

# In beweging naar werk

Begeleide intervisie voor arbeidsongeschikte vrouwen  
die willen terugkeren op de arbeidsmarkt

Jetty van der Meer

Alice Rolink

Petra Verdonk

# **In beweging naar werk. Begeleide intervisie voor arbeidsongeschikte vrouwen die terug willen keren op de arbeidsmarkt**

## **INHOUD**

Voorwoord

Samenvatting

Hoofdstuk 1 Intervisie

1.1 inleiding

1.2 functies van intervisie

1.3 fasen in intervisie

Hoofdstuk 2 Werkvormen

2.1 incidentmethode

2.2 van mismatch naar match

2.3 groepsopdrachten

2.4 overige werkvormen

2.4.1 werkvormen bij Herkennen en erkennen wie je nu bent

2.4.2 werkvormen bij Ontdekken wat je echt wilt

2.4.3 werkvormen bij Presenteren van jezelf

2.4.4 werkvormen bij Doelen stellen

Hoofdstuk 3 Begeleiding

3.1 Begrip en respect

3.2 Kwaliteitsontwikkeling begeleider

Bijlagen

1 UWV-rapportage

2 Supportersnetwerk

3 Incidentmethode

4 Autobiografie

5 360° feedback

6 Kernkwadrant

7 Alibi's

8 Ontdekken wat je echt wilt

9 PR-folder

10 Leerdoelen

Literatuur

Websites

## Voorwoord

Vrouwen die arbeidsongeschikt zijn, hebben behoefte aan informatie en willen ervaringen met elkaar uitwisselen. Ook blijkt dat ze weinig zelfvertrouwen hebben en dat het wenselijk is dat ze zich actiever opstellen ten aanzien van reïntegratie. Na een periode van arbeidsongeschiktheid lopen ze tegen dezelfde onzekerheden aan, die eerder hebben geleid tot hun uitval op de arbeidsmarkt.

In 2002 hebben Stichting WAHO, FNV Vrouwensecretariaat en FNV Vrouwenbond het initiatief genomen tot het opzetten van een begeleid intervisieproject dat vrouwen ondersteunt bij zelfsturing, empowerment en het vergroten van het zelfvertrouwen bij reïntegratie. Begeleide intervisie is een methode om vrouwen te stimuleren de regie van hun leven op het gebied van werk weer in eigen hand te nemen.

Voor u ligt het eindresultaat van het pilotproject, namelijk het handboek 'In beweging naar werk. Begeleide intervisie voor arbeidsongeschikte vrouwen die willen terugkeren op de arbeidsmarkt'.

Op 1 juli 2003 ging het pilotproject officieel van start. De ervaringen van een Nijmeegse groep onder leiding van Jacinta Schonewille dienden als input. Het intervisieproject is bedoeld als een voorschakeltraject voordat vrouwen met een reïntegratietraject starten. Door de werving via de media te doen plaatsvinden, werden vrouwen gemotiveerd zelf de eerste stap te zetten en werd de verantwoordelijkheid voor deelname bij hen zelf neergelegd. Zelfsturing is immers het sleutelwoord in het project.

Aan het pilotproject hebben 74 arbeidsongeschikte vrouwen deelgenomen, waarvan de helft jonger dan 40 jaar. Deze vrouwen hebben met een positief gevoel een intensieve periode van begeleide intervisie afgesloten en een aantal van hen heeft binnen de looptijd van het project een baan gevonden.

In dit handboek wordt de visie beschreven die ten grondslag ligt aan het intervisietraject en de werkwijzen die zijn gehanteerd. Maar het is ook een weergave van de inspiratie die de deelnemers en begeleiders hebben ervaren tijdens dit traject. Het enthousiasme en de gedrevenheid van de deelnemers wensen we een ieder toe. Het is aan u om met de methodiek aan de slag te gaan, te integreren in uw werk en eventueel de methodiek verder te ontwikkelen. Dit handboek wil daartoe een handreiking bieden, geen protocol.

We zijn erg benieuwd naar de ervaringen van anderen die met deze methode aan de slag gaan. We stellen het dan ook zeer op prijs dat u ons laat weten wat uw ervaringen zijn met de intervisiemethodiek. Alle ervaringen en suggesties zijn van harte welkom.

Wij willen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het UWV Regio Midden West bedanken voor de financiering van het project en voor het meedenken in de voorbereidende en uitvoerende fase. Wij bedanken ook de coördinator en de begeleiders voor hun deskundigheid en inzet. Maar vooral gaat onze dank naar de deelnemers aan dit project: de vrouwen van de intervisiegroepen. Want zonder hun inzet, enthousiasme en creativiteit was er van dit pilotproject niets terechtgekomen.

Stuurgroep Intervisieproject

Tineke van der Kraan, voorzitter FNV Vrouwenbond

Petra Verdonk, voorzitter Stichting WAHO voor jonge hoger opgeleide vrouwen in de WAO  
Marie-Antoinette de Veth, bestuurslid Stichting Vrouw en Arbeidsmarkt  
Linda Rigters, FNV Vrouwensecretariaat

Amsterdam, juli 2004

## Samenvatting

Voor u ligt het handboek 'In beweging naar werk. Begeleide intervisie voor arbeidsongeschikte vrouwen die terug willen keren op de arbeidsmarkt'. Het pilotproject is gebaseerd op de methodiek van begeleide intervisie, die vooral in werksituaties wordt gehanteerd. Het is een methode om te stimuleren de regie van het leven op het gebied van werk weer in eigen hand te nemen. Met respect voor dit proces, dat individueel is in tempo, thema's en toekomst, wordt de deelnemer gestimuleerd zichtbare resultaten na te streven en concrete acties daartoe te ondernemen. Tijdens de intervisiebijeenkomsten wordt gewerkt met vragen en ervaringen uit de eigen actuele situatie. Inzichten en ontdekkingen kunnen weer direct worden toegepast in die eigen situatie.

De vrouwen in het pilotproject hadden niet alleen hun arbeidsongeschiktheid met elkaar gemeen, maar er was ook sprake van een gemeenschappelijk doel, namelijk het *in beweging zijn naar werk*. De doelstelling van het intervisieproject was het bevorderen van empowerment van vrouwen ten behoeve van reïntegratie. Dit vormde de rode draad tijdens de gehele intervisieperiode, zowel voor de activiteiten van de begeleider als voor de werkvormen en de opdrachten.

In dit handboek worden de gebruikte methodiek en de werkvormen beschreven alsmede de kwaliteiten en vaardigheden die belangrijk zijn voor een begeleider. Het werken met en vanuit de eigen ervaring van de deelnemers staat centraal binnen intervisie. Deze eigen ervaringen zijn als 'quotes' in het handboek terug te vinden.

*"Het is voor mij een plek geweest waar ik gestructureerd en planmatig stilstond in beweging naar werk. Ruimte om afscheid te nemen van wat ik altijd heb gedaan voordat ik weer verder ga."*

Voor wie is het handboek bedoeld?

Het handboek is geschreven voor geïnteresseerden die willen kennismaken en/of willen werken met intervisie als een methode om mensen te motiveren en te stimuleren vanuit hun eigen kracht en kwaliteiten (weer) stappen te zetten richting de arbeidsmarkt.

Kortom, het is bedoeld voor potentiële deelnemers aan intervisiegroepen, voor medewerkers van reïntegratiebedrijven, Arbo-diensten en andere organisaties, voor coaches en trainers die in de toekomst zelf intervisiegroepen willen begeleiden, en voor andere geïnteresseerden.

Doelgroep

Gezien de intensiteit en de wijze waarop intervisie plaatsvindt is de methodiek van begeleide intervisie geschikt voor vrouwen die over enige communicatieve vaardigheden beschikken en minimaal mbo-niveau hebben.

In het pilotproject werd een beroep gedaan op het reflecterend vermogen van de vrouwen. Het is daarom nodig dat ze voldoende afstand kunnen nemen van hun eigen klachten, zowel van de verhalen als van anderen. Ook is gebleken dat de deelnemende vrouwen in staat moeten zijn gedurende 3 uur actief deel te nemen aan een bijeenkomst, en dat ze thuis opdrachten moeten kunnen uitvoeren. Deze criteria kunnen tijdens het intakegesprek aan bod komen.

Begeleiding

De begeleider en de groep maken gezamenlijk afspraken en stellen voorwaarden voor een goede samenwerking.

Op deze manier werd in het pilotproject elke intervisiegroep uniek. De grondhouding van de begeleider moest voortdurend gericht zijn op het stimuleren van de vrouwen tot reflecteren en reageren vanuit mogelijkheden in plaats van uit onmogelijkheden. Op deze manier werden de vrouwen zich in toenemende mate bewust van de invloed die ze zelf konden uitoefenen op hun situatie. Door deze aanpak was steeds sprake van een directe wisselwerking tussen de begeleider en de vrouwen, zowel individueel als met de groep.

Van de begeleider wordt niet alleen professionaliteit gevraagd, maar deze wordt ook geacht open staan voor de eigen groei en ontwikkeling. Aan de professionele deskundigheid en de open houding werd door de deelnemers en de begeleiders een grotere waarde toegekend, dan aan het werken met specifiek vrouwelijke begeleiders die zelf ervaring hebben met een arbeidsongeschiktheid.

### Uitvoering

Het aantal bijeenkomsten, de tijdsduur en het aantal deelnemers per groep hangen nauw met elkaar samen. Om voldoende aandacht te kunnen besteden aan zowel de ervaringen van de individuele deelnemer als aan het programma blijkt 2,5 uur erg kort te zijn. Een ideale situatie is dan ook een intervisiegroep met zes tot acht deelnemers, één bijeenkomst van drie uur per twee weken, en een totale cyclus van tien bijeenkomsten.

