

***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

**Handleiding voor facilitators**

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 .....	7
3	Uitwerking leeractiviteiten .....	11
3.1	Leeractiviteit 1 - Diagnostisch model “identiteitspijlers” .....	12
3.2	Leeractiviteit 2 - Enkele feiten over stress .....	17
3.3	Leeractiviteit 3 - Mijn stress-triggers .....	20
3.4	Leeractiviteit 4 - Hoe ga ik om met stress? .....	24
3.5	Leeractiviteit 5 - Burn-out: een introductie .....	28
3.6	Leeractiviteit 6 - Case study: Gary gaat onderuit .....	32
3.7	Leeractiviteit 7 - Wat is veerkracht .....	35
3.8	Leeractiviteit 8 - Supervisie: een introductie .....	38
3.9	Leeractiviteit 9 - Ben ik bewustzijnsgericht? .....	41
3.10	Leeractiviteit 10 - Het creëren van een staat van “bewust zijn” .....	45
3.11	Leeractiviteit 11 - Het vasthouden van een staat van “bewust zijn” .....	50
3.12	Leeractiviteit 12 - Wat verhoogt mijn energie en wat onttrekt mijn energie? .....	54

## 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 kernkennis, -vaardigheden en -attitudes die belangrijk zijn in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties te integreren, 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 loopbaanbegeleiders en jobcoaches in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen.

In elk van de modules zijn er leermaterialen opgenomen die zijn ontworpen om de deelnemers 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, een balans vinden en zoeken 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.

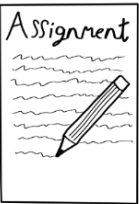



### **Leerdoel 4: Vertrouwd raken met het concept van mindfulness en in staat zijn mindfulness technieken toe te passen in het dagelijks leven**





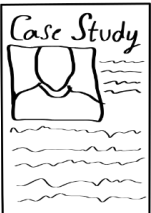

Dit leerdoel introduceert het idee van mindfulness, haar betekenis en toegevoegde waarde en de manier waarop zij introduceren en wat dit betekent en hoe dit kan worden toegepast in het dagelijks leven. Er wordt gekeken naar wat energie geeft en naar wat of wie onze energie aftapt. Het leert ons ook omgaan 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**

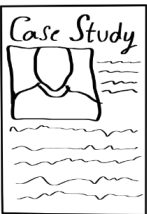
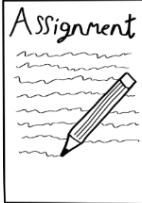
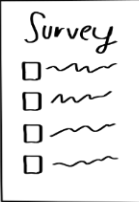




Dit leerdoel introduceert het concept "burn-out", wat is het, hoe kan worden voorkomen en welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn mocht het toch mis gaan. In dit leerdoel onderzoeken begeleiders de vraag tot welke ondersteuning zij toegang hebben – in het bijzonder werkplekgerelateerde ondersteuning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

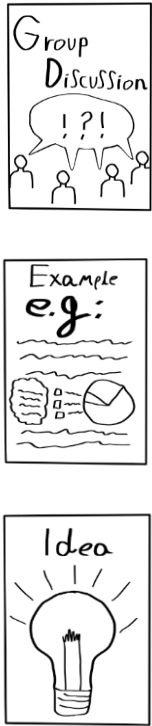

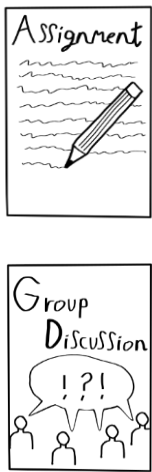
## 2 Overzicht leeractiviteiten

Leeractiviteit	Pictogram	Doel van de leeractiviteit	Bijdrage aan leerdoel
1 Diagnostisch model "identiteitspijlers"	 	Het doel van de 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 zo bewust te laten maken van de stressfactoren die op henzelf van toepassing zijn.	4.1, 4.2, 4.3, 4.5

<p>3 Drijfveren die mijn stressniveau triggeren</p>	 	<p>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.</p>	<p>4.1, 4.2, 4.3</p>
<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>



6 Case study: Gary gaat onderuit	 	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.	4.3, 4.5
7 Veerkracht	 	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.	4.1, 4.2
8 Supervisie: een introductie		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.	4.5
9 Ben ik bewustzijnsgericht?	 	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.	4.1, 4.4, 4.5

<p>10 Het creëren van een staat van “bewust zijn”</p>	 <p>The icons include: 1. 'Group Discussion' with a speech bubble containing '!?!' and three people icons. 2. 'Example e.g.' with a hand holding a pen, a pie chart, and a bar chart. 3. 'Idea' with a lit lightbulb.</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>The icon shows 'Group Discussion' with a speech bubble containing '!?!' and three people icons.</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>The icons include: 1. 'Assignment' with a pencil and wavy lines. 2. 'Group Discussion' with a speech bubble containing '!?!' and three people icons.</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**

In hun rol van begeleider van cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties krijgen de deelnemers te maken met de zeer complexe situaties waarin hun cliënten vaak verkeren. Vaak wordt er daarbij door (de omgeving van) de cliënt een beroep op de deelnemers gedaan om vanuit veel verschillende perspectieven te acteren, zoals het zijn van een subsidie-adviseur, relatiebemiddelaar, huisvestingsadviseur, financieel consultant, etc.

De omstandigheden waarin cliënten verkeren, waaronder het hebben van een laag opleidingsniveau of een gebrek aan zelfvertrouwen, kunnen de professionele waarden en overtuigingen van de deelnemers soms in twijfel trekken. Ze zouden vanuit beroepsidentiteit hun cliënt het liefste op alle terreinen willen helpen, maar soms is het beter door te verwijzen. Vaak echter is het niet mogelijk goed door te verwijzen en proberen de deelnemers het in hun rol als begeleider toch zelf, daarbij eigenlijk teveel 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 de deelnemers danig onder druk zetten. Als professionals moeten zij zich bewust zijn van hun fysieke en mentale welzijn. Het model van de vijf identiteitspijlers (“pillars of identity”), ontworpen door Hilarion Petzold, helpt hen in dit reflectieproces.

#### **Instructies voor de facilitator**

Zorg voor een veilige groepsomgeving. Bespreek de basisregels van vertrouwelijkheid. Houd een ijsbrekeroefening.

#### **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, krijg je 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 jou als professional gedaan om vanuit verschillende perspectieven te acteren, zoals het zijn van een subsidie-adviseur, relatiebemiddelaar, huisvestingsadviseur, financieel consulent, etc.

Het krijgen van het vertrouwen van je cliënt om op al deze gebieden te helpen, kan je eigen zelfvertrouwen een enorme 'boost' geven daarmee tegemoet komend aan je behoefte aan acceptatie. Tegelijkertijd kan het vragen oproepen aangaande je professionele waarden en overtuigingen, je eigen beroepsidentiteit. Als mens wil je je cliënt het liefst op alle terreinen helpen, maar als professional weet je dat het soms beter is door te verwijzen. Vaak echter is het niet mogelijk goed door te verwijzen en proberen loopbaanprofessionals/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 de deelnemers 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. Je als professional bewust zijn van deze rollen en bewust zijn van je eigen fysieke en mentale welzijn, helpt je om de balans in je 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.

### **Instructies voor de facilitator**

Zorg voor een veilige groepsomgeving. Bespreek de basisregels van vertrouwelijkheid.

Bekijk samen de 'Zuilen van Identiteit'. Wat houden deze eigenlijk in?

Teken als facilitator op een flipover-vel de 'Zuilen van Identiteit' met hun benamingen.

Verken gezamenlijk met de groep per zuil de 'Zuilen van Identiteit'. Stel daarbij verdiepende vragen.

De eerste zuil gaat over lichaam en geest. Het biologisch systeem en de fysieke en mentale gezondheid. Wat zijn kenmerken hiervan?

