Ik ben vaak hard voor anderen om niet door hen gekwetst te worden.
	32. Ik ben ongeduldig.
	33. Bij de uitleg van de feiten gebruik ik graag de duidelijke opsomming: ten eerste..., ten tweede..., ten derde...
	34. Ik denk dat de meeste dingen niet zo eenvoudig zijn als velen denken.
	35. Ik voel me ongemakkelijk bij het bekritisieren van andere mensen.
	36. Tijdens discussies knik ik vaak met mijn hoofd.
	37. Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.
	38. Mijn gezichtsuitdrukking is nogal ernstig.
	39. Ik ben nerveus.
	40. Er is niets wat me zo snel uit balans kan brengen.

	41. Mijn problemen zijn mijn eigen zaken.
	42. Ik zeg vaak: "Versnellen, versnellen, je moet sneller gaan."
	43. Ik zeg vaak: "exact", "logisch", "duidelijk" en dergelijke.
	44. Ik zeg vaak, "Ik begrijp het niet..."
	45. Ik wil zeggen: "Kun je het niet eens proberen?" of "Probeer het eens."
	46. Ik ben diplomatiek.
	47. Ik probeer mijn verwachtingen te overtreffen.
	48. Ik doe soms twee activiteiten tegelijk.
	49. Mijn motto is: "Bijt je tanden op elkaar."
	50. Ondanks mijn enorme inspanningen wil ik in veel dingen gewoonweg niet slagen.

Om de scores van de vragenlijst te duiden, kunt u uw scores voor elke overeenkomstige uitspraak overbrengen naar het antwoordenblad dat is opgenomen in bijlage 5. Tel vervolgens de scores voor elke blok op.

De scores op de uitspraken zijn scores op drijfveren die horen bij een bepaalde werkstijl. De scores op de verschillende werkstijlen kunnen variëren van 10 tot 50. Wanneer de scores op een bepaalde werkstijl ruim boven de 30 punten liggen, kan dit een indicatie zijn dat uw werkstijl een ernstige stressfactor aan het worden is, met mogelijk negatieve gevolgen voor uw prestaties. Scores vanaf 40 punten kunnen mogelijk gevaarlijk zijn voor de gezondheid.

#### 4.5 Bijlage 5 - Leeractiviteit 3 – Drijfveren die mijn stressniveau triggeren

Om de scores van de drijfverenvragenlijst van bijlage 4 te duiden, neemt u uw scores voor elke overeenkomstige stelling van de drijfverenlijst over naar het onderstaande antwoordenblad. Tel vervolgens de scores voor elk blok op.

De scores op de stellingen zijn scores op drijfveren die horen bij een bepaalde werkstijl. De scores op de verschillende werkstijlen kunnen variëren van 10 tot 50. Wanneer de scores op een bepaalde werkstijl ruim boven de 30 punten liggen, kan dit een indicatie zijn dat uw werkstijl een ernstige stressfactor aan het worden is, met mogelijk negatieve gevolgen voor uw prestaties. Scores vanaf 40 punten kunnen mogelijk gevaarlijk zijn voor de gezondheid.

##### Antwoordenblad Drijfverenvragenlijst, zoals opgenomen in bijlage 4

###### "WEES PERFECT."

Vragen: 1 \_\_\_ 8 \_\_\_ 11 \_\_\_ 13 \_\_\_ 23 \_\_\_ 24 \_\_\_ 33 \_\_\_ 38 \_\_\_ 43 \_\_\_ 47 \_\_\_

TOTALE SCORE: \_\_\_\_\_

“Wees Perfect” mensen halen energie uit het doen van de 'juiste' dingen. ze streven naar perfectie in alles, controleren zorgvuldig, leveren nauwkeurig werk en stellen hoge eisen. Het nadeel van mensen met deze werkdrijfveer is dat ze soms deadlines missen omdat ze nog steeds hun werk controleren. Ze hebben een zwak gevoel voor prioriteiten en staan erop dat alles perfect wordt uitgevoerd.