In het pilotproject bestond elke groep uit gemiddeld acht vrouwen die in totaal tienmaal bijeenkwamen gedurende 2,5 uur per twee weken. De regelmaat in de bijeenkomsten bevorderde de continuïteit in het leerproces van de deelnemers. Vanwege het intensieve karakter van de bijeenkomsten en de aard van de klachten van de vrouwen was een pauze nodig om geconcentreerd te kunnen blijven werken. De tijd tussen de bijeenkomsten werd door de vrouwen gebruikt om hun leerervaringen te kunnen verwerken, te integreren in hun persoonlijke situatie en de volgende bijeenkomst voor te bereiden. De totale duur voor een intervisietraject inclusief de intake was een half jaar.

### Resultaten

Begeleide intervisie is een bruikbare methode om vrouwen te stimuleren de regie van hun leven in eigen hand te nemen. Dit blijkt uit de evalueerders van de deelnemers. Daarin geven de vrouwen aan dat hun zelfvertrouwen en eigenwaarde zijn toegenomen. Ze zijn beter in staat de huidige situatie te accepteren, ze hebben een reëlere kijk op wat ze wel en wat ze niet aan kunnen. Daarnaast hebben de vrouwen meer inzicht gekregen in wat ze willen en hoe ze dat gaan realiseren. In een individueel plan van aanpak voor de toekomst geven de vrouwen zelf aan wat ze nodig hebben op het gebied van reïntegratie.

Dankzij begeleide intervisie hebben de vrouwen inzicht in zichzelf en in anderen gekregen en hebben ze geleerd uit te stijgen boven hun eigen problemen en te leren van anderen. Met behulp van deze concrete handvatten hebben zij hun eigen werkelijkheid beïnvloed en veranderd.

### Conclusie

Het intervisieproject voor arbeidsongeschikte vrouwen is succesvol gebleken. Intervisie biedt vrouwen daadwerkelijk handvatten om actiever de eigen reïntegratie vorm te geven. Dat blijkt ook uit de reactie van één van de vrouwen die vertelde dat ze voor het eerst geen moeite had gehad om de telefoon te pakken en een afspraak te maken met het reïntegratiebedrijf. Ze gaf aan dat het een combinatie is van kennis en lef, waardoor ze deze stap kon nemen. Na deze eerste afspraak zei de reïntegratieconsulent: "Dankzij de helderheid van je eindrapportage kunnen we snel een passend en goed onderbouwd trajectvoorstel maken."

Het succes van het project is te danken aan een combinatie van methodiek, doelgroep en begeleider. Intervisie biedt vrouwen een gestructureerde aanpak waarbinnen ze kunnen groeien en de regie van hun leven weer kunnen oppakken in de richting van werk. Mede door het lotgenotencontact voelen arbeidsongeschikte vrouwen zich gesteund in het proces om terug te keren naar de arbeidsmarkt. De begeleider brengt structuur aan in het geheel, houdt de vrouwen een spiegel voor, en begeleidt hen in het proces van inzicht en groei.

*Van: "Uitzoeken wat ik écht wil, niet alleen uitgaan van wat ik heb aan kwaliteiten en ervaring."*

*Naar: "Er is een begin gemaakt met het herijken en opnieuw in mijn talenten en vaardigheden te geloven en ze met voorzichtige tred in te gaan zetten."*

In dit handboek wordt beschreven hoe begeleide intervisie met arbeidsongeschikte vrouwen wordt toegepast, welke methodieken en werkvormen. Ook wordt aandacht besteed aan de rol van de begeleider in het proces. In de bijlagen worden de verschillende werkvormen gepresenteerd.

## Hoofdstuk 1 Intervisie

### 1.1 Inleiding

Hoe kan intervisie, waarin gewoonlijk de werksituatie van de deelnemer het uitgangspunt vormt, worden gebruikt voor arbeidsongeschikte vrouwen die weer terug willen keren op de arbeidsmarkt? In dit hoofdstuk wordt begeleide intervisie voor deze groep vrouwen beschreven. De functies van intervisie en de fasen die de deelnemers doorlopen in het intervisietraject komen uitgebreid aan bod. Daarna volgt een beschrijving van enkele werkvormen.

Veel arbeidsongeschikte vrouwen verrichten niet of nauwelijks betaalde arbeid, maar doen bijvoorbeeld wel vrijwilligerswerk of ze hebben zorgtaken. Sommige vrouwen werken op arbeidstherapeutische basis. De huidige situatie en de persoonlijke ervaringen van de vrouwen vormen het uitgangspunt van het intervisieproces.

De deelnemende vrouwen hebben twee belangrijke overeenkomsten. De eerste overeenkomst is het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, en de tweede is hun motivatie en doel. Zij zijn *in beweging naar werk*. De deelnemers weten uit eigen ervaring wat het betekent om op emotioneel, fysiek en sociaal niveau arbeidsongeschikt te zijn. Die gedeelde ervaringen vormen een basis voor een lotgenotencontact waarin herkenning en erkenning belangrijke elementen zijn. Zo wordt er een klimaat geschapen waarin de deelnemers daadwerkelijk de regie op kunnen pakken van hun eigen reïntegratieproces.

Intervisie vervult op deze wijze een brugfunctie. Er wordt een verbinding gelegd tussen ‘op dit moment geen werk hebben’ naar ‘weer aan het werk zijn’. In dit handboek wordt de volgende definitie van intervisie gebruikt:

*Intervisie is een methode waarin arbeidsongeschikte vrouwen via lotgenotencontact, zelfonderzoek en reflectie worden gestimuleerd tot het opnieuw waarderen van persoonlijke kwaliteiten en tot zelfsturing. Hierdoor vergroten zij hun mogelijkheden in relatie tot werk.*

In intervisie worden de deelnemers uitgenodigd zichzelf van een afstand te bekijken. De eigen situatie en de beleving daarvan is telkens materiaal om over te reflecteren en van te leren. De deelnemers stijgen boven hun eigen probleem uit en krijgen daardoor een ander perspectief. Zo ontstaat er een beweging van ‘in een probleem zitten’ naar ‘naar een probleem kijken’. Intervisie is een doorlopend proces dat zich, ook tussen de bijeenkomsten door, in de tijd ontwikkelt en waarvan de precieze uitkomsten niet van tevoren vast staan.

*“Doordat het traject procesgericht was, haalde het me steeds van de toekomst terug naar het nu. Ik heb gemerkt dat toen pas het herstel kon beginnen.”*

### 1.2 Functies van intervisie

Intervisie heeft diverse functies. Deze functies zijn elk afzonderlijk en in hun totaliteit te gebruiken voor het aanbrengen van richting en structuur in het leerproces richting empowerment. De functies van intervisie zijn (van Praag-van Asperen en van Praag, 2000):

1. Leren
2. Consulteren
3. Reflecteren
4. Ondersteunen
5. Bijpraten.



### 1. De leerfunctie

De leerfunctie van intervisie komt tot uitdrukking in het formuleren van leerdoelen in de richting van werk. Op verschillende momenten in het intervisietraject wordt aan de deelnemers gevraagd leerdoelen te formuleren. Dit gebeurt tijdens de start van het traject en voorafgaande aan elke intervisiebijeenkomst. Aan het eind van het intervisietraject maken de deelnemers hun eigen reïntegratieplan.

*“Ik werd door het verhaal van een andere deelnemer erg geraakt. Het is me gelukt om bij mijn voornemen te blijven en niet volgens mijn oude patroon te reageren.”*

### 2. De consultatiefunctie

Deelnemers kunnen elkaar consulteren en informatie uitwisselen over relevante vragen en onderwerpen, ook buiten de bijeenkomsten om. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de voorbereiding van een bezoek aan de verzekeringsarts of arbeidsdeskundige of over het contact met een (toekomstige) werkgever. De deelnemers verzamelen kennis en informatie over diverse wettelijke regelingen, adressen van hulporganisaties, adviesbureaus of internetsites en wisselen dit met elkaar uit. Hierdoor wordt duidelijk op welke zaken zij zelf invloed kunnen uitoefenen en groeit het zelfvertrouwen.

### 3. De reflecteerfunctie

Tijdens de intervisiebijeenkomst wordt reflectie op een probleem of vraag gestimuleerd. Het leermateriaal in intervisie wordt gevormd door:

- de eigen ervaringen van de deelnemers
- contact met de andere deelnemers
- het werken aan thuiswerkopdrachten en het bespreken hiervan aan de hand van reflectievragen
- thema's die tijdens de intervisiebijeenkomst op het programma staan.

*“Met name de bewustwordingsvragen bij de oefeningen hebben mij informatie gegeven over weerstanden, overtuigingen, belemmeringen die tussen mij en mijn kwaliteiten in staan. Ondanks dat dit heel confronterend is, is het ook heel waardevol.”*

### 4. De ondersteuningsfunctie

Door het delen van ervaringen vinden de deelnemers herkenning bij elkaar. Herkenning bij en erkenning van lotgenoten alsmede het uitwisselen van informatie en ervaringen scoren hoog in de eindexamen.

*“Het groepsproces; het gevoel niet de enige te zijn die worstelt met haar leerproces, maar herkenning geeft rust. Elkaar feedback en advies geven is waardevol.”*

*“Doordat iedereen de tijd en de ruimte kreeg om gedachten, gevoelens, ideeën en twijfels te uiten, werd het een zeer verhelderende bijeenkomst.”*

### 5. De bijpraatfunctie

Aan het begin van elke intervisiebijeenkomst vertelt iedere deelnemer hoe het gaat. Ook wordt er bijgepraat over de ontwikkelingen in de afgelopen weken die van invloed zijn op het functioneren van de individuele deelnemer. Dit zijn bijvoorbeeld ontwikkelingen in het eigen reïntegratietraject naar aanleiding van een herkeuring, of maatregelen van de overheid. Als de groep en de deelnemers dat wenselijk vinden wordt bij sommige situaties langer stil gestaan.