De tweede zuil betreft de sociale context, alle mensen om u heen die ertoe doen. Wat zijn kenmerken van een gezonde sociale context?

De derde zuil gaat over werk en behaalde successen. Wat zijn kenmerken van werk en behaalde successen? Stel diepere vragen indien deelnemers melding maken van veranderingen in identiteitspatroon door levensgebeurtenissen.

De vierde zuil gaat over het materiële zekerheid, ons bezit. Wat zijn kenmerken van materiële zekerheid? Veranderingen in zekerheden, zoals bijvoorbeeld het verliezen van werk of verhuizen, kunnen desastreus gevolgen hebben. Bespreek kenmerken van materiële veiligheid, maar ook bijvoorbeeld de betekenis van een 'thuis hebben'.

De vijfde zuil gaat over onze waarden en overtuigingen. Welke kenmerken passen daarbij? Wat zijn de belangrijkste innerlijke waarden die stabiliteit geven? Welke innerlijke waarden neemt u altijd mee als een extra stabilisator, mochten andere pilaren wankelen?

U kunt er als facilitator ook voor kiezen de deelnemers de vijf zuilen in subgroepjes te laten uitwerken. Verdeel dan de groep in vijf subgroepjes, voor iedere zuil één. Vraag vervolgens ieder subgroepje om de kenmerken van de door hun uitgewerkte identiteitspijler aan de groep te presenteren. U kunt de presentaties kort in de groep bespreken. Hebben anderen nog aanvullingen?

Maak de overgang naar het volgende onderdeel, het individueel invullen van een vragenlijst die de 'zuilen van Identiteit' vertegenwoordigd. Dit om nu dieper de eigen reflectie in te gaan. Deel de bij deze leeractiviteit horende vragenlijst (opgenomen in Werkboek, Module 4, bijlage 1) uit aan de deelnemers. Vraag hen desgewenst een voor hun rustige of prettige plek op te zoeken en de vragenlijst in te vullen. Geef daarvoor voldoende tijd (minimaal 45 minuten, maar 60 minuten geeft meer ruimte tot overdenken).

Laat de groep in tweetallen bespreken wat de vragenlijst en het verkennen van de vijf identiteitspijlers in hun los maakte. Vraag ze elkaar hun eigen belangrijkste identiteitspijler toe te lichten en van voorbeelden uit hun werkpraktijk te voorzien. Stel vragen als:

- Wat herkende u, wat was een verrassing?
- Wat was uw belangrijkste identiteitspijler en hoe is dat zichtbaar in uw werkpraktijk?
- Hoeveel energie investeert u normaliter in deze pilaar? En in een crisissituatie?

Laat de deelnemers reflecteren op elkaars ervaringen. Draag er als facilitator zorg voor dat de deelnemers elkaar ideeën of suggesties geven hoe een privé-werkbalans te behouden. Herhaal waar nodig de basisregels van vertrouwelijkheid en zorg voor een veilige groepsfeer.

### Hulpmiddelen

- Hand-out 'Identiteitspijlers', Werkboek, Module 4, bijlage 1
- Stiften in verschillende kleuren

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Deze leeractiviteit is bedoeld voor zelfreflectie en zelfverduidelijking, de leerervaring zou kunnen worden verdiept door het introduceren van gepaarde interviews en/of kleine groepen waarin de deelnemers reflecteren op hun "5 pijlers" door hun innerlijke gedachten te uiten aan een mede-deelnemer(s). Laat de groepen/tweetallen ook de 5 zelfverklaringsvragen beantwoorden, door het delen van hun persoonlijke bevindingen zouden beoefenaars in staat zijn om samen problemen op te lossen en zelfs realistische doelen voor elkaar te suggereren (als dat nodig is). Dit proces zou ook kunnen helpen om een ondersteunend netwerk op te zetten voor de aanwezigen en ook dit zou hun professionele duurzaamheid afdwingen.
- Het groepsgesprek kan worden verdiept door als facilitator vragen te stellen, zoals:  
Op welke wijze hangen de identiteitspijlers met elkaar samen?  
Op welke wijze kunnen de verschillende pijlers worden versterkt?  
en persoonlijker: Welke pijler zou u zelf graag willen versterken? Hoe? Met behulp van wie?

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- <https://coachziggy.wordpress.com/2014/09/12/authentic-identity/>
- Interview met Hilarion G. Petzold, maart 2006

<https://www.fpi-akademija.com/wp-content/uploads/2018/03/intervju-s-prof-Petzoldom.doc>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*



## **3.2 Leeractiviteit 2 - Enkele feiten over stress**

### **Inleiding**

Iedereen heeft stress. Stress is een natuurlijke fysieke en mentale reactie op levenservaringen. Stress heeft een positieve kant. Het kan helpen om te gaan met potentieel bedreigende situaties. 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 het dagelijks leven. Zoals een verhoogde werkdruk, organisatieveranderingen, een ruzie met partner of leidinggevende of financiële zorgen. Stress kan ook cumulatief zijn, waarbij stressfactoren op elkaar voortbouwen en elkaar versterken.

Begeleiders die werken met cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties hebben een relatief hoog risico op beroepsgerelateerde stress. Daarom is het belangrijk dat de deelnemers de belangrijkste basisfeiten over stress te kennen en bij zichzelf te herkennen.

### **Instructies voor de facilitator**

Zorg voor een veilige groepsomgeving. Begin de leeractiviteit met een opwarmoefening: het trigger logboek.

In een trigger logboek wordt opgeschreven wat er gebeurt als getriggerd bent door een interactie met een andere persoon of situatie die een sterke emotie in u oproept. Het trigger logboek kan begeleiders helpen om emotionele zelfbeschermende acties te ontdekken die een barrière kunnen vormen voor persoonlijke groei (Samantha Slade, 2018).

Vorm tweetallen. Vraag de deelnemers zich een situatie voor te stellen waarin ze spontaan een hoge mate van stress hebben ervaren. Laat de ene helft van het tweetal zijn of haar verhaal vertellen. Vraag de andere helft van het tweetal vragen te stellen als:

- Wanneer heeft u spontaan een hoog stressniveau ervaren?
- Wat heeft dat met u gedaan? Wat voelde u? Waar voelde u het? Wat dacht u?
- Wat leert u van dit voorbeeld over uzelf? Wat zou u een volgende keer anders (willen) doen?

Wissel na ca. 7 minuten van positie en herhaal de trigger-oefening.

Houdt een inleidend groepsgesprek over stress en de symptomen er van. Wat weten de deelnemers al over stress?

Vraag de deelnemers de hand-out 'enkele feiten over stress', opgenomen in Werkboek, Module 4, bijlage 3 door te lezen.

Deel de groep op in subgroepjes. Laat hen praten over de feiten over stress zoals opgenomen in de bijlage en vraag hen deze te combineren met hun eigen persoonlijke ervaringen. Draag er als facilitator zorg voor dat de gesprekken diepgaand genoeg zijn om de deelnemers een dieper inzicht te geven in de oorzaken, symptomen en gevolgen van stress in hun dagelijks leven. Laat hen ook ingaan op de vraag hoe ze in hun werkpraktijk met stress omgaan. Schrijf daartoe bijvoorbeeld richtinggevende vragen op een flip-over, zoals:

- Welke stressfactoren zijn in mijn persoonlijke en professionele leven van toepassing?
- Wat zijn de resulterende stress-symptomen en wat is daarvan de impact?
- Hoe werkt stress op mijn lichaam en geest?
- Hoe gaan stress en emoties met elkaar om en hoe versterken ze elkaar?
- Kun je ook eigen voorbeelden bedenken waarin stress positief bleek te zijn?

Sluit de oefening af met een gezamenlijke oefening om het stressniveau te verminderen. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld een korte meditatie-oefening of andere oefening die gebruik maakt van een mindfulness-techniek.