###### "SCHIET OP"

Vragen: 3 \_\_\_ 12 \_\_\_ 14 \_\_\_ 19 \_\_\_ 21 \_\_\_ 27 \_\_\_ 32 \_\_\_ 39 \_\_\_ 42 \_\_\_ 48 \_\_\_

TOTALE SCORE: \_\_\_\_\_

Mensen met een “Schiet op” werkstijl houden ervan om alles zo snel mogelijk te doen, wat betekent dat ze veel gedaan krijgen. Ze zijn energiek door het hebben van deadlines en lijken altijd in staat om extra taken in het al drukke schema in te passen. Geef ze echter de

tijd om uit te stellen en ze stellen de start uit totdat de deadline nadert en de klus urgent wordt. Dit kan averechts werken omdat ze dan in hun haast fouten maken.

### "IK DOE MIJN BEST"

Vragen: 4 \_\_\_\_ 6 \_\_\_\_ 10 \_\_\_\_ 18 \_\_\_\_ 25 \_\_\_\_ 29 \_\_\_\_ 34 \_\_\_\_ 37 \_\_\_\_ 44 \_\_\_\_ 50 \_\_\_\_

TOTALE SCORE: \_\_\_\_

“Ik doe mijn best” mensen zijn enthousiast, betrokken bij veel verschillende activiteiten en hebben de neiging om dingen ook vrijwilliger te doen. Ze krijgen energie door iets nieuws te proberen. Maar soms maken ze van kleine klussen grote projecten omdat ze alle mogelijkheden willen benutten. Ze kunnen zich zelfs vervelen als ze dingen tot in detail moeten uitwerken, zelfs tot het punt dat ze het werk niet afmaken en verder gaan met een nieuwe, spannende activiteit.

### "PLEASE ANDEREN"

Vragen: 2 \_\_\_\_ 7 \_\_\_\_ 15 \_\_\_\_ 17 \_\_\_\_ 28 \_\_\_\_ 30 \_\_\_\_ 35 \_\_\_\_ 36 \_\_\_\_ 45 \_\_\_\_ 46 \_\_\_\_

TOTALE SCORE: \_\_\_\_

Mensen met een “Please anderen”-stijl zijn geliefd omdat ze zo begripvol zijn. Ze gebruiken vaak hun intuïtie en zullen lichaamstaal en andere signalen opmerken die anderen misschien over het hoofd zien. Mensen met een “Please anderen” werkstijl vermijden alle risico’s om iemand van streek te maken. Ze kunnen zo voorzichtig zijn met het uiten van kritiek dat hun informatie wordt genegeerd.

### "WEES STERK"

Vragen: 5 \_\_\_\_ 9 \_\_\_\_ 16 \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ 22 \_\_\_\_ 26 \_\_\_\_ 31 \_\_\_\_ 40 \_\_\_\_ 41 \_\_\_\_ 49 \_\_\_\_

TOTALE SCORE: \_\_\_\_

“Wees sterk” mensen hebben de eigenschap om in iedere omstandigheid rustig te blijven. Ze worden gedreven door de noodzaak om met crisis en moeilijke mensen om te gaan en zullen gestaag door elke berg werk heen werken. De behoefte om alles onder controle te

houden betekent echter ook dat ze afstandelijk kunnen overkomen en niet altijd om hulp zullen vragen.

Referenties:

[www.totem-consulting.com](http://www.totem-consulting.com).



## 4.6 Bijlage 6 - Leeractiviteit 4 – Hoe ga ik om met stress

### Stressgevoeligheidvragenlijst

De stressgevoeligheidsvragenlijst of Stress Vulnerability Test helpt u bij het verkrijgen van inzicht in de vraag op welke wijze u omgaat met stressvolle situaties in uw professionele leven. Bij het beantwoorden van de uitspraken die zijn opgenomen in de vragenlijst wordt u gevraagd op een schaal van 1 tot 5 te antwoorden op een wijze die consistent is met hoe u zichzelf momenteel in uw **professionele leven** ziet.