*“..als we verantwoordelijkheid willen nemen en sturing willen geven aan ons eigen proces, zouden we ook verantwoordelijkheid moeten nemen voor de tijdsbewaking (als groep)..”*

*“Het viel me tijdens de eerste bijeenkomst zo op dat de andere deelnemers zulke leuke vrouwen zijn en helemaal geen WAO-kneusjes!”*

### 1.3 Fasen in het intervisietraject

In het intervisietraject kunnen fasen worden onderscheiden. In elke fase staan een aantal thema's centraal. Om te komen tot acceptatie van de huidige situatie en daarna de wensen over reïntegratie te kunnen realiseren, is iedere fase even belangrijk. In principe wordt een volgorde in het verloop van de fasen aangehouden. Sommige deelnemers doorlopen hun proces in een andere volgorde. Zij starten bijvoorbeeld de intervisie met een duidelijke wens en een plan en ervaren gaandeweg dat zij de lat te hoog hebben gelegd. Voor hen blijkt het dan nodig te zijn opnieuw naar hun huidige situatie te kijken, deze te herwaarderen en vervolgens hun plan bij te stellen. Tijdens het intervisietraject ontstaat bij de deelnemers ook een natuurlijk proces om vervolgstappen te willen zetten. Deelnemers willen plannen maken na het uitwisselen van dromen en wensen maar ook door het enthousiasme dat in de groep ontstaat. De deelnemers doorlopen vier fasen gedurende het leerproces:

1. Herkennen en erkennen wie je nu bent
2. Ontdekken wat je echt wilt
3. Presenteren van jezelf
4. Doelen stellen

<p>1. Herkennen en erkennen wie je nu bent</p> <p>herwaarderen van het verleden herwaarderen van eigen kwaliteiten herkennen van valkuilen en uitdagingen herkennen van beperkende overtuigingen</p>	<p>2. Ontdekken wat je echt wilt</p> <p>formuleren van dromen en wensen waarden benoemen waar geniet je van van wens naar realiteit</p>
<p>3. Presenteren van jezelf</p> <p>voor je zelf gaan staan benoemen wie je bent benoemen wat je kunt benoemen wat je wilt</p>	<p>4. Doelen stellen</p> <p>doelen formuleren voor de bijeenkomst wensen vertalen naar doelen doelen concretiseren in een actieplan</p>

#### 1. Herkennen en erkennen wie je nu bent

Het niet accepteren van de huidige situatie kan leiden tot reactief gedrag, apathie en/of slachtofferschap. Het accepteren van de huidige situatie, inclusief de structurele belemmeringen en veranderingen in het leven, stimuleert pro-actief gedrag. Hierdoor krijgt de deelnemer meer invloed op het leven en wordt zelfsturing vergroot.

*“Door iemand anders uit te leggen wat mogelijk haar probleem is, kwam ineens een eigen valkuil helder in beeld.”*

*“Ik zie nu in dat je ook een uitdaging kunt aangaan zonder dat je weet of je er in zult slagen en zonder dat je vooraf weet hoe het zal lopen, hoe het resultaat zal zijn. Het gewoon laten gebeuren en je mee laten voeren op de stroom is leuk en juist uitdagend.”*

## 2. Ontdekken wat je echt wilt.

Proberen te voldoen aan verwachtingen en eisen van de omgeving of de lat te hoog leggen leidt tot uitputting en stress. Durven kiezen voor de dingen die werkelijk energie geven, die dingen kiezen waar inspiratie, rust en bevrediging in kan worden gevonden, leidt tot kracht.

*“Door het doen van het inspiratiespel werd mij echt duidelijk dat ik blij word wanneer ik daadwerkelijk iets nuttigs kan doen voor mensen en/of kinderen (dan ‘straalt’ mijn hart uit mijn ogen).”*

## 3. Presenteren van jezelf

Het niet uitspreken, het onbenoembaar laten van dat wat de deelnemer wil of kan, houdt haar klein en in verwarring. Zichzelf presenteren, het benoemen van wat ze kan en wil leidt tot inzicht, helderheid en kracht. Bovendien dwingt het de deelnemer tot het maken van keuzes.

*“Het uitspreken van mijn intentie geeft energie en richting aan het proces.”*

*“Ik heb geleerd om van mijn roze wolk af te stappen.”*

## 4. Doelen stellen

Doelloos zijn kan worden vergeleken met dobberen op open zee zonder land in zicht, er is geen richting, geen aanknopingspunt. Als er geen doel is, kan de deelnemer niet in beweging komen.

*“Het groot en duidelijk opschrijven van mijn leerdoelen, stimulerende en belemmerende factoren, heeft me bewuster gemaakt van wat voor mij wezenlijk is in mijn leven. Het delen ervan met anderen geeft een gevoel van ‘gezien worden’ in wie ik ben.”*

Deze laatste fase van het intervisieproces richt zich op de toekomst, op het stellen van doelen en het vastleggen van deze doelen in een plan van aanpak. De deelnemers schrijven zelf een rapportage van het proces, waarin ze de resultaten en conclusies vastleggen. Deze rapportage is bestemd voor het UWV, die van hieruit met de deelnemer gaat kijken wat de volgende stap is in het reïntegratietraject (zie bijlage 1). Dit is een oefening in empowerment, want in deze rapportage treden de deelnemers naar buiten en geven ze aan wat ze wel en niet willen, en hoe ze dat willen realiseren.

*“eerst zag ik het UWV als de grootste beer op mijn weg, maar het is nu nog maar een klein beertje...”*

Het is ook van belang te kijken naar het vervolg. Aan het eind van het proces brengt de groep haar netwerk in kaart. Dit netwerk bestaat uit *supporters*. Deelnemers hebben geleerd hoe belangrijk en behulpzaam ondersteuning is. Het is goed om zicht te krijgen op wie ze waarvoor kunnen aanspreken. In de laatste bijeenkomst benoemen de deelnemers wie

belangrijke *supporters* kunnen zijn om vervolgstappen te helpen realiseren. Een groep kan ook besluiten om elkaar te blijven zien en zo *supporter* van elkaar te worden (zie bijlage 2).

*‘In eerste instantie voelde ik me geraakt dat ik maar een klein clubje supporters heb. Totdat ik me realiseerde dat ik nu ook geen energie meer in een aantal mensen hoef te stoppen omdat zij niet stimulerend en ondersteunend zijn voor mij en mijn plannen.’*

Samengevat is intervisie te gebruiken als methode waarin arbeidsongeschikte vrouwen, die willen terugkeren op de arbeidsmarkt op basis van vrijwilligheid en wederkerigheid reflecteren op hun eigen situatie en met de uitkomsten daarvan stappen willen zetten in de richting van werk. Intervisie heeft diverse functies en wordt gekenmerkt door diverse fasen waarmee de deelnemers richting en structuur geven aan hun leerproces. De incidentmethode, die hierna bij de werkvormen wordt besproken, is een waardevol instrument om zelfinzicht te bevorderen. De deelnemers worden op een directe en aandachtsvolle manier gestimuleerd om vanuit afstand naar hun eigen situatie te kijken. Aan het einde van de intervisieperiode kunnen deelnemers met een persoonlijk toekomstplan zelf de regie in de hand nemen voor hun verdere reïntegratie naar werk.

*“Door het toepassen van de incidentmethode heb ik ruimte gekregen om mijn verhaal te doen. Ik ben bevraagd op wat mij onrust geeft in mijn situatie. Het vertellen gaf mij rust. De reacties van de anderen uit de groep gaven mij erkenning en ondersteuning, wat ook rust bracht.”*

*“Het resultaat van de bespreking was dat ik het gevoel heb dat ik een goed plan heb. Hiermee kan ik aan de slag. Ik kan eenvoudig mijn plan gaan uitvoeren.”*

## Hoofdstuk 2 Werkvormen

De incidentmethode vormt de basis van begeleide intervisie. Ook andere werkvormen zijn nuttig in het werken met arbeidsongeschikte vrouwen. Drie methoden worden uitgebreid besproken. Daarna volgt een overzicht van mogelijke werkvormen met een korte toelichting. In de bijlagen van dit handboek staan uitgebreide beschrijvingen van deze werkvormen.

### 2.1 De incidentmethode

De incidentmethode is een goed instrument om situaties en problemen te bespreken. Het gebruik van deze methode nodigt de deelnemer direct uit tot reflecteren. Hierdoor worden nieuwe invalshoeken ontdekt voor de eigen situatie.

*“De incidentmethode vond ik heel leerzaam omdat je niet meteen met goede adviezen komt maar de persoon het zelf laat ontdekken.”*

De incidentmethode werkt als volgt. Een deelnemer staat centraal met een persoonlijke inbreng (*de probleemhebber*). Dit kan een probleem zijn of een vraag die de deelnemer bezighoudt. Een aantal groepsdeelnemers zijn *vragenstellers*. Zij gaan op het probleem in door middel van het stellen van vragen op een zodanige manier dat de probleemhebber naar eigen oplossingen en nieuwe invalshoeken wordt geleid. De vragen die gesteld worden kunnen zowel eigen vragen zijn van de vragenstellers als voorgestructureerde vragen. Na de ronde van vragen stellen, kunnen de vragenstellers hun tips en adviezen geven aan de probleemhebber. Deze kiest hier vervolgens uit welke voor haar van toepassing zijn. Een belangrijke taak voor de intervisiebegeleider is het zorg dragen voor de veiligheid voor de probleemhebber door de deelnemers duidelijk te instrueren over de methode. De begeleider bewaakt de rol- en taakverdeling, het proces, en de opeenvolgende stappen in de incidentmethode.

*Vraag van een deelnemer voor de incidentmethode:  
“Hoe presenteer ik me bij een sollicitatiegesprek?”*

*Haar evaluatie over de toepassing van de incidentmethode:  
“Door het gebruiken van de incidentmethode werd me een hoop duidelijk. Waaronder dat ik moet uitgaan van mezelf en mijn beperkingen en niet een beeld moet ophangen van wat ik allemaal goed kan. Als ik uitga van mezelf op een goede manier komt dat uiteindelijk veel krachtiger over.”*

Er ontstaat een sterke focus op de inbreng van de probleemhebber door de structuur, namelijk de verschillende stappen en de rolverdeling van de deelnemers. Dit geldt zowel voor de deelnemer die het probleem inbrengt als voor de vragenstellers. Bij de probleemhebber kunnen binnen korte tijd wezenlijke inzichten ontstaan. De vragenstellers worden ervan weerhouden om vanuit hun herkenning met het probleem eigen oplossingen en adviezen te geven.