### **Hulpmiddelen**

- Hand-out 'Enkele feiten over stress', Werkboek, Module 4, bijlage 5
- Flip-overs, grote vellen papier, flip-over stiften

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Geef de deelnemers de ruimte om hun gevoelens echt aan te boren. Als het stil wordt in een groep, is dat oké. Wacht tot de persoon die zijn voorbeeld deelt weer begint met spreken. Andere groepsleden niet laten ingrijpen of interveniëren.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk binnen of buiten de sessie moet adresseren. Wees daarop voorbereid.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/how-manage-and-reduce-stress>
- <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2014/stress-report.pdf>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

### 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. Doordat we daardoor in staat zouden zijn deze keuzes te kunnen beïnvloeden en (bij) te sturen, zou dit ons ook kunnen helpen om effectiever en gelukkiger te worden in ons dagelijks leven.

Om effectiever met stress om te kunnen gaan, is het belangrijk om te weten wat onze innerlijke stress-gerelateerde drijfveren zijn, onze stress-triggers. Vooral voor mensen die werken in een omgeving met een hoog risico op beroepsmatige stress – zoals loopbaanbegeleiders en jobcoaches die werken met mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties – is het belangrijk om te weten in welke situaties de eigen 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.

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.

#### Instructies voor de facilitator

Laat de deelnemers de vragenlijst behorende bij de 'stress drijfveren test', opgenomen in Werkboek, Module 4, bijlage 4 invullen en de scores op het bijbehorende antwoordenblad,

---

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

opgenomen in Werkboek, Module 5, bijlage 5 noteren. Neem de tijd voor de bijbehorende uitleg.

Vraag de deelnemers hun dominante drijfveer / drijfveren op een vel papier te schrijven en deze zichtbaar voor de andere deelnemers te tonen.

Deel de groep in tweetallen of subgroepjes op. Laat hen de uitkomsten van de vragenlijst bespreken. Moedig hen aan dit zo open mogelijk te doen. Benadruk daartoe het belang van een veilige omgeving en vertrouwelijkheid. Laat de deelnemers het groepsgeprek starten met de vraag of ze zichzelf wel of niet in de uitkomsten herkennen. Stel vervolgens diepere vragen zoals:

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

Sluit de oefening af met een gezamenlijke oefening om het stressniveau te verminderen. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld een korte meditatie-oefening of andere oefening die gebruik maakt van een mindfulness-techniek.

### **Hulpmiddelen**

- Hand-out vragenlijst 'Drijfveren die mijn stressniveau triggeren', Werkboek, Module 4, bijlage 4
- Hand-out antwoordenblad 'Drijfveren die mijn stressniveau triggeren', Werkboek, Module 4, bijlage 5
- Vellen stevig papier en stiften

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Aangezien de vragenlijst een zelftest is, dient u er rekening mee te houden dat de deelnemers 'sociaal gewenste' antwoorden op de vragen kunnen invullen. Daarom dient u te benadrukken dat de resultaten van de test niet tegen hen gebruikt zullen worden, maar dat het geven van waarheidsgetrouwe antwoorden de deelnemers het beste inzicht zal geven in wat hen drijft.
- Uiteraard zijn de scores die uit de test voortvloeien slechts indicatief voor de respectievelijke Driver Style. Als facilitator dient u te benadrukken dat het resultaat een *indicatie geeft* van werkstijlen en begeleidend gedrag dat al dan niet stress kan veroorzaken, maar niet moet worden geïnterpreteerd als dogmatische feiten. Weest u zich bewust van de mogelijkheid dat deelnemers negatief reageren als ze geconfronteerd worden met de resultaten. Begin daarom altijd met het focussen op de sterke/positieve aspecten van een bepaalde werkstijl, voordat u begint met het bespreken van de bijbehorende nadelen.
- Alvorens de resultaten van de vragenlijst te bespreken, dient u een veilige omgeving te creëren om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig en comfortabel voelen bij het delen van hun bijdragen.
- Bij het bespreken van de afsluitende twee 'veranderingsvragen' in de groepsdiscussie dient de focus liggen op kleine en realistische stappen die kunnen worden gezet om succesverhalen te creëren. Vraag de deelnemers actief hoe ze elkaar kunnen helpen en/of welke andere personen in hun leven hen kunnen helpen.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk binnen of buiten de sessie moet adresseren. Wees daarop voorbereid.
- Afhankelijk van de gepercipieerde veiligheid binnen en openheid van de groep kan de facilitator er ook voor kiezen een wat veiliger aanpak van het groepsgesprek te hanteren, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan over de verschillende werkstijlen an sich. Onderstaande tabel kan daarbij behulpzaam zijn.

### Driver Characteristics

	<b>Strengths</b>	<b>Weaknesses</b>	<b>Improvement strategies</b>
<b>Hurry up</b>	Gets a lot done in a short time Copes with tight deadlines Good at multi-tasking	Can make mistakes and therefore miss deadlines Work quality can be poor Can seem impatient	Plan work in stages Let others finish speaking Relaxation techniques
<b>Be perfect</b>	Well organised Plan ahead, contingency planning Effective coordination Monitoring of progress	Can be too detailed Too much information Concentrates on appearance Doesn't delegate May be over-critical	Set realistic standards of performance and accuracy Consider what the consequences really are Tell others their mistakes are not serious (make a point of it)
<b>Please people</b>	Good team members Encourage harmony Show genuine interest in others	Worry about upsetting people Reluctant to challenge ideas Cautious with information – get ignored Take criticism personally Can feel misunderstood	Check what people want instead of guessing Ask for what you want Tell others when they are wrong
<b>Try hard</b>	Enthusiastic Volunteer to take on tasks Thorough	Initial interest can wear off Jobs get impossibly large Can spend time on irrelevant things/ go off at a tangent	Stop volunteering Make a plan and see it through Check the boundaries of the task and stick to them
<b>Be strong</b>	Stay calm under pressure Can cope with difficult or unpleasant decisions Consistent Reliable	See failure to cope as a weakness Get overloaded Don't ask for help Can be too self-critical Difficult to get to know	Monitor your workload: keep a task and time log Ask for help Pursue a hobby that you really enjoy

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- Kahler, T. (1975). Drivers—The Key to the Process Script. Transactional Analysis Journal, 5:3
- Ellis, A. (1994). Reason and Emotion in Psychotherapy, NY: Birch Lane Press
- Drivers and Working styles  
[https://www.juliehay.org/uploads/1/2/2/9/12294841/drivers\\_working\\_styles\\_-\\_an\\_essay.pdf](https://www.juliehay.org/uploads/1/2/2/9/12294841/drivers_working_styles_-_an_essay.pdf)
- A Guide to Kahler's Five Drivers  
[http://www.leadershipcolab.org.uk/pluginfile.php/18322/mod\\_resource/content/2/5-Drivers-Overview-1.pdf](http://www.leadershipcolab.org.uk/pluginfile.php/18322/mod_resource/content/2/5-Drivers-Overview-1.pdf)

### Reflectiedagboek

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

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

#### Inleiding

Deze leeractiviteit heeft als doel de deelnemers zich bewust te laten worden van hun stressgevoeligheid en geeft inzicht in de vraag of zij op een gezonde manier met stressvolle situaties omgaan of niet. Het op een gezonde, natuurlijke manier, kunnen omgaan met stress is een belangrijke indicator of de balans tussen werk en privéleven

Een stressvolle situatie kan worden beschouwd als een bedreiging voor u, maar niet noodzakelijkerwijs voor uw buurman. U en uw buurman kunnen gestrest raken door dezelfde situatie maar om verschillende redenen. Coping verwijst naar de gedachten en handelingen die we gebruiken om met bedreigende of stressvolle situaties om te gaan. Omdat we gestrest kunnen raken om verschillende redenen en in verschillende situaties zullen we in verschillende situaties ook verschillende copingstrategieën dienen te hanteren. Er zijn veel strategieën en sommige zijn beter dan andere, in verschillende situaties.