### Beoordelingsschaal

Deze uitspraak geldt voor mij in mijn professionele leven:

1	2	3	4	5
Mee eens / Bijna altijd waar	Meestal mee eens / Meestal waar	Soms mee eens / Soms waar	Nauwelijks mee eens / Nauwelijks waar	Mee oneens / Bijna nooit waar

Noteer het voor u van toepassing zijnde cijfer voor iedere uitspraak in het hokje voor de betreffende uitspraak. Antwoord spontaan. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	1. Ik eet 3 evenwichtige maaltijden per dag.
	2. Ik drink geen alcohol.
	3. Ik krijg genoeg slaap om me de volgende dag fit te voelen (7-9 uur slaap per nacht).
	4. Ik sport of beweeg minstens drie keer per week intensief.
	5. Ik rook niet.
	6. Ik heb het juiste gewicht voor mijn lengte.

	7. Ik zorg voor mijn persoonlijke hygiëne en ik heb een goede algemene gezondheid (zicht, gehoor, gebit).
	8. Ik gebruik geen stimulerende middelen (waaronder cafeïne/koffie/thee/cola) of anti-depressiva (waaronder slaappillen).
	9. Over het algemeen heb ik een normale bloeddruk (120-80), cholesterolgehalte (<200) en bloedsuikerwaarde.
	10. Ik ben blij met mijn carrière/baan.
	11. Ik heb een inkomen dat voldoende is om mijn kosten van levensonderhoud te dekken.
	12. Ik kan mezelf prijzen en mijn successen erkennen.
	13. Ik stel doelen en deel mijn tijd effectief in.
	14. Ik geniet en kan mijn dagelijkse verantwoordelijkheden aan.
	15. Ik denk dat ik de keuze heb om mijn huidige carrière/levensstijl voor een lange tijd te behouden.
	16. Ik heb de vrijheid/controle om beslissingen te nemen over werk en privé.
	17. Ik heb een gevoel van voldoening als ik aan mijn verantwoordelijkheden voldoe.
	18. Mijn dagelijkse verantwoordelijkheden gaan niet ten koste van de tijd voor mezelf.
	19. Ik geef en ontvang regelmatig genegenheid en ik ben blij met mijn huidige relatiestatus.
	20. Ik krijg kracht van mijn overtuigingen.
	21. Ik word gesteund door mijn familieleden en vrienden en heb een netwerk van mensen waar ik terecht kan voor hulp.
	22. Ik heb regelmatig gesprekken met de mensen waar ik mee samenleef over huiselijke kwesties.
	23. Ik kan openlijk over mijn gevoelens spreken.
	24. Mijn vrienden zijn gelukkige mensen.
	25. Ik neem overdag rustig de tijd voor mezelf en neem deel aan activiteiten die ontspanning en bewustwording bevorderen.

	26. In het afgelopen jaar heb ik of een belangrijke geliefde geen grote verandering in het leven meegemaakt (chtscheiding, nieuwe baan, geboorte, overlijden, ernstige ziekte).
	27. Ik kan humor vinden in mijn leven.
	28. Ik reageer niet negatief op moeilijke situaties.
	29. Ik voel me elke dag gewaardeerd.
	30. Ik drink elke dag de aanbevolen hoeveelheid geschikte vloeistoffen (meestal water, niet op basis van suiker).

Tel de scores op alle vragen bij elkaar op.

Mijn score: \_\_\_\_\_

Een score van:

30-59	geeft aan dat u vrij goed kunt omgaan met stress...
60-74	geeft aan dat u soms kwetsbaar bent voor de gevolgen van stress.
75-119	geeft aan dat u behoorlijk kwetsbaar bent voor de gevolgen van stress.
120+	geeft aan dat u extreem kwetsbaar bent voor de gevolgen van stress.

Bron: <https://worksmartlivesmart.com/vulnerability-to-stress-test/>

## 4.7 Bijlage 7 - Leeractiviteit 9 – Ben ik bewustzijnsgericht?

### Mindfulness-vragenlijst

De bewustzijns-vragenlijst of mindfulness-vragenlijst helpt u bij het verkrijgen van inzicht in de vraag hoe bewust u zich bent van u zelf, uw lichaam, geest, gevoelens, zintuigen en emoties. Bij het beantwoorden van de uitspraken die zijn opgenomen in de vragenlijst wordt u gevraagd op een schaal van 1 tot 5 te antwoorden op een wijze die consistent is met hoe u zichzelf momenteel in uw **professionele leven** ziet.