Het principe van de incidentmethode, het op elkaar reageren met vragen in plaats van direct met oplossingen en adviezen, kan op elk moment tijdens de intervisiebijeenkomsten worden gebruikt (zie bijlage 3).

### 2.2 Van mismatch naar match

Erkennen van de wisselwerking tussen zelf en omgeving, erkennen dat iemand in bepaalde situaties beter tot haar recht komt dan in andere, en erkennen dat het belangrijk is om te streven naar een arbeidssituatie waarin zij optimaal haar kwaliteiten en drijfveren kan

inzetten, zijn belangrijke stappen op weg naar empowerment. Dit is de afronding van fase 2 en vormt voor de deelnemer daarmee een brug tussen enerzijds weten wie ze is en wat ze wil naar anderzijds presenteren van zichzelf en doelen stellen voor de toekomst.

De vragenlijst ‘Van mismatch naar match’ kan op dit punt worden ingezet (Versantvoort, 2003). De vragenlijst gaat uit van de gedachte dat ieder mens kwaliteiten en drijfveren heeft, die het beste tot hun recht komen in een omgeving die bij de betreffende persoon past. Een mismatch kan grote gevolgen te hebben voor het psychische welbevinden. ‘Van mismatch naar match’ is er op gericht mensen bewust(er) te maken van de best passende omgeving waarin men zich ‘als een vis in het water voelt’, de natuurlijke talenten, namelijk de kwaliteiten die bij de persoonlijke aanleg horen en als laatste de persoonlijke behoeften en drijfveren.

Deze drie thema's vormen de kern van de vragenlijst en helpen bij het vinden van een antwoord op de vraag, welke arbeid werkelijk bij iemand past. Vervolgens worden mismatch-ervaringen opgespoord aan de hand van vragen over vroegere arbeidssituaties. Dit vierde deel van de vragenlijst helpt daarbij om antwoord vinden op de vraag welke arbeid níet bij iemand past.

Het ontdekken van zowel de match als de mismatch is van belang om tot bewuste en passende keuzes te komen. De deelnemer kan alle eigen kernantwoorden samenvatten op één overzichtspagina. Daarmee maken de deelnemers als het ware een soort pasfoto van zichzelf, die fungeert als een checklist voor toekomstige loopbaanstappen en de keuzes daarin. Deze pasfoto kan voor de deelnemer een belangrijk hulpmiddel zijn om te weten wie ze is, wat ze wil, waar ze goed in is en vooral op welke plek zij haar persoonlijke talenten wil inzetten.

*“In het brainstormen over passend werk werd ik bevestigd in mijn wens om me in te gaan zetten voor anderen.”*

*“Welke werkjas past mij? Ik heb door het interview meer inzicht gekregen in wat bij mij past. Dat was precies wat ik van deze bijeenkomst wilde. Het gaf een goed gevoel en daarmee meer zelfvertrouwen.”*

### **2.3 Groepsopdrachten**

Gedurende het intervisieproces krijgen de deelnemers twee keer een groepsopdracht rondom het thema ‘in beweging naar werk’. Deze opdracht wordt door de deelnemers zelf georganiseerd en uitgevoerd buiten de intervisiebijeenkomsten om. Door met de groepsopdracht bezig te zijn, afspraken te maken, overeenstemming te vinden, zaken te regelen en te organiseren zijn de deelnemers in feite al in beweging. Van tevoren hebben zij een evaluatieformulier ontvangen waarin ze aangeven welke kwaliteiten ze willen inzetten in de groepsopdracht. Na de voltooiing van de opdracht noteren ze wat er is gebeurd en wat ze ervan hebben geleerd.

In beweging zijn naar werk wordt hiermee heel praktisch en inzichtelijk.

Voorbeelden van opdrachten die groepen kunnen uitvoeren zijn:

- mindmapping met een zelf ingehuurde trainer over het thema
- creatief schilderen onder begeleiding van een professionele docent aan de hand van het thema (zie illustraties in dit handboek)
- op bezoek bij een reïntegratiebedrijf en een consulent interviewen
- samen naar een klooster en daar het transformatiespel spelen
- met behulp van een theatersporttrainer het eigen verhaal presenteren als kracht in plaats van als zwakte.

*“Tijdens de groepsopdracht heb ik mijn kwaliteit: anderen ruimte geven binnen een duidelijk kader (en doel nogmaals te herformuleren) in kunnen zetten...en wel met succes!”*

## **2.4 Overige werkvormen**

Werkvormen die tijdens intervisie kunnen worden toegepast, zijn te relateren aan de vier fasen in het intervisieproces. Als zodanig zijn enkele werkvormen in dit handboek opgenomen. Hieronder volgt een overzicht van mogelijke andere werkvormen met een korte toelichting. In de bijlagen van dit handboek staan uitgebreidere beschrijvingen.

### **2.4.1 Werkvormen bij Herkennen en erkennen wie je nu bent**

Het herwaarderen van het verleden is belangrijk om de huidige situatie te accepteren. Om stappen te kunnen ondernemen richting werk, is inzicht in de eigen kwaliteiten nodig. Soms creëren mensen hun eigen valkuilen. De werkvormen in deze fase zijn gericht op deze aspecten.

#### **1. Autobiografie**

Het schrijven van een autobiografie kan weerstand oproepen bij de deelnemers vanwege pijnlijke ervaringen. Daarom dient deze oefening zorgvuldig begeleid te worden. Het is van belang dat het doel van de autobiografie goed wordt toegelicht en dat er duidelijke richtlijnen zijn bij het beschrijven van het verleden. Bij de nabespreking moet er voor gewaakt worden dat de deelnemers niet teveel in de inhoud verstrikt raken.

#### **2. Kwaliteiten**

In het kader van empowerment is ‘360 ° feedback’ een goede oefening waarbij de deelnemers inzicht krijgen in zichzelf. De deelnemers nemen het initiatief aan anderen te vragen hun kwaliteiten te benoemen. Vervolgens is het een kunst deze feedback te ontvangen. De deelnemers kunnen deze oefening ook gebruiken om elkaar kwaliteiten en tips te geven. Ontvangen en geven van feedback is bevorderend voor het zelfvertrouwen en het gevoel van eigenwaarde.

#### **3. Kernkwadrant**

Door te werken met het kernkwadrant leren de deelnemers relativeren. Ook gaan ze herkennen dat valkuilen en allergieën vervormingen zijn van kwaliteiten. Verder kunnen ze hun uitdagingen ontdekken en leren deze in balans te houden met hun kwaliteiten. Hierdoor vergroten ze hun keuzemogelijkheden. Het kernkwadrant is ook goed te gebruiken tijdens het groepsproces als er spanningen ontstaan tussen groepsleden of als iemand in een conflictsituatie is terechtgekomen. Wanneer deelnemers hun kwaliteiten, uitdagingen, valkuilen en allergieën in hun eigen woorden benoemen, nemen acceptatie en herkenning toe.

#### **4. Beperkende overtuigingen en alibi's**

Het benoemen van beperkende overtuigingen en het zicht krijgen op zelsabotage is een belangrijk onderdeel van het leren erkennen en herkennen wie je bent. Van belang is dat dit onderwerp op een lichte en relativerende wijze wordt benaderd en dat de nadruk ligt op de mogelijkheid om overtuigingen te wijzigen. Sommige alibi's zijn erg de moeite waard om te gebruiken als middel om te relativeren en op een creatieve manier grenzen aan te geven.

*“Door te werken aan de opdracht over alibi's heb ik meer inzicht gekregen in mijn eigen alibi's. Ik realiseer me nu meer wat voor invloed die hebben op mijn manier van omgang met*

*het stellen van prioriteiten en grenzen. De tijd en energie die ik besteed aan anderen die bij mij aankloppen voor een luisterend oor, ondersteuning en advies, blijk ik als legitiem alibi te gebruiken, waardoor ik mijn eigen prioriteiten/grenzen laat ondersneeuwen.”*

#### **2.4.2 Werkvormen bij Ontdekken wat je echt wilt.**

Het benoemen van wensen en dromen is een belangrijk onderdeel voor deelnemers om opnieuw te ontdekken wat enthousiast maakt. Sommige van deze oefeningen worden als huiswerk gedaan en komen niet aan de orde tijdens de bijeenkomsten. Andere kunnen heel goed gezamenlijk worden uitgevoerd en besproken. Enkele oefeningen komen hier kort aan de orde.

##### **1. Tien genietingen**

Door steeds bezig te zijn met wat moet en met wat niet kan, zijn veel deelnemers vergeten ergens van te genieten. De oefening met tien genietingen kan een eye-opener zijn om te ontdekken wat leuk en prettig is. Het aan elkaar vertellen ervan geeft herkenning en kan nieuwe inzichten opleveren.

*“Doordat iemand uit de groep vertelde hoe ze kan genieten van een warme trui, besepte ik dat ik ben vergeten hoe je van kleine dingen kunt genieten.”*

##### **2. Waarden in je loopbaan**

Het benoemen van wat deelnemers belangrijk vinden, geeft hen inzicht in de keuzes van dit moment. Sommige waarden lijken altijd belangrijk te zijn, maar door ze tegen elkaar af te wegen, blijkt dat waarden in belangrijkheid wel degelijk veranderen in de loop van de tijd. Wat iemand op haar 20<sup>ste</sup> belangrijk vond, hoeft ze nu niet meer belangrijk te vinden. Het inzicht hierin geeft de deelnemer handvatten bij het maken van keuzes.