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 iemands brein reageert op een *probleem*. Emotionele copingstrategieën worden gebruikt om met gevoelens van verdriet om te gaan, in plaats van met de eigenlijke probleemsituatie: de focus ligt op een reactie op de *emoties* die uit een stresssituatie voortkomen.

Afhankelijk van onze gevoeligheid voor stress kunnen stressreacties positief, negatief of zelfs gevaarlijk zijn voor onze gezondheid. Onderzoek laat zien dat er positieve en negatieve manieren zijn om met stress om te gaan en dat mensen die kwetsbaar zijn voor stress eerder geneigd zijn om met stress om te gaan door het gebruik van negatieve, soms zelfs schadelijke strategieën. Voor begeleiders, die vaak te maken hebben met stressvolle situaties, is het daarom belangrijk om effectieve en positieve strategieën te vinden om met stress om te gaan. Effectieve copingstrategieën zijn daarbij situatie- en persoonsafhankelijk.



### **Instructies voor de facilitator**

Zorg met een inleidende ijsbrekeroefening voor een veilige, ontspannende omgeving.

Vraag de deelnemers de Inleiding van Leeractiviteit 4 in het Werkboek, Module 4 te lezen.

Laat ze vervolgens de stressgevoeligheidsvragenlijst invullen welke is opgenomen in bijlage 6 van het Werkboek, Module 4.

Bespreek de uitkomsten van de stressgevoeligheidstest in een groepsdiscussie. Creëer daartoe een veilige omgeving. Stel in de groepsdiscussie de volgende vragen aan de orde:

- 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?

Sluit de oefening af met een gezamenlijke oefening om het stressniveau te verminderen. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld een korte meditatie-oefening of andere oefening die gebruik maakt van een mindfulness-techniek.

### **Hulpmiddelen**

- Handout 'Stress Vulnerability Test', Werkboek, Module 4, bijlage 6

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Aangezien de vragenlijst een zelftest is, moet u er rekening mee houden dat de deelnemers 'sociaal gewenste' antwoorden op de vragen kunnen invullen. Daarom moet u benadrukken dat de resultaten van de test niet tegen hen gebruikt zullen worden, maar dat het geven van waarheidsgetrouwe antwoorden de deelnemers het beste inzicht zal geven in wat hen drijft.
- Uiteraard zijn de scores die uit de test voortvloeien slechts indicatief voor de stressgevoeligheid van iemand. Als facilitator dient u te benadrukken dat het resultaat

een *indicatie geeft* van iemands stressgevoeligheid, maar dat stressgevoeligheid voor een deel ook situatie-afhankelijk is en niet moet worden geïnterpreteerd als dogmatische feiten. Weest u zich bewust van de mogelijkheid dat deelnemers negatief reageren als ze geconfronteerd worden met de resultaten. Begin daarom altijd met het focussen op de sterke/positieve aspecten van een bepaalde copingstijl, voordat u begint met het bespreken van de nadelige copingstrategieën.

- Alvorens de resultaten van de vragenlijst te bespreken, dient u een veilige omgeving te creëren om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig en comfortabel voelen bij het delen van hun bijdragen.
- Bij het bespreken van de afsluitende twee ‘veranderingsvragen’ in de groepsdiscussie dient de focus liggen op kleine en realistische stappen die kunnen worden gezet om succesverhalen te creëren. Vraag de deelnemers actief hoe ze elkaar kunnen helpen en/of welke andere personen in hun leven hen kunnen helpen.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk binnen of buiten de sessie moet adresseren. Wees daarop voorbereid.
- Afhankelijk van de gepercipieerde veiligheid binnen en openheid van de groep kan de facilitator er voor kiezen een wat veiliger aanpak van het groepsgesprek te hanteren, bijvoorbeeld door een algemeen gesprek aan te gaan over de verschillende manieren waarop mensen op een positieve manier met stress om zouden kunnen gaan.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Het gebruik van zelfhulptechnieken om met stress om te gaan  
<https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>  
<https://www.brainline.org/article/stress-management-how-reduce-prevent-and-cope-stress>
- Onderzoek naar werkstress en coping  
Chan, Kwok B. (2007). *Work stress and coping among professionals*.

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

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

#### **Inleiding**

<sup>2</sup>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 iemand niet in staat bent om aan verwachtingen van alle dag te voldoen. Burn-out vermindert de productiviteit en laat energie wegvloeien.

Een burn-out 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 ontnemen 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 in hun leven veranderingen aan te brengen en effectieve copingstrategieën te ontwikkelen om in de toekomst minder gevoelig te zijn voor stressvolle situaties.

Burn-out komt relatief vaak voor onder hulpverleners en begeleiders die werken met cliënten die zich in complexe situaties bevinden. Daarom is het belangrijk dat de deelnemers zich bewust zijn van de mate waarin zij al dan niet over kenmerken beschikken die kunnen wijzen op een (naderende) burn-out.

#### **Instructies voor de facilitator**

Zorg met een inleidende ijsbrekeroefening voor een veilige, ontspannende omgeving.

Vraag de deelnemers de Inleiding van Leeractiviteit 5 in het Werkboek, Module 4 te lezen.

Licht het model '12 fasen van burn-out' zoals ontwikkeld door Freudemberger & North, en opgenomen in het Werkboek, Module 4, Leeractiviteit 5.

Vraag de deelnemers om in tweetallen of subgroepjes de mate van risico op burn-out die ze zelf denken te lopen te bespreken. Laat ze daarbij gebruik maken van de introductietekst behorende bij de Leeractiviteit en het 12 fasen van burn-out model van Freudenberger & North.

Schrijf voorafgaande op een flip-de volgende vragen op die als leidraad voor de gesprekken kunnen dienen:

1. Welke risicofactoren zijn op mij van toepassing? Hoe gaat ik daar mee om?
2. Welke maatregelen neem ik of zou ik kunnen nemen om beter met de risico's om te gaan?
3. Welke beschermende factoren hanteer ik nu? Welke zou ik nog meer kunnen gebruiken?
4. In welk stadium van de 12 burn-out stadia van Freudenberger denk ik me te bevinden? Waarom?
5. Welke acties kan ik ondernemen om in een "lagere" burn-out fase te geraken? Wat kan daarbij ondersteunend werken of wie kan ik daarbij om hulp vragen?
6. Welke hulp kan ik aan anderen geven die met vragen omtrent burn-out bij mij aankloppen?

Laat de deelnemers de vragenlijst die inzicht geeft in de mate van vatbaarheid voor een burn-out invullen op de website van mindtools:

[https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS\\_08.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS_08.htm)

Vraag de deelnemers om in tweetallen of kleine subgroepjes de uitkomsten van de vragenlijst te bespreken. Draag er daarbij zorg voor dat voldoende aandacht wordt besteed aan de volgende vragen, bijvoorbeeld door deze van te voren op een flip over te schrijven:

- 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?

Sluit de oefening af met een gezamenlijke oefening om het stressniveau te verminderen. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld een korte meditatie-oefening of andere oefening die gebruik maakt van een mindfulness-techniek.

### Hulpmiddelen

- Toegang tot PC of laptop met WIFI-aansluiting om de vragenlijst van mindtools in te vullen
- Flip-over, flip-over vellen, stiften

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Dit is een gevoelig onderwerp en het zou een goed idee zijn om ervoor te zorgen dat u enkele duidelijke basisregels opstelt over vertrouwelijkheid en het delen van informatie *voordat* u de sessie begint. Denk er ook aan om een "time-out signaal" te hebben als iemand uit de sessie zou willen stappen.
- Deelnemers kunnen persoonlijke vragen hebben over of persoonlijke ervaringen hebben met dit onderwerp. Wees hierop voorbereid en weet naar wie u kunt doorverwijzen. Toezicht en hulp vanuit de werkplek is echt belangrijk en kan de eerste plaats zijn waar iemand aangeeft dat hij/zij extra ondersteuning nodig heeft en/of wat tijd nodig heeft.
- Om toegang te krijgen tot deze vragenlijst is het hebben van online toegang tot internet noodzakelijk. Als dat niet binnen de setting van de bijeenkomst kan worden georganiseerd, vraag dan de deelnemers voorafgaande aan de bijeenkomst om de betreffende vragenlijst in te vullen, zodat deze tijdens de bijeenkomst als input kan worden meegenomen.