### Beoordelingsschaal

Deze uitspraak geldt voor mij in mijn professionele leven:

1	2	3	4	5
Nooit of zeer zelden waar	Zelden waar	Soms is het waar	Vaak waar	Heel vaak of altijd waar

Noteer het voor u van toepassing zijnde cijfer voor iedere uitspraak in het hokje voor de betreffende uitspraak. Antwoord spontaan. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	1. Als ik loop, merk ik bewust de sensaties van mijn lichaam op.
	2. Ik ben goed in het vinden van woorden om mijn gevoelens te beschrijven.
	3. Ik bekritiseer mezelf niet omdat ik irrationele of ongepaste emoties heb.
	4. Ik neem mijn gevoelens en emoties waar zonder er op te hoeven reageren.
	5. Als ik dingen doe, dwaalt mijn geest niet af en ben ik niet snel afgeleid.
	6. Als ik een bad of douche neem, ben ik alert op de sensaties van water op mijn lichaam.
	7. Ik kan mijn overtuigingen, meningen en verwachtingen gemakkelijk onder woorden brengen.

	8. Ik ben me bewust van wat ik doe omdat ik nooit dagdroom, me zorgen maak of op een andere manier wordt afgeleid.
	9. Ik let op mijn gevoelens zonder er in te verdwalen.
	10. Ik zeg tegen mezelf dat het oké is om me te voelen zoals ik me voel.
	11. Ik merk hoe eten en drinken mijn gedachten, lichamelijke sensaties en emoties beïnvloeden.
	12. Het is gemakkelijk voor mij om de woorden te vinden om te beschrijven wat ik denk.
	13. Ik ben niet snel afgeleid.
	14. Ik geloof niet dat sommige van mijn gedachten abnormaal of slecht zijn.
	15. Ik let op sensaties, zoals de wind in mijn haar of de zon op mijn gezicht.
	16. Ik heb geen moeite met het bedenken van de juiste woorden om uit te drukken hoe ik me voel.
	17. Ik oordeel niet of mijn gedachten goed of slecht zijn.
	18. Ik vind het makkelijk om gefocust te blijven op wat er in het heden gebeurt.
	19. Als ik verdrietige gedachten of beelden heb, doe ik een "stap terug" en ben ik me bewust van de gedachte of het beeld zonder dat deze gedachte of dit beeld bezit van me neemt.
	20. Ik let op geluiden, zoals tikkende klokken, tsielpende vogels of voorbijrijdende auto's.
	21. In moeilijke situaties kan ik stiltes laten vallen zonder direct te reageren.
	22. Als ik een gevoel in mijn lichaam heb is het gemakkelijk voor mij om het te beschrijven, omdat ik gemakkelijk de juiste woorden kan vinden.
	23. Ik leeft niet op de automatische piloot, zonder veel besef van wat ik doe.
	24. Als ik verdrietige gedachten of beelden heb, voel ik me snel daarna rustig.
	25. Ik zeg niet tegen mezelf dat ik niet moet denken zoals ik denk.
	26. Ik merk de geuren en geuren van de dingen op.
	27. Zelfs als ik me vreselijk overstuur voel, kan ik een manier vinden om dat gevoel onder woorden te brengen.