*“Waar ik dacht dat vrijheid voor mij absoluut bovenaan zou staan, is deze verdrongen naar de derde plaats in mijn kernwaarden. Nu staat samenwerken bovenaan.”*

##### **3. Van droom naar werkelijkheid**

Met behulp van de creatiespiraal kunnen deelnemers hun wensen en dromen concreet maken (Knoope, 1998). Ze doorlopen alle stappen van de creatiespiraal door elkaar hierover vragen te stellen. De creatiespiraal is een goed hulpmiddel om het proces te verhelderen van een idee een tastbare werkelijkheid te maken. Het uiten van een idee levert een reactie op en dat leidt weer tot een volgend idee, dat opeens uitvoerbaar blijkt te zijn.

#### **2.4.3 Werkvormen bij Presenteren van jezelf**

Jezelf presenteren is leuk en spannend. Bovendien is het een moment waarop de deelnemer zichzelf als het ware neer zet. Door dat te doen, gaat deze ‘in haar kracht staan’ en komt ze voor zichzelf uit. Dit presenteren gebeurt door het hele traject heen, bijvoorbeeld bij het presenteren van leerdoelen, kwaliteiten en alibi’s. Deelnemers kunnen zichzelf presenteren met behulp van tekeningen, collages of een PR-folder.

##### **1. PR-folder**

Een goed moment voor het maken van een PR-folder is aan het eind van het intervisietraject. De deelnemer legt hierin vast wie ze is, wat ze kan en wil. Ze doet dit op haar eigen en unieke wijze, die ook in de vormgeving tot uitdrukking komt. Voor deelnemers is het een uitdaging



dit te doen. De opdracht moet op tijd worden meegegeven, zodat deelnemers voldoende gelegenheid hebben er iets moois van te maken.

#### **2.4.4 Werkvormen bij Doelen stellen**

Het opschrijven en benoemen van leerdoelen is een manier om het eigen leerproces te kunnen sturen. Het benoemen van doelen aan het begin van het intervisietraject geeft richting aan het leerproces. Het benoemen van doelen in het kader van de toekomst aan het eind van het proces geeft richting aan het verdere leven van de deelnemers. Hierdoor nemen zij verantwoordelijkheid voor hun toekomst.

##### **1. Leerdoelenkaart**

De leerdoelenkaart biedt een manier om doelen in stappen te concretiseren. Deze leerdoelenkaart kan al in het begin van de intervisie worden geïntroduceerd, omdat blijkt dat de deelnemers het moeilijk vinden doelen te stellen en daar dan naartoe te werken. Het SMART maken van doelen is een bruikbaar hulpmiddel om deelnemers te dwingen concreet te worden. SMART staat voor: Specifiek, Meetbaar, Aantrekkelijk, Resultaat en Tijd.

*“We hebben mijn leerdoelenkaart besproken. De reacties hebben mij bevestigd in mijn gevoel dat ik goed bezig ben. Ik moet niet nog eindeloos in mijn eentje blijven denken over het plan, maar stappen gaan zetten om mijn plan te gaan concretiseren.”*

In dit hoofdstuk zijn diverse werkvormen beschreven die gebruikt kunnen worden bij begeleide intervisie. De incidentmethode, waarbij de deelnemer wordt uitgenodigd te reflecteren op een probleem dat zij zelf heeft ingebracht, vormt de basis van begeleide intervisie.

## Hoofdstuk 3 Begeleiding

Het uitgangspunt van begeleidde intervisie is empowerment door het stimuleren van reflectie en zelfsturing. Dit is richtinggevend in de begeleiding. Hiervoor is het noodzakelijk dat de begeleider de visie en de werkwijze van de uitgangspunten onderschrijft en dit in houding en gedrag laat zien. In dit hoofdstuk wordt beschreven welke vaardigheden en kwaliteiten van de begeleider wenselijk zijn om een bijdrage te kunnen leveren aan de empowerment van arbeidsongeschikte vrouwen.

### 3.1 Begrip en respect

Begeleiden vanuit een houding van begrip en respect voor het verhaal van de deelnemer is een vereiste voor de begeleider. De begeleider hoeft niet dezelfde problemen te hebben ervaren of dezelfde vragen te hebben als de deelnemer, maar moet wel in staat zijn een balans te hanteren in nabijheid en afstand tot de ervaring en de beleving daarvan van de deelnemer. Het kunnen begeleiden vanuit een houding dat crisis bij het leven hoort, en dat iedereen daar op geheel eigen wijze mee omgaat en er betekenis aan geeft, is daarbij vanzelfsprekend.

Affiniteit met de doelgroep werkt stimulerend en motiverend op de inzet van de begeleider. Het willen experimenteren, creatief zijn en ook jezelf willen ontwikkelen, zijn essentiële eigenschappen. De begeleider anticipeert op veranderingen en spreekt de deelnemers aan op hun kwaliteiten en mogelijkheden.

De begeleider kan in het intervisieproces en in het directe contact met de deelnemers omgaan met zowel de functies van intervisie als de fasen in het leerproces van de deelnemers. Het is belangrijk dat de begeleider het proces niet alleen initieert, maar ook aansluit bij het leerproces van de individuele deelnemer en van de groep.

Kortom, een goede begeleider:

- is dichtbij wanneer nodig en op afstand wanneer gewenst
- is authentiek, eerlijk en enthousiast
- kan luisteren en vragen stellen
- biedt veiligheid en vertrouwen
- stimuleert de deelnemer in het maken van eigen keuzes
- hanteert de principes van intervisie
- kan creatief omgaan met communicatie en interactieprocessen
- is doelgericht en anticipeert op de actuele situatie en
- blijft zich ontwikkelen.

*“Ik werk met veel plezier met deze vrouwen. Ik ervaar het als heel inspirerend om bij de deelnemers het gevoel van ‘moeten’ steeds meer te zien veranderen in ‘willen’. Het weer keuzes voor werk durven te maken vanuit het hart en deze keuzes omzetten in concrete plannen.”*

Op diverse momenten tijdens de intervisiebijeenkomsten staat de begeleider voor keuzes. De begeleider moet in staat zijn op een flexibele en creatieve manier om te gaan met verschillende spanningsgebieden, zoals:

- keuzes maken in het voorrang geven aan het afgesproken programma en/of aan de actualiteit van het moment in de intervisiebijeenkomst
- individuele aandacht versus aandacht voor de groep
- het honoreren van de tijd en de intensiteit waarmee de deelnemers de thuiswerkopdrachten hebben gemaakt in relatie tot de beschikbare tijd in de bijeenkomst

- het enerzijds bieden van structuur in de bijeenkomsten en anderzijds het stimuleren van de eigen inbreng van de deelnemers.

*“Voor mij is het belangrijk dat de begeleider in het begin vooral helder is in aanpak en toelichting en dat de groep goed weet wat ze kunnen verwachten en wat niet. De begeleider moet getraind zijn in neutraliteit, creativiteit en flexibiliteit. Ook moet de begeleider methodieken op het gebied van reflectie beheersen.”*

### **3.2 Kwaliteitsontwikkeling van de begeleider**

In intervisie is er direct contact tussen deelnemer en begeleider. De begeleider beïnvloedt rechtstreeks het leerproces van de deelnemer door houding en gedrag. Hierdoor is de begeleider haar eigen instrument en is het belangrijk dat zij inzicht heeft in de eigen visie op ziekte, gezondheid, werk en op de invloed daarvan op gedrag en houding van de deelnemers. Het bewaken van zowel de kwaliteit van het eigen functioneren als van de methodiek en werkvormen behoort tot de taken van de begeleider. Die kwaliteitsbewaking en -toetsing kan op verschillende manieren worden uitgevoerd, bijvoorbeeld in intervisie met collega's waarin individuele casuïstiek wordt besproken. Op deze manier ontstaat er kruisbestuiving tussen de bijeenkomsten van de begeleiders en de bijeenkomsten met de deelnemers. De intervisiemethode en de toegepaste werkvormen kunnen eveneens verfijnd en geconcretiseerd worden tijdens de collegiale bijeenkomsten. Ook kunnen verslagen worden geschreven over de intervisiebijeenkomsten die zij begeleidt of over de intervisie met collega's.

*“De intervisie met collega-begeleiders was zeer welkom en essentieel. Juist om greep te krijgen op de specifieke eigenschappen van een intervisiebegeleider vond ik de intervisie met collega's erg belangrijk, ook kon ik veel leren van mijn collega's. Hierdoor kreeg ik de vinger achter wat empowerment is, en had ik meer greep op mijn eigen gedrag en handelen daarin.”*

*“Als begeleider lever je een bijdrage aan de eigenwaarde en het zelfvertrouwen van deelnemers, wanneer je de visie hanteert dat wat hier en nu plaatsvindt belangrijk is en dat een negatieve beleving of ervaring van deelnemers er mag zijn. En dat pijn, verdriet, teleurstellingen en het ervaren van kracht en optimisme naast elkaar kunnen bestaan.”*

Zowel de deskundigheid in het werken met de methode van begeleide intervisie als de houding van de begeleider zijn van groot belang. Een open houding naar de deelnemers en naar zichzelf draagt bij aan de kwaliteit van het leerproces van deelnemer én begeleider.

## Bijlagen

### *Bijlage 1 UWV-rapportage*

#### Doel

In een plan vastleggen wat de resultaten zijn van het doorlopen intervisietraject en wat de plannen zijn voor reïntegratie na dit traject.

#### Aanpak

Hieronder volgt een samenvatting van de vragen die voorkomen in de UWV-rapportage die door deelnemers zelf wordt geschreven. In de rapportage leggen ze een plan vast voor de toekomst, samen met een tijdspad. De visie van de begeleider kan verschillen van de deelnemer, maar de begeleider ondersteunt het plan van de deelnemer, zoals deze het heeft opgeschreven.