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- <https://www.psychologytoday.com/gb/basics/burnout>

- <https://www.psychologytoday.com/gb/blog/high-octane-women/201311/the-tell-tale-signs-burnout-do-you-have-them>
- Emily and Amelia Nagoski, 2019, Burnout: The secret to solving the stress cycle

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

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

#### Inleiding

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

#### Instructies voor de facilitator

Deel de case study 'Gary gaat onderuit' uit, welke is opgenomen in Werkboek, Module 4, Leeractiviteit 5.

Deel de groep op in subgroepjes. Laat ieder subgroepje de casestudy doorlezen en vervolgens de volgende vragen – opgeschreven op een flip-over ter ondersteuning – te beantwoorden:

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

Vraag iemand uit elke subgroepje om de resultaten van de discussie aan de hele groep terug te koppelen.

Deel de groep op 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 uit.

### Hulpmiddelen

- Kopieën van de case study 'Gary gaat onderuit', welke is opgenomen in het Werkboek, Module 4, Leeractiviteit 6
- Flip-over, papier, pennen

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Dit is een gevoelig onderwerp en het zou een goed idee zijn om ervoor te zorgen dat u enkele duidelijke basisregels opstelt over vertrouwelijkheid en het delen van informatie *voordat* u de sessie begint. Denk er ook aan om een "time-out signaal" te hebben als iemand uit de sessie zou willen stappen.
- Deelnemers kunnen persoonlijke vragen hebben over of persoonlijke ervaringen hebben met dit onderwerp. Wees hierop voorbereid en weet naar wie u kunt doorverwijzen. Toezicht en hulp vanuit de werkplek is echt belangrijk en kan de eerste plaats zijn waar iemand aangeeft dat hij/zij extra ondersteuning nodig heeft en/of wat tijd nodig heeft.

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- <https://www.psychologytoday.com/gb/basics/burnout>
- <https://www.psychologytoday.com/gb/blog/high-octane-women/201311/the-tell-tale-signs-burnout-do-you-have-them>
- Emily and Amelia Nagoski, 2019, Burnout: The secret to solving the stress cycle

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

### 3.7 Leeractiviteit 7 - Wat is 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 in het bereiken van onze doelen, het ons in staat stelt om met moeilijke situaties om te gaan en het ons helpt om te groeien door ons aan te moedigen om positief te blijven en op een gezonde wijze met stress om te gaan.

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.

De mate van veerkracht bepaalt in belangrijke mate in hoeverre iemand met tegenslag en stressvolle situaties kan omgaan. Het hebben van veerkracht is daardoor een belangrijke eigenschap voor begeleiders die in hun werk vaak te maken krijgen met complexe situaties en de stressvolle impact die dat kan hebben op de werk-privé-balans.

#### Instructies voor de facilitator

Vraag de deelnemers de vragenlijst over veerkracht in te vullen die te vinden is op de website van mindtools: <https://www.mindtools.com/pages/article/resilience-quiz.htm>

Deel de groep op in tweetallen of subgroepjes en laat hen de uitkomsten van de vragenlijst bespreken. Laat hen daarbij aandacht besteden aan de volgende vragen, die u tevens als vragen op een flip-over kunt schrijven:

- Herkent u zich in de uitkomst van de vragenlijst?
- Bent u verbaasd over de resultaten?
- Wat zegt de uitkomst van de vragenlijst u?
- Hoe kunt u uw veerkracht verder versterken?
- Hoe helpt u dit om in uw werk om te gaan met stressvolle situaties?

Vraag de deelnemers om schriftelijk een werksituatie te beschrijven en uit te werken waarin zij in een stressvolle of moeilijke situatie of een situatie vol tegenslag zaten en er in slaagden deze situatie te overwinnen. Wat was de situatie? Hoe hebben ze deze situatie overwonnen?

### Hulpmiddelen

- Toegang tot PC of laptop met WIFI-aansluiting om de vragenlijst van mindtools in te vullen
- Flip-over, flip-over vellen, stiften

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Wees er zeker van dat iedere deelnemer begrijpt wat het concept en het belang van het concept 'veerkracht' inhoudt alvorens met de oefeningen te beginnen.
- Het doel van deze leeractiviteit is dat de deelnemers zich bewust worden van de manier waarop veerkracht hen kan helpen in moeilijke tijden en situaties (of: het ontbreken van veerkracht hen in dergelijke situaties belemmert). Niet iedereen heeft dezelfde mate van veerkracht op hetzelfde moment of in elke situatie. Sommige mensen zijn goed in het omgaan met stress op de werkplek, maar niet in staat om effectief met stress om te gaan in hun persoonlijke leven.
- Geef de deelnemers mee dat veerkracht kan worden opgebouwd of aangeleerd, zodat er voldoende tijd is om deze vaardigheid verder te ontwikkelen, al dan niet met steun van collega's, werkgevers en familie.
- Dit is een gevoelig onderwerp en het zou een goed idee zijn om ervoor te zorgen dat u enkele duidelijke basisregels opstelt over vertrouwelijkheid en het delen van informatie *voordat* u de sessie begint. Denk er ook aan om een "time-out signaal" te hebben als iemand uit de sessie zou willen stappen.
- Deelnemers kunnen persoonlijke vragen hebben over of persoonlijke ervaringen hebben met dit onderwerp. Wees hierop voorbereid en weet naar wie u kunt doorverwijzen. Toezicht en hulp vanuit de werkplek is echt belangrijk en kan de eerste plaats zijn waar iemand aangeeft dat hij/zij extra ondersteuning nodig heeft en/of wat tijd nodig heeft.

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- <https://psychcentral.com/lib/what-is-resilience/>
- [https://psychcentral.com/lib/therapists-spill-how-to-strengthen-your-resilience/?li\\_source=LI&li\\_medium=popular17](https://psychcentral.com/lib/therapists-spill-how-to-strengthen-your-resilience/?li_source=LI&li_medium=popular17)
- Matthew Johnstone, 2015, The Little Book of Resilience: How to Bounce Back from Adversity and Lead a Fulfilling Life
- Harry Barry, 2018, Emotional Resilience: How to safeguard your mental health
- Harry Barry, 2017, Toxic Stress: A step-by-step guide to managing stress

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

### **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.

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 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 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, waaronder het vak van loopbaanprofessional en jobcoach.

#### **Instructies voor de facilitator**

Inventariseer door middel van het houden van een groepsgewijs brainstormgesprek wat de deelnemers al weten over intervisie en supervisie. Leg indien nodig de principes, overeenkomsten en verschillen tussen intervisie en supervisie uit.

Verdeel de groep in subgroepjes. Geef ieder subgroepje de opdracht elkaars ervaringen met supervisie en andere vormen van persoonlijke werkgerelateerde begeleiding te bespreken. 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?
- Hebt 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?

Sluit af met een afrondend samenvattend groepsgesprek waarbij de voor- en nadelen van intervisie en supervisie nogmaals op een rijtje worden gezet.