	28. Ik haast me niet door activiteiten heen zonder er echt aandacht aan te besteden.
	29. Als ik verdrietige gedachten of beelden heb, kan ik ze gewoon opmerken zonder te reageren.
	30. Ik denk niet dat sommige van mijn emoties slecht of ongepast zijn en ik ze niet zou moeten voelen.
	31. Ik zie visuele elementen in de kunst of de natuur, zoals kleuren, vormen, texturen of patronen van licht en schaduw.
	32. Mijn natuurlijke neiging is om mijn ervaringen onder woorden te brengen.
	33. Als ik verdrietige gedachten of beelden heb, merk ik ze gewoon op en laat ik ze gaan.
	34. Ik ben me bewust van het werk of de taken die ik doe en ik functioneer niet op een automatische piloot.
	35. Als ik verdrietige gedachten of beelden heb, beoordeel ik mezelf niet als goed of slecht, afhankelijk van waar de gedachte/het beeld over gaat.
	36. Ik let er op hoe mijn emoties mijn gedachten en gedrag beïnvloeden.
	37. Ik kan meestal heel gedetailleerd beschrijven hoe ik me op dit moment voel.
	38. Ik doe geen dingen zonder op te letten.
	39. Ik keur mezelf niet af als ik irrationele ideeën heb.
	40. Ik blijf kalm en objectief wanneer ik geconfronteerd word met gedachten of gevoelens die meestal emotionele reacties kunnen uitlokken.

### Scoringsinformatie

Om de scores van de vragenlijst te duiden, kunt u uw scores voor elke overeenkomstige stelling overbrengen naar het onderstaande antwoordenblad. Tel vervolgens de scores voor elke blok op.

De scores op de stellingen geven een indicatie van de wijze waarop u het leven beschouwd.

### **WAARNEMEND VERMOGEN**

Dit facet omvat uw neiging om u bewust te zijn van uw gedachten en gevoelens en deze te herkennen.

Vragen: 1 \_\_\_ 6 \_\_\_ 11 \_\_\_ 15 \_\_\_ 20 \_\_\_ 26 \_\_\_ 31 \_\_\_ 36 \_\_\_

**TOTALE SCORE:** \_\_\_\_\_

### **BESCHRIJVEND VERMOGEN**

Dit facet verwijst naar uw vermogen om de gedachten en gevoelens die u ervaart te herkennen en te beschrijven.

Vragen: 2 \_\_\_ 7 \_\_\_ 12 \_\_\_ 16 \_\_\_ 22 \_\_\_ 27 \_\_\_ 32 \_\_\_ 37 \_\_\_

**TOTALE SCORE:** \_\_\_\_\_

### **HANDELEN MET BEWUSTZIJN**

Dit facet betreft uw vermogen om aanwezig en bewust te blijven in het moment terwijl u potentiële afleidingen negeert of opzij schuift.

Vragen: 5 \_\_\_ 8 \_\_\_ 13 \_\_\_ 18 \_\_\_ 23 \_\_\_ 28 \_\_\_ 34 \_\_\_ 38 \_\_\_

**TOTALE SCORE:** \_\_\_\_\_

### **NIET-OORDELEND VERMOGEN**

Dit facet houdt in dat u de neiging hebt om objectief rekening te houden met gedachten en gevoelens en dat u het toekennen van waarde aan deze gedachten en gevoelens afwijst.

Vragen: 3 \_\_\_ 10 \_\_\_ 14 \_\_\_ 17 \_\_\_ 25 \_\_\_ 30 \_\_\_ 35 \_\_\_ 39 \_\_\_

**TOTALE SCORE:** \_\_\_\_\_

### **NIET-REAGEREND VERMOGEN**

Dit facet verwijst naar uw vermogen om kalm en objectief te blijven wanneer u geconfronteerd wordt met gedachten of gevoelens die meestal emotionele reacties kunnen uitlokken.

Vragen: 4 \_\_\_ 9 \_\_\_ 19 \_\_\_ 21 \_\_\_ 24 \_\_\_ 29 \_\_\_ 33 \_\_\_ 40 \_\_\_

**TOTALE SCORE:** \_\_\_\_\_

### **Interpretatie van de scores:**

Alle vijf de facetten zijn indicatoren van uw staat van bewust zijn. Hoe hoger u scoort op een bepaald facet, hoe meer dit facet positief bijdraagt aan de balans tussen lichaam en geest. De minimale score op elk facet is 8, de maximale score op elk facet is 40.

### **Scores per facet die uw staat van "bewust zijn" aangeven**

<b>Facet</b>	<b>Mijn score</b>
Waarnemend vermogen	
Bechrijvend vermogen	
Bewust handelen	
Niet-oordelend vermogen	
Niet-reagerend vermogen	