1. Welke opleidingen en cursussen heb je tot nu toe gedaan?
2. Wat is jouw werkervaring, zowel betaald als onbetaald?
3. Wat zijn jouw specifieke vaardigheden/kwaliteiten?
4. Waar heb je rekening mee te houden gezien jouw arbeidshandicap als je gaat werken?  
Deze belemmeringen kunnen zowel fysiek als psychisch zijn.
5. Wat heb je geleerd tijdens het intervisietraject en wat zijn je volgende stappen in beweging naar werk? Wat is je plan?
6. Wat heb je nodig om te kunnen reïntegreren?
  - 0 coaching
  - 0 scholing
  - 0 begeleiding door een reïntegratiebedrijf
  - 0 werkervaringplek
  - 0 proefplaatsing
  - 0 werk
  - 0 begeleiding eigen bedrijf
  - 0 verder herstel, namelijk.....
  - .....
  - 0 overig, namelijk
7. Wat zie je op dit moment als jouw arbeidsmogelijkheden?
8. Heb je al actie(s) ondernomen richting de arbeidsmarkt? Zo ja, welke acties?
9. Ben je klaar voor een regulier reïntegratietraject? Licht dit toe.
10. Door wie wil jij je laten reïntegreren?
11. Visie van de begeleider.

#### Resultaat

Een concreet plan voor de toekomst.

### *Bijlage 2 Supportersnetwerk*

Sporters, film- en popsterren hebben supporters. De supporters gaan voor hun idool. De supporters creëren mede het succes en er is een krachtige wisselwerking tussen beide partijen. Wanneer de deelnemer nieuwe stappen zet hoeft ze dat ook niet alleen te doen.

#### Doel

De deelnemer brengt haar eigen netwerk in kaart zodat zij ook na het intervisietraject kan beschikken over ondersteuning.

#### Aanpak

Voor de uitvoering van plannen is het belangrijk dat deelnemers mensen om zich heen verzamelen die supporters worden. Dit zijn mensen die haar kunnen ondersteunen, stimuleren, informeren, die haar herinneren aan voornemens en plannen, of die aanmoedigen. Wellicht zijn dit mensen die een voorbeeld zijn of die over bepaalde vaardigheden beschikken. De deelnemer bedenkt wie zij als supporters wil hebben en wat ze voor haar kunnen betekenen. Daarna maakt ze hiervan een tekening en zet daarin zichzelf in het midden met alle supporters om haar heen. Tijdens de bijeenkomst presenteert de deelnemer haar supportersclub aan de overige groepsleden en vertelt ze over de ontdekkingen die ze heeft gedaan tijdens het maken van de opdracht.

#### Resultaat

Hierdoor krijgt de deelnemer een overzicht van mensen, die haar kunnen ondersteunen bij het doen van verdere stappen. Dat overzicht biedt helderheid waar de gaten zitten, en houvast voor de toekomst.

### *Bijlage 3 Incidentmethode*

#### Doel

Verhelderen van problemen op gestructureerde wijze en komen tot concrete oplossingen.

#### Rollen

Er is een *probleemhebber*, een *gespreksleider*, en drie tot vier personen zijn *vragenstellers*.

#### Aanpak

- Inventariseer de cases in de groep
- Maak een keuze voor een case die besproken gaat worden
- De probleemhebber vertelt in een paar zinnen haar probleem
- De vragenstellers stellen gedurende ongeveer 15 minuten open vragen aan de probleemhebber over het ingebrachte probleem
- De vragenstellers vatten individueel de informatie samen in een paar zinnen en formuleren concrete adviezen en tips voor de probleemhebber (30 minuten)
- De probleemhebber hoort de adviezen en tips aan, vraagt alleen om verduidelijking waar nodig, en gaat niet in discussie
- De probleemhebber kiest die adviezen en tips uit die zij kan toepassen en vertelt in maximaal 15 minuten hoe zij dit gaat doen
- De probleemhebber maakt een reflectieverslag over haar leerervaringen en beschrijft voor een volgende bijeenkomst hoe zij de adviezen en tips heeft toegepast aan de hand van een concrete praktijksituatie
- Taken voor de gespreksleider zijn het bewaken van tijd, proces, en methode

#### Resultaat

Door de gestructureerde aanpak krijgen deelnemers een andere kijk op het probleem. Door de vragen van anderen kan verandering van perspectief plaatsvinden. Door de tips en adviezen worden concrete oplossingen aangereikt, die de deelnemer kan uitproberen.

## Bijlage 4 Autobiografie

### Doel

Door het schrijven van de autobiografie komt het verleden in een nieuw perspectief te staan. Dit biedt de gelegenheid om het verleden te herwaarderen aan de hand van de vraag: wat wil de deelnemer meenemen naar de toekomst, wat wil ze loslaten, en wat heeft ze ervan geleerd?

### Aanpak

Doel en functie van het schrijven van de autobiografie worden in de groep uitgelegd, maar deze opdracht wordt thuis uitgevoerd. Aan de hand van onder andere een tijdbalk en reflectievragen wordt het verleden in kaart gebracht. Na het schrijven wordt de autobiografie geë-maïld naar één van de andere deelnemers en wordt de biografie van de andere deelnemer gelezen aan de hand van een aantal reflectievragen. Tijdens de volgende bijeenkomst worden de biografieën besproken. Conclusies worden gedeeld in de groep. Hoe gaat men te werk bij het maken van de autobiografie?

Maak een tijdbalk om een goed overzicht te krijgen over periodes uit je leven. Je tekent eerst een lijn dwars op een vel papier en schrijf aan het begin van de lijn het startjaartal op – in dat jaar kwam je van de lagere school. Aan het eind van de lijn schrijf je het huidige jaar – daar ben je nu.

Dan splits je de lijn op in verschillende periodes. Een periode is een tijdvak waarin iets begon en iets eindigde. Dit kan een opleiding zijn, of een wereldreis, een stage, werk, werkloosheidsperiode, moederschap of vrijwilligerswerk. Probeer dit zo secuur mogelijk te doen. Het voordeel van de tijdbalk is dat je meteen een basis legt voor je Curriculum Vitae. Gebruik deze niet als basis voor de tijdbalk, want dan loop je de kans dat je periodes in je leven vergeet!

Als je de tijdbalk hebt ingedeeld in periodes, kun je deze verder onderverdelen in subperiodes: bijvoorbeeld tijdens de periode opleiding liep je stage, of tijdens de periode werkloosheid deed je een cursus, of vrijwilligerswerk, of tijdens een werkzame periode deed je er diverse activiteiten naast.

Zet de periodes die je positief hebt beleefd boven de lijn en negatieve periodes onder aan de lijn. Je hebt misschien de periode werkloosheid als negatief ervaren, maar je hebt in die tijd vrijwilligerswerk gedaan en dat was positief. Soms is een periode deels positief en deels negatief. Dan kun je een gedeelte boven en een gedeelte onder de lijn zetten. Het is even puzzelen en nadenken, maar het resultaat is na afloop voor jezelf zeer verhelderend en bruikbaar.

### Voorbeeld van een tijdbalk

1980-----	1985-----	1990-----	2001-----	2004-----	heden-----
HAVO	Opleiding PABO	Baan in onderwijs		intervisie- groep	reïntegratie- traject
Zaterdaghulp HEMA Vervelende Chef		commissie- werk, laatste jaar ziek, fusie	ziek en in de WAO, vanwege burnout		

### *Opleidingen en cursussen*

Per opleiding of cursus beschrijf je onderstaande zaken:

- Soort opleiding/cursus, waar en wanneer
- Waardoor startte deze periode
- Waardoor eindigde deze periode
- Wat waren je taken (vakken)
- Welke kwaliteiten heb je ontdekt, ontwikkeld (waar was je goed in)
- Wat vond je leuk aan deze periode, wat heb je geleerd
- Wat vond je niet leuk aan deze periode, wat heb je daarvan geleerd

### *Werk/andere activiteiten/vrijwilligerswerk/hobby's*

Per werkervaring of/een activiteit beschrijf je het volgende:

- Wat voor functie heb je vervuld, bij welk bedrijf, wanneer
- Waardoor startte deze periode
- Waardoor eindigde deze periode
- Welke taken moest je verrichten, wat deed je en waar was je verantwoordelijk voor
- Welke kwaliteiten zijn daaruit gebleken, of heb je ontwikkeld, (vaardigheden, eigenschappen, kennis)
- Wat vond je het leukste in dit werk
- Wat vond je het minst leuk in dit werk, wat heb je daarvan geleerd

### *Reflectievragen voor de autobiografie*

- Wat valt je op in de periodes uit je leven wanneer je afstand hebt genomen en door het oog van een buitenstaander probeert te kijken?
- Welke rode draad zou je kunnen zien door je levensverhaal heen?
- Wat valt op aan de keuzes die je hebt gemaakt in je leven?
- Ben je bij de gemaakte keuzes steeds trouw geweest aan jezelf? Wanneer niet en wanneer wel?
- Benoem eens een heel positieve ervaring en benoem de negatieve kanten daarvan
- Benoem ook je meest negatieve ervaring en wat daarvan de positieve kanten zijn
- Welke bijzondere kwaliteiten blijk je, misschien dankzij belemmerende factoren of moeilijke situaties te hebben ontwikkeld?
- Wat wil je uit jouw levensverhaal meenemen naar de toekomst en wat wil je weggooien? (Hiervoor zou je een passend ritueel kunnen bedenken)

### **Resultaat**

De rode draad in het leven vinden. Inzicht krijgen in terugkerende patronen, in kwaliteiten en vaardigheden, en in wat de deelnemer leuk en belangrijk vindt.



### *Bijlage 5 360° feedback*

De deelnemer wilt een goed beeld krijgen van wie ze is en wat haar kwaliteiten zijn. In deze oefening vraagt de deelnemer bekenden uit haar privé-omgeving naar hun mening. Zij kennen de deelnemer immers goed en kunnen daarom als geen ander haar zelfbeeld bevestigen of juist nuanceren. Het komt nogal eens voor dat deelnemers zichzelf overschatten of onderschatten. De visie van anderen geeft stof tot nadenken.

#### Doel

Inzicht krijgen in de overeenstemming - of het gebrek daar aan - van het beeld dat de deelnemer heeft van haar eigen kwaliteiten en leerdoelen met de wijze waarop anderen naar haar kijken.