### **Hulpmiddelen**

- Flip-over, papier en stiften

### **Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit**

- Dit kan een emotioneel onderwerp zijn voor deelnemers die in de loop van het gesprek het besef ontwikkelen dat ze in hun eigen werksituatie geen toegang hebben gehad tot (effectieve) intervisie, (groeps)supervisie of andersoortige persoonlijke werkgerichte ondersteuning door collega's of leidinggevenden. Wees er dus van bewust dat bespreking van dit onderwerp vragen en emoties kan oproepen bij sommige deelnemers.
- De behoefte aan dergelijke vormen van ondersteuning is zeer individueel.
- Om supervisie en intervisie effectief te kunnen laten zijn is het belangrijk dat het omliggende proces transparant en open van aard is en in een vertrouwensrelatie plaatsvindt. Voorkomen moet worden dat er een (al dan niet terechte) perceptie kan ontstaan dat het bespreken van werkproblemen in de vorm van intervisie en (groeps)supervisie een manier is om het werk en de daaruit voortkomende prestaties te controleren. Onthoud: intervisie en (groeps)supervisie is ten alle tijde een ontwikkelingsgerichte en ondersteunende activiteit.

### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- <https://smallbusiness.chron.com/workplace-supervision-42926.html>
- <https://www.local.gov.uk/our-support/workforce-and-hr-support/social-workers/social-worker-standards/supervision-framework>
- [http://www.rico.com.au/training/life\\_skills/supervision.htm](http://www.rico.com.au/training/life_skills/supervision.htm)
- Liz Beddoe & Allyson Davys, 2016, Challenges in Professional Supervision: Current Themes and Models for Practice
- Peter Hawkins & Robin Shohet, 2000, Supervision in the Helping Professions. An Individual, Group and Organizational Approach (Supervision in Context).

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*



### 3.9 Leeractiviteit 9 - Ben ik bewustzijnsgericht?

#### Opmerking vooraf:

- De leeractiviteiten 9, 10 en 11 gaan allemaal over mindfulness en kunnen het beste samen worden gebruikt.
- Zorg voor een veilige omgeving als facilitator.
- De effectiviteit van mindfulness gerichte activiteiten komt alleen goed tot zijn recht indien de deelnemers ‘aanwezig zijn in het moment’, oftewel alleen als zij in staat zijn hun bewustzijn op het moment te richten en ‘bewust te zijn’.

#### Inleiding

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 compassievoller 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 zich 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.

### **Instructies voor de facilitator**

Inventariseer door middel van het houden van een groepsgewijs brainstormgesprek wat de deelnemers al weten over mindfulness. Leg indien nodig de principes en toegevoegde waarde van mindfulness uit. Laat de deelnemers daarna de inleiding over mindfulness lezen, zoals opgenomen in Werkboek, Module 4, Leeractiviteit 9.

Vraag de deelnemers de Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ-vragenlijst) in te vullen die is opgenomen in Werkboek, Module 4, bijlage 7. Deze vragenlijst geeft inzicht in de mate van mindfulness waarin de deelnemer zich bevindt. Neem de tijd om de instructies voor het invullen van de vragenlijst door te nemen en wijs op het belang van een waarheidsgetrouwe beantwoording van de vragen.

Licht de betekenis van de vijf indicatoren uit de vragenlijst toe. Beantwoord vragen.

Vraag de deelnemers om tweetallen of subgroepjes te vormen en de uitkomsten van de Five Facet Mindfulness vragenlijst onderling te bespreken. Benadruk het belang van openheid, een veilige omgeving en vertrouwelijkheid in het omgaan met ontvangen informatie. Laat de deelnemers in hun gesprek in ieder geval aandacht besteden aan de volgende vragen, die u ter referentie ook op een flip-over kunt schrijven:

- Hoe mindful bent u? Volgens de vragenlijst? Volgens uw eigen gevoel?
- 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 kunnen u daarbij helpen?

### **Hulpmiddelen**

- Hand-out "Ben ik mindful? ", opgenomen in Werkboek, Module 4, bijlage 7
- Flip-over en stiften

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Aangezien de vragenlijst een zelftest is, dient u er rekening mee te houden dat de deelnemers 'sociaal gewenste' antwoorden op de vragen kunnen invullen. Daarom dient u te benadrukken dat de resultaten van de test niet tegen hen gebruikt zullen worden, maar dat het geven van waarheidsgetrouwe antwoorden de deelnemers het beste inzicht zal geven in wat hen drijft.
- Uiteraard zijn de scores die uit de test voortvloeien slechts indicatief voor de mate van mindfulness van iemand. Als facilitator dient u te benadrukken dat het resultaat een *indicatie geeft* van iemands mate van mindfulness, maar dat het hebben van een mindful gevoel voor een deel ook situatie-afhankelijk is en niet moet worden geïnterpreteerd als dogmatische feiten. Wees u bewust van de mogelijkheid dat deelnemers negatief reageren als ze geconfronteerd worden met de resultaten. Begin daarom altijd met het focussen op de sterke/positieve aspecten.
- Alvorens de resultaten van de vragenlijst te bespreken, dient u een veilige omgeving te creëren om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig en comfortabel voelen bij het delen van hun bijdragen.
- Bij het bespreken van de afsluitende twee 'veranderingsvragen' in de groepsdiscussie dient de focus liggen op kleine en realistische stappen die kunnen worden gezet om succesverhalen te creëren. Vraag de deelnemers actief hoe ze elkaar kunnen helpen en/of welke andere personen in hun leven hen kunnen helpen.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk moet adresseren. Wees daarop voorbereid.
- Afhankelijk van de gepercipieerde veiligheid binnen en openheid van de groep kan de facilitator er ook voor kiezen een wat veiliger aanpak van het groepsgesprek te hanteren, bijvoorbeeld door een algemeen gesprek aan te gaan over de verschillende manieren waarop mensen op een meer bewustzijnsgerichte manier zouden kunnen leven.

Neem de tijd om groepsgewijs de leeractiviteit af te sluiten en samen naar de opbrengst te kijken. Stel daarbij als facilitator de volgende vragen:

- Wat hebt u geleerd over mindfulness en uw eigen mate van ‘bewust zijn’?
- Hoe kan mindfulness u helpen om effectieve grenzen te stellen in uw professionele en persoonlijke leven?
- Hoe kunt u mindfulness gebruiken in uw dagelijks leven?

### Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)

- <https://www.medium.com/@caspianalmerud/the-art-of-hosting-yourself-4a26503dc658>
- Een meer wetenschappelijke inleiding over mindfulness  
Naik, P., Harris V. & and Forthun L. (2013). *Mindfulness: an introduction*. University of Florida.  
[https://www.researchgate.net/publication/261528260\\_Mindfulness\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/261528260_Mindfulness_An_Introduction)
- Een overzicht van de voordelen van mindfulness  
Davis, D., & Hayes, J. (2011). *What are the benefits of mindfulness? A practice review of psychotherapy-related research*. *Psychotherapy*, 48(2), 198–208.
- Een overzicht van de vijf facetten van bewustwording  
Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. & Toney, L (2006). Using self report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27-45.

### Reflectiedagboek

Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.

### **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. 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 mindfulness oefeningen om dit bewust zijn te stimuleren. Een staat van bewust zijn helpt bij het in balans houden van werk en privé.

In deze leeractiviteit krijgen de deelnemers een repertoire aan technieken aangereikt die hen in staat stelt om een staat van bewust zijn te creëren en zo zelf werk en privé in balans te brengen, alsook dit hun cliënten aan te leren.

#### **Instructies voor de facilitator**

Leren hoe je 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?

Enkele voorbeelden die laten zien wat mindfulness met u kan doen komen in deze leeractiviteit aan bod...

### ***Het bewust eten van rozijnen***

Deze oefening is bedoeld om de deelnemers bewust de verschillende sensaties van een eenvoudige vrucht te laten ervaren: een rozijn. Het is de rol van de facilitator om de deelnemers te helpen deze diversiteit aan sensaties te ervaren, door kleine suggesties te doen die associaties en sensaties in gang zetten. Dit kan eenvoudigweg door instructies te geven die de deelnemers laten focussen op de details van de rozijn. Voorbeelden hiervan zijn instructies zoals:

- Concentreer u op de rozijn. Wat ziet u? Wat is de kleur? Hoe is het gevormd? Hoe voelt het als u de rozijn tussen uw vingers laat rollen? Hoe ruikt het?
- Doe de rozijn in uw mond. Sluit uw ogen. Hoe voelt het om het in uw mond te laten circuleren? Hoe smaakt het? Hoe voelt het als u erop zuigt? En als u er in bijt?