#### Aanpak

De deelnemer kiest vijf personen uit haar privé-omgeving. Dit kan familie zijn, of vrienden, (ex-)collega's, of mensen met wie zij sport. De deelnemer legt de volgende drie vragen/verzoeken aan hen voor:

- Benoem mijn 5 belangrijkste kwaliteiten
- Geef mij twee tips
- Stel mij hierover een vraag

Daarna vergelijkt ze de verkregen informatie met haar eigen inzichten over haar kwaliteiten en met haar leerdoelen en zoekt ze voorbeelden uit haar dagelijks leven die de kwaliteiten onderbouwen. Als ze dit gedaan heeft, verwerkt ze de gekregen de tips in haar leerdoelen. Hierover gaat ze in gesprek met een coach uit haar groep.

#### Resultaat

Inzicht in en bevestiging van eigen kwaliteiten. Inzicht in hoe men overkomt op anderen. Meer zelfvertrouwen en een groter gevoel van eigenwaarde.

## Bijlage 6 Kernkwadrant

### Doel

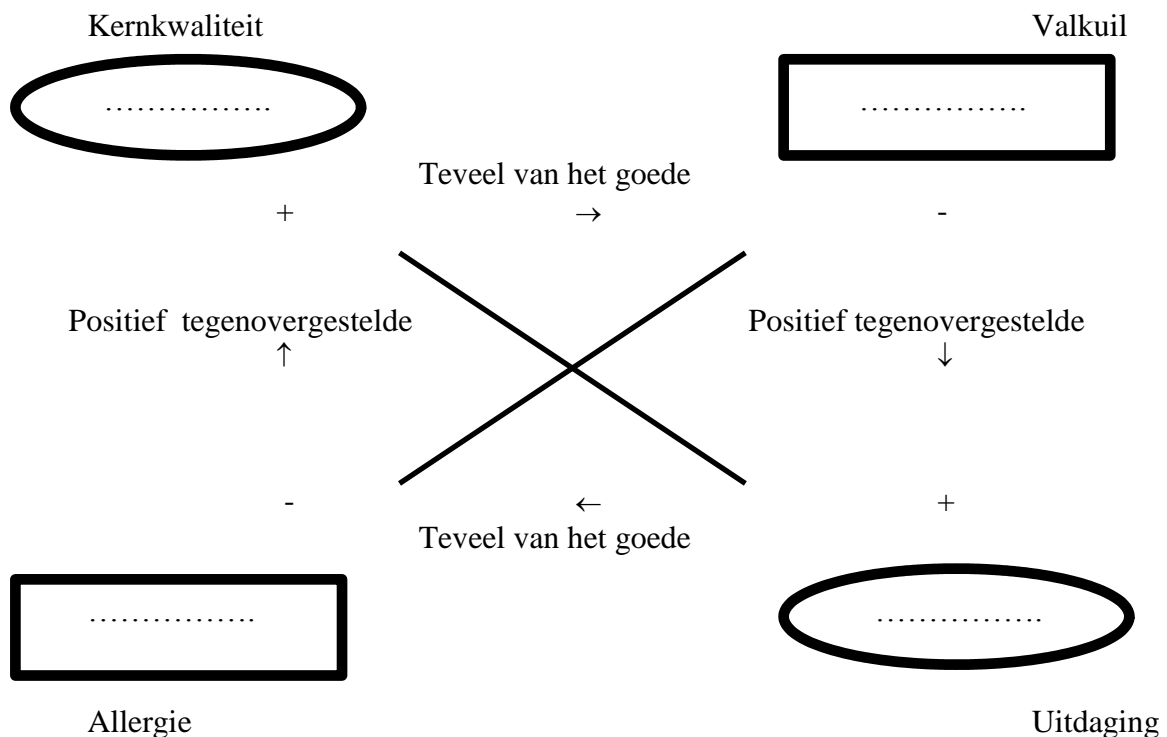
Het verband leren zien tussen kwaliteit, valkuil, allergie en uitdaging.

### Aanpak

Het doel van het kwadrant wordt uitgelegd. De begeleider geeft ter toelichting een voorbeeld van het kernkwadrant. Daarna wordt een voorbeeld uit de groep gedaan. De stappen:

- Er worden nog een paar kwadranten in de groep gedaan tot de aanpak helder is
- De groep gaat uiteen in drietallen. Ieder drietal werkt een paar kwadranten uit
- De opdracht en de theorie hierover wordt mee naar huis gegeven. De groep maakt zelf een kwadrant thuis en de volgende keer wordt het huiswerk besproken
- In de groep worden de volgende zaken nabesproken: wat valt op, wat heeft men ervan geleerd, en hoe kan het worden gebruikt?

### Invulvoorbeeld kernkwadrant



### Resultaat

Inzicht krijgen in de eigen kwaliteiten. Inzicht krijgen in de waarde van een allergie. Ontdekken van de uitdaging en hoe deze in balans is te brengen met kwaliteit. Inzicht dat elke valkuil voortkomt uit een kwaliteit.

## *Bijlage 7 Alibi's*

Alibi's zijn rechtvaardigingen van verborgen gewoontes, normen, belemmeringen of beperkende overtuigingen. Alibi's zijn creatieve excuses om iets niet te hoeven doen. In het onderzoeken van alibi's kan de deelnemer ook haar valkuilen ontdekken.

Een veel gebruikt alibi is bijvoorbeeld het aannemen van een afwachtende houding, waardoor de beslissing aan een ander wordt overgelaten en de eigen invloed wordt belemmerd. Vanuit herkenning en het opnieuw waarderen van alibi's kunnen de keuzemogelijkheden worden vergroot over hoe men wil reageren. Wanneer dat nodig is kan iemand bijvoorbeeld minder reactief en meer pro-actief of creatief reageren.

### Doel

Deze oefening is bedoeld om door middel van alibi's die de deelnemer gebruikt of heeft gebruikt zicht te krijgen in de eigen automatische reactiepatronen.

### Aanpak

Voorafgaande aan de bijeenkomst kunnen met behulp van onderstaande vragen alibi's in kaart worden gebracht. Welke definitie hanteert de deelnemer zelf voor het woord alibi? Mag de deelnemer van zichzelf alibi's gebruiken? In deze oefening stelt ze zichzelf de volgende vragen:

1. Welke alibi's gebruik je zelf en welke heb je gebruikt
  - wanneer je een afspraak niet bent nagekomen?
  - wanneer je je niet aan de tijd hebt gehouden bijvoorbeeld toen je te laat kwam of een vergadering, overleg of gesprek hebt laten uitlopen?
  - wanneer je een verandering niet ziet of niet zag zitten?
2. Welke alibi's herken je bij anderen?
3. Welke alibi's worden niet meer geaccepteerd door anderen en welke accepteer jij niet meer?

Tijdens de bijeenkomst vertelt de deelnemer

- over de ontdekkingen die ze heeft gedaan tijdens het maken van de opdracht
- welke van alle beschreven alibi's ze het meest interessant vindt en waarom
- over de alibi's die ze van plan is in de toekomst te gebruiken

### Resultaat

Inzicht in de patronen die veroorzaakt worden door beperkende overtuigingen en concrete handvatten om deze te veranderen.

### *Bijlage 8 Ontdekken wat je echt wilt*

Diverse opdrachten zijn te gebruiken, zoals de oefening van de tien genietingen, de oefening over waarden in de loopbaan, of de Creatiespiraal (Knoope, 1998). Het kunnen zowel thuisopdrachten zijn als ter plekke uitgevoerde opdrachten, zoals visualisatieoefeningen. Het is belangrijk, dat de nadruk ligt op het onbelemmerd fantaseren over wat de deelnemer echt wil of leuk en inspirerend vindt. De haalbaarheid van wensen komt later aan de orde.

#### Doel

Het in kaart brengen van dromen, wensen en waarden.

#### Aanpak

##### *Benoem 10 genietingen*

Met genietingen worden die dingen bedoeld waar de deelnemer energie van krijgt, waar ze ontspannen van wordt, waardoor ze zich lekker voelt of tevreden, of waardoor ze geïnspireerd wordt. Het kunnen grote dingen zijn, maar ook kleine dingen. Kleine genietingen zijn net zo waardevol als grote. In deze oefening schrijft de deelnemer er tien op. Na afloop gaat ze na in hoeverre ze deze dingen ook opzoekt of ervaart. Zo ja, wat levert dat haar op? Zo nee, wat zou ze kunnen doen om meer genietingen in haar leven toe te laten?

##### *Waarden in je loopbaan*

In deze oefening krijgt de deelnemer inzicht in voor haar belangrijke waarden met betrekking tot leven en werk en het herijken van deze waarden. Sommige waarden heeft ze altijd belangrijk gevonden. Door de waarden tegen elkaar af te wegen en te beoordelen wat nu belangrijk is, blijken veel waarden echter in belangrijkheid te zijn veranderd. In de oefening doorloopt de deelnemer de volgende stappen:

1. Schrijf (eventueel aan de hand van een lijst met 'voorbeeldwaarden') je eigen lijst van 7 voor jou meest essentiële waarden op 7 verschillende kaartjes.
2. Sorteert deze op volgorde van belangrijkheid. Op 1 zet je de waarde die voor jou het meest belangrijk is.
3. In tweetallen bespreek je de volgorde van belangrijkheid van de waarden aan de hand van de volgende vraag:  
"als je denkt aan werk... wat vind je dan belangrijker - **veel** (waarde 1) en **minder** (waarde 2) of **Veel** (waarde 2) en **minder** (waarde 1)"  
Als waarde 2 toch zwaarder weegt dan waarde 1, verander je de volgorde. Als bijvoorbeeld waarde 4 belangrijker blijkt dan waarde 3, dan wordt waarde 3 weer afgewogen met waarde 2 enzovoorts).
4. Als de waarden tenslotte zo liggen, dat ze ook gevoelsmatig kloppen met wat je belangrijk vindt, schrijf je de cijfers op de kaartjes en bewaar je ze op een voor jou belangrijke plaats.

##### *De Creatiespiraal*

Met deze oefening verkrijgt de deelnemer inzicht in wat ze nodig heeft om haar wensen te realiseren (Knoope, 1998). Aan de hand van de 12 stappen van de creatiespiraal interviewen de deelnemers elkaar. Hierdoor ontstaat er steeds meer helderheid over de eigen wensen en de wijze waarop deze wensen gerealiseerd kunnen worden. De 12 stappen van de creatiespiraal zijn:

1. *Wensen* - Wat is je wens of droom

2. *Verbeelden* - Hoe ziet de wens of droom eruit? Probeer deze zo goed mogelijk te omschrijven.
3. *Geloven* - Waarom twijfel je aan deze droom? Wat heb je nodig om erin te geloven?
4. *Uiten* - Als je praat over je droom, wat maakt je dan enthousiast?
5. *Onderzoeken* - Op welke vragen heb je een antwoord nodig om te weten of je droom haalbaar is? Waar kun je deze antwoorden gaan halen? Met wie kun je gaan praten? Waar kun je informatie inwinnen?
6. *Plannen* - Op welke termijn zou je je wens kunnen realiseren? Kun je je plan in stappen omzetten?
7. *Beslissen* - Wat heb je nodig om een beslissing te nemen?
8. *Handelen* - Welke concrete acties ga je uitvoeren?
9. *Volharden* – Welke obstakels kun je nu al op je weg zien? Welke kwaliteiten heb je om deze te overwinnen?
10. *Ontvangen* - Genieten van een behaald succes is belangrijk, en stilstaan bij een succes geeft ook informatie over een volgende stap. Stel je voor, dat je je droom gerealiseerd hebt. Wat geeft je dan de meeste voldoening?
11. *Waarderen* - Je kijkt terug op het proces, waardeert je groei, maar je kijkt ook naar de punten die zijn blijven liggen. Wat riep spanning op in het proces? Wat kun je daarvan leren?
12. *Ontspannen* - Dit is een tijd van bezinning. Er komen er weer nieuwe wensen en dromen boven en begint het hele proces van voren af aan.

De opdrachten worden besproken in groepjes of in de grote groep.

#### Resultaat

Inzicht in wat de deelnemer inspireert en wat ze wil, dichter bij zichzelf komen, energie, loskomen van beperkende gedachten. Inzicht in wat nú belangrijk is, loslaten van oude denkbeelden, een nieuw perspectief. Inzicht in de stappen die nodig zijn om dromen te realiseren.

## *Bijlage 9 PR-folder*

### Doel

Presentatie van het persoonlijk profiel: wat wil ik, wie ben ik en wat kan ik.

### Aanpak

De deelnemer maakt een folder waarin ze zich zowel inhoudelijk als in de vormgeving duidelijk maakt wat ze wil, wie ze is wat ze te bieden heeft. Richtlijnen bij het maken van deze folder zijn:

1. Omschrijf wat je wilt
  - de taken die je wilt verrichten
  - de werkomstandigheden, sfeer die je wenst
  - de randvoorwaarden waaraan de werkplek moet voldoen, zoals afstand, werktijden, sfeer
  
2. Omschrijf wie je bent
  - persoonlijke kwaliteiten
  - eigenschappen
  - affiniteiten
  - je drijfveer/passie
  
3. Omschrijf wat je te bieden hebt,
  - benoem je belangrijkste vaardigheden in relatie tot de functie
  - geef je meerwaarde aan

Gebruik kernwoorden, wees kort, helder en duidelijk, kies een stijl die bij jou past en besteed zorg aan de vormgeving. Beperk je tot 1 A-4. Aan de hand van deze folder presenteer je jezelf op de volgende bijeenkomst. Deze presentatie duurt 2 tot 4 minuten.

### Resultaat

Een concrete zichtbare folder over wie de deelnemer is, wat ze kan en wat ze wil.

## *Bijlage 10 Leerdoelen*

### Doel

Formuleren wat de deelnemer aan het eind van het intervisietraject bereikt wil hebben. Op een gestructureerde manier stappen naar het doel in kaart brengen.

### Aanpak

#### *Leerdoelenkaart*

#### Start van het intervisietraject

De volgende zinnen worden thuis afgemaakt en op de leerdoelenkaart gezet.

- Aan het einde van het traject ben je tevreden als je ...
- Je kunt je eigen leerproces stimuleren door ...
- Je kunt je eigen leerproces belemmeren door ...

Tijdens de bijeenkomst zet de deelnemer deze doelen op een flap en presenteert deze. In de nabespreking van de eerste bijeenkomst wordt gekeken hoe de deelnemers elkaar kunnen ondersteunen bij het bereiken van hun doelen.

Later worden de leerdoelen die de deelnemers bij de start van het traject hebben opgeschreven nogmaals bekeken op benodigde aanpassingen. De leerdoelen worden zo SMART mogelijk gemaakt en de deelnemers geven ze vervolgens het cijfer 10. SMART staat voor Specifiek (omschrijf het doel zo specifiek mogelijk), Meetbaar (maak het doel zo concreet dat het meetbaar wordt), Aantrekkelijk (omschrijf het doel zo dat het inspireert), Resultaatgericht (geef aan welk resultaat wordt beoogd), en Tijd (plaats het doel in de tijd).

Redenerend vanuit deze huidige positie, schrijven de deelnemers op wat de volgende stap is in de richting van hun einddoel, zodat ze één stap vooruit gaan in hun cijferlijst.

#### Tijdens het intervisietraject

De deelnemers bekijken elke keer de leerdoelenkaart en kijken of ze een stap verder zijn en wat hun volgende stap zal zijn. Ze benoemen ook wat hen heeft geholpen om tot het volgende resultaat te komen. Zo houden deelnemers controle over de eigen voortgang en kunnen ze de voortgang zelf bijstellen indien nodig.

Ook gaan de deelnemers steeds na waar ze op dit moment zijn ten opzichte van hun einddoelen en geven deze positie aan door een cijfer te geven tussen 1 en 10.

#### *Scorelijst*

Door in het begin, het midden en aan het eind van het traject de scorelijst in te vullen, geven deelnemers zichzelf feedback over de vorderingen in het traject.

Hieronder volgt een samenvatting van de scorelijst. De scores die kunnen worden ingevuld lopen van 1 = *helemaal niet* tot 7 = *helemaal wel*. Bij elk item is een mogelijkheid voor een toelichting. Bij de eerste keer scoren de deelnemers zowel de huidige situatie als de door hen gewenste situatie aan het einde van het intervisietraject. Ook geven ze antwoord op de vraag wat ze aan het einde van het intervisietraject bereikt willen hebben, en welke onderwerpen ze aan de orde willen stellen. Aan de hand van de volgende thema's geven de deelnemers zichzelf een score:

#### Zelfbeeld

- zelfvertrouwen
- eigenwaarde
- accepteren van je huidige situatie
- besluitvaardigheid

voor jezelf opkomen  
grenzen stellen  
kennen van je kwaliteiten  
invloed hebben op je eigen situatie

#### Energie

energieniveau (wat je hebt)  
draagkracht (wat je kunt)

#### Toekomstverwachting

in beweging zijn naar werk  
weten wat je wilt  
jouw kansen op de arbeidsmarkt  
enthousiasme om aan het werk te gaan  
creëren van mogelijkheden

#### Vragen

Wat wil je aan het eind van het traject bereikt hebben?

Welke onderwerpen wil jij aan de orde hebben?

#### Resultaat

De deelnemers krijgen inzicht in de eigen doelen, die van de anderen en in de vraag hoe ze elkaar kunnen ondersteunen om deze doelen te realiseren.



## Literatuur

Begeleiders

Drs. Versantvoort, Van Mismatch naar Match.....

Bolen, Jean Shinoda. *Godinnen in elke vrouw. Een nieuwe psychologie van de vrouw.* Amsterdam Lemniscaat, 2002.

Bono Edward De. *Zes denkende hoofddekseis.* Amsterdam: Business Contact, 1999.

Chang Richard. *Werken vanuit je hart. Een stappenplan voor passie en succes.* Zaltbommel: Thema, 2000.

Covey Stephen R. *Zeven eigenschappen van effectief leiderschap.* Amsterdam: Business Contact, 2002.

Gerrickens Peter en Verstege Marijke. *Inspiratiespel. Op zoek naar je diepste drijfveren.* 's Hertogenbosch: Peter Gerrickens Training & Advies, 2002.

Gerrickens Peter. *Kwaliteiten, een verfrissende kijk op eigen-aardigheden.* 's Hertogenbosch: Peter Gerrickens Training & Advies, 1997

Hendriksen Jeroen, *Begeleid intervisiemodel.* Soest: Nelissen, 2002.

Hoogendijk Adriaan, *Loopbaanzelfsturing Bezieling en vitaliteit.* Amsterdam, Business Contact, 2000.

Korteweg Hans. *Nog vele jaren. De symboliek van elk levensjaar.* Utrecht/Antwerpen: Servire, Kosmos/Z&K Uitgevers BV, 2001.

Knoope Marinus. *De Creatiespiraal. De natuurlijke weg van wens naar werkelijkheid.* Nijmegen: KIC, 1998.

Kuijpers Marinka. *Waardevol werk. Richting geven aan je loopbaan.* Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds, 2000.

Merkies QL. *Reflecteren door professionele begeleiders.* Leuven-Apeldoorn: Garant, 2000

Ofman Daniel & Weck-Capitein Rita van der. *Organisatiealibi's. De kracht van enneaculturen.* Schiedam: Scriptum, 2003.

Ofman, Daniel D., *Bezieling en kwaliteit in organisaties.* Utrecht/Antwerpen: Servire, Kosmos/Z&K Uitgevers BV, 2002.

Praag-van Asperen HM van & Praag PhH van. *Handboek Supervisie en