### ***Ademhalingsgerichte meditatieoefening***

Met behulp van een ademhalingsgerichte meditatieoefening kunnen deelnemers zich bewust worden van de sensaties van hun ademhaling. Een voorbeeld van een dergelijke oefening is te vinden op <https://www.youtube.com/watch?v=kz3b3jHhgeU>.

Meditatieoefeningen richten zich op het bewust observeren van gedachten, gevoelens en sensatie zonder zich daarop te concentreren. Door meditatie leert men de natuurlijke innerlijke activiteit van de geest en het lichaam te beschouwen terwijl men puur beschouwend, zonder oordeel, kijkt naar emoties, gedachten en gewaarwordingen die daarbij komen en gaan. Om de deelnemers mentaal voor te bereiden op deze oefening, kan de facilitator de volgende richtlijnen gebruiken alvorens met de meditatieoefening aan de slag te gaan:

- Ga in een comfortabele houding zitten.
- Sluit de ogen of concentreer u op een vaste plek.
- Scan het lichaam mentaal op spanning.
- Haal langzaam adem, en kijk hoe elke ademtocht binnenkomt en uit het lichaam gaat.
- Herhaal een mantra indien gewenst.

### ***Het bewust ervaren van stressvolle of aangename situaties***

Het bewust ervaren van stressvolle en aangename situaties heeft een grote invloed op hoe we denken, voelen en reageren, zowel in onszelf als naar anderen toe. Vaak zijn we ons niet bewust van deze impact. Het doel van deze oefening is de deelnemers bewust te maken van hoe hun lichaam en geest reageren op stressvolle of aangename situaties, zodat ze die reacties leren herkennen. De rol van de facilitator is om de deelnemers te helpen in dit proces van het creëren van intern bewustzijn. Dit kan gedaan worden door het stellen van vragen zoals:

- Hoe voelde u zich toen u sprak over / luisterde naar een stressvolle situatie? En naar een prettige situatie?
- Hoe reageerde uw lichaam toen uw buurman sprak over zijn stressvolle situatie? Wat dacht u?
- Het leek erop dat uw gezichtsuitdrukking meer ontspannen werd toen u het over deze prettige situatie had. Wat gebeurde er?

### ***De kracht van humor: Het voorbeeld van Mr. Bean***

Humor is een krachtig instrument om stressvolle situaties te verlichten. Het werkt als een ijsbreker, leidt af, maakt positieve energie en interne reacties vrij en maakt het makkelijker om negatieve gevoelens en emoties te herkennen. De rol van deze oefening is om begeleiders bewust te laten worden van de kracht van relativerende elementen als stressverlagend instrument in stressvolle situaties.

Een voorbeeld van humor is dit humoristische videofragment van Mr. Bean:

<https://www.youtube.com/watch?v=rOrDCpAv-sM>

Vanuit het perspectief van de facilitator kan het laten zien van de video gebruikt worden voor twee doeleinden: a) om te zorgen voor een positieve, ontspannen afloop van een reeks oefeningen die door de deelnemers vaak als intens wordt ervaren, of b) als begin van een groepsdiscussie over de kracht van humor in de omgang met stressvolle situaties.

## Hulpmiddelen

- Rozijnen
- TV, PC en internettoegang
- yogamatten
- Genoeg ruimte
- Ademhalings meditatieoefening: <https://www.youtube.com/watch?v=kzzb3jHhgeU>
- Humoristisch fragment Mr. Bean: <https://www.youtube.com/watch?v=rOrDCpAv-sM>

## Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

Ter verdieping van de bewustzijnservaring van de deelnemers kan de facilitator vragen stellen als:

- Hoe voelde u zich toen u tijdens de leeractiviteit sprak?
- Hoe voelde u zich toen u tijdens de leeractiviteit luisterde?
- Hoe voelde u zich toen u tijdens de leeractiviteit proefde?
- Hoe voelde u zich toen u tijdens de leeractiviteit voelde?
- Hoe voelde u zich toen u tijdens de leeractiviteit keek?
- Was u tussendoor afgeleid? Zo ja, waardoor werd u dan afgeleid?
- Wat heeft u geholpen om uw aandacht terug te brengen naar het heden?
- Heeft u een oordeel geveld terwijl u naar anderen luisterde?
- Als dat zo is, hoe voelde het "oordelen" dan in het lichaam?
- Waren er momenten dat u empathie voelde?
- Zo ja, hoe voelde dat in het lichaam?
- Hoe voelde uw lichaam aan voordat u sprak?
- Hoe voelde uw lichaam zich na het spreken?
- Wat voelt u nu?
- Wat zou er gebeuren als u bij elke persoon waarmee u spreekt oefent om aandachtig te luisteren?
- Denkt u dat een bewuste manier van luisteren de manier waarop u met anderen omgaat zou veranderen? Hoe dan?



### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Enkele zelfgeleide mindfulness activiteiten  
[http://sf-act.com/docs/resources\\_harris.pdf](http://sf-act.com/docs/resources_harris.pdf)  
<http://swinburne.edu.au/app/careers-mylead/questionnaire/downloads/Mindfulness%20-%20Self%20Help%20Guide.pdf>
- Enkele diepere inzichten in soorten en voorbeelden van meditatie  
<https://www.medicalnewstoday.com/articles/320392.php>

### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

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

#### Inleiding

Mindfulness betekent niet alleen het creëren maar ook het vasthouden van een bewust zijn van onze gedachten, gevoelens, lichamelijke sensaties en de omgeving waar we ons bevinden.

Mindfulness houdt ook acceptatie in, wat betekent dat we aandacht besteden aan onze gedachten en gevoelens zonder deze te beoordelen - zonder bijvoorbeeld te geloven dat er een "goede" of "foute" manier is om te denken of te voelen op een bepaald moment. Wanneer we mindfulness beoefenen, stemmen onze gedachten af op wat we voelen in het huidige moment in plaats van het verleden te herkauwen of ons de toekomst voor te stellen.

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.

Zeven veel voorkomende manieren om met negatieve stress om te gaan in combinatie met mindfulness technieken zijn<sup>3</sup>:

1. **Houd een positieve houding aan**

Soms kan de manier waarop u over dingen denkt het verschil maken. Een positieve houding kan helpen om moeilijke situaties te compenseren.

2. **Accepteer dat er gebeurtenissen zijn die u niet kunt beheersen**

Als u weet dat er momenten zijn dat u alles hebt gegeven wat u in een situatie kunt doen, dan kunt u dat beter accepteren en uw energie besteden aan andere zaken.

3. **Leer te ontspannen**

Doelgerichte ontspanning, zoals diepe ademhaling, spierontspanning en meditatie is essentieel bij het leren om uw lichaam te ontspannen.

---

<sup>3</sup> <https://www.nationaljewish.org/health-insights/stress-and-relaxation/stress/stressors>

4. **Wees regelmatig actief**

Actief zijn helpt uw lichaam gemakkelijker stress te bestrijden omdat het fit is.

5. **Eet goed uitgebalanceerde maaltijden**

Gezonde eetgewoonten is een geweldige manier om met stress om te gaan.

6. **Rust en slaap**

Uw lichaam heeft tijd nodig om te herstellen van stressvolle gebeurtenissen, dus slaap is een belangrijk onderdeel van de zorg voor uzelf.

7. **Vindt uw stressoren en effectieve manieren om daarmee om te gaan**

Vergeet niet dat u kunt leren om stress onder controle te houden, aangezien stress voortkomt uit de manier waarop u reageert op stressvolle gebeurtenissen.

En nog vier andere succesvolle strategieën:

8. **Volg uw gedachten**

Negatieve gedachten komen en gaan automatisch en onbewust, dus volg bewust uw gedachten en krijg een goed beeld van hoe uw gedachten uw dagelijkse leven beïnvloeden.

9. **Maak gebruik van ondersteuning**

Het hebben van ondersteuning als u gewoonten wilt veranderen is zeer nuttig. Laat anderen u daarom helpen als u positieve ondersteuning nodig hebt.

10. **Ken uw gevoelens**

Gevoelens kunnen gedachten en gedrag triggeren. Stress is een veelvoorkomend gevoel dat een negatieve gedachte kan veroorzaken die kan leiden tot negatief gedrag.

11. **Luister naar je lichaam**

Begin met het identificeren van waar in uw lichaam u verschillende emoties voelt. Vaak kunt u stress voelen in uw maag in de vorm van benauwdheid of in uw hoofd door het ervaren van hoofdpijn.

## Instructies voor de facilitator

Deze leeractiviteit combineert de inzichten van de voorgaande oefeningen die in Module 4 aan de orde zijn gekomen. Door het samenbrengen van strategieën om effectief om te gaan met stress en strategieën om op een mindful-achtige manier te leven, combineert deze leeractiviteit de cirkel van balans tussen werk en privé en de cirkel van balans tussen lichaam en geest. Bij het faciliteren van deze leeractiviteit dient de facilitator zich primair te richten op de sterke onderlinge afhankelijkheid van beide cirkels: zonder een work-life balans is het moeilijk om een body-mind balans te creëren en te behouden, en vice versa.

In de leeractiviteit wordt door middel van een discussie in kleine groepjes van maximaal 4 deelnemers ingegaan op de manier waarop de deelnemers omgaan met negatieve werkstress. Door er voor te zorgen dat de deelnemers bewust en aandachtig naar elkaar luisteren, helpt u hen zich niet alleen meer bewust te worden van wat er gezegd wordt, maar stelt hen ook in staat bewust van hun medegroepsleden te kunnen leren.

## Hulpmiddelen

- Geen

## Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Voordat u de groepsdiscussie begint, dient u een veilige omgeving te creëren om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig en op hun gemak voelen bij het delen van hun bijdragen.
- Vragen die de facilitator kan stellen om de details te verdiepen die in de oefening over het delen van iemands ervaringen worden opgemerkt, zijn onder andere:
  - Welke strategieën werken?
  - Welke niet?
  - Welke aanvullende strategieën kunt u gebruiken om negatieve stress te verminderen?
  - Hoe gaat u dit doen?
  - Wat zal de eerste stap zijn?

Wanneer gaat u dit doen?

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

- Bij de aanpak van de veranderingsvragen in de groepsdiscussie dient de focus te liggen op kleine en realistische stappen die kunnen worden gezet om succesverhalen te creëren. Vraag de deelnemers actief hoe ze elkaar kunnen helpen, of hoe anderen kunnen helpen.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk binnen of buiten de sessie moet adresseren. Wees daarop voorbereid.

#### **Leessuggesties ter verdere verdieping (engelstalig)**

- Een inleiding tot het Mindfulness Based Stress Reduction Program (MBSR-programma) <https://mainehealth.org/-/media/learning-resource-center/mindfulness/mbsr-handbook-single-page-final.pdf?la=en>

#### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*

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

Deze oefening is ook heel goed als start van de dag te gebruiken dan wel als 'icebreaker'

#### **Inleiding**

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.

Vanwege het belang van onze energiebalans op ons dagelijks functioneren, is het belangrijk dat de deelnemers zich bewust worden van energievreters en energiegevers en hier ook effectief mee leren omgaan.

#### **Instructies voor de facilitator**

Geef alle deelnemers een groot vel papier en stiften. Laat ze op het vel papier een groot vat tekenen, met daarin een waterlijn welke het niveau aangeeft waarop hun energie zich nu bevindt. Geef daartoe een voorbeeld van een energievat, zoals opgenomen in het Werkboek, Module 4, Leeractiviteit 12. Vraag de deelnemers vervolgens zelf hun energievat te trekken. Vraag de deelnemers het vat te voorzien van een toevoerkraan, welke symbolisch staat voor alle energiegevers in hun leven. Vraag ze na te denken over de dingen die hun energie geven en laat ze deze in de vorm van beschreven post-its naast de toevoerkraan op het vel papier plakken.

Vraag de deelnemers vervolgens het vat te voorzien van een aftapkraan, welke symbolisch staat voor alle energievreters in hun leven. Vraag ze na te denken over de dingen die hun energie kosten en laat ze deze in de vorm van beschreven post-its naast de aftapkraan op het vel papier plakken.

Laat de deelnemers de stapel met post-its met energiegelvers pakken en opdelen in vergelijkbare categorieën. Laat ze daarbij 100 punten verdelen over de verschillende categorieën: veel punten voor de categorieën die veel energie opleveren, weinig punten voor de categorieën die relatief weinig energie opleveren.

Laat de deelnemers vervolgens de stapel met post-its met energievreters pakken en opdelen in vergelijkbare categorieën. Laat ze daarbij 100 punten verdelen over de verschillende categorieën: veel punten voor de categorieën die veel energie kosten, weinig punten voor de categorieën die relatief weinig energie kosten.

Laat de deelnemers voor zichzelf de vraag beantwoorden of hun energieniveau in balans is.

Verdeel de groep in tweetallen of kleine groepjes. Laat ze elkaars energievaten bespreken.

Draag er daarbij als facilitator zorg voor dat de volgende vragen aan bod komen:

- 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?

### **Hulpmiddelen**

- Flip-over, grote vellen papier en stiften in verschillende kleuren
- Een stapel post-its in verschillende kleuren
- Pennen

### Tips voor verdieping en verrijking van de leeractiviteit

- Deze oefening activeert echt het innerlijke mentale proces van de deelnemers. Geef de deelnemers daarom voldoende tijd om na te denken over hun energiebronnen en energievreters alvorens de groepsdiscussie aan te gaan.
- Bij het bespreken van de resultaten van de oefening dient een veilige omgeving te worden gecreëerd om ervoor te zorgen dat alle deelnemers zich veilig en comfortabel voelen bij het delen van hun bijdragen.
- Afhankelijk van de groepsgrootte kan de discussie in kleinere groepen van maximaal 4 personen of in de groep als geheel plaatsvinden.
- Vragen die de facilitator kan stellen om de groepsdiscussie verder te verdiepen zijn onder andere:  
Wat onttrekt uw energie op dit moment en wat geeft het een boost?  
Hoe kanaliseert u uw energie?  
Hoe bevordert u de stroom aan positieve energie / energiebronnen?  
Hoe gaat u dit doen?
- Bij de aanpak van de veranderingsvragen in de groepsdiscussie dient de nadruk te worden gelegd op kleine en realistische stappen die kunnen worden gezet met behulp van positieve strategieën om succesverhalen te creëren. Vraag de deelnemers actief hoe ze elkaar kunnen helpen, of hoe anderen kunnen helpen.
- Deze leeractiviteit kan bij individuele deelnemers problemen en vragen aan de orde stellen die u mogelijk binnen of buiten de sessie moet adresseren. Wees daarop voorbereid.

### Leessuggesties ter verdere verdieping (Engelstalig)

- Enige achtergrond over de rol en het belang van energie  
<https://www.lifecoach-directory.org.uk/articles/energy.html>
- 20 tips om meer energie te krijgen  
<https://www.developgoodhabits.com/get-more-energy/>



### **Reflectiedagboek**

*Geef als afsluiting van de leeractiviteit de deelnemers de opdracht hun leerervaringen te noteren in hun reflectiedagboek, opgenomen als bijlage 2 in het Werkboek behorende bij module 4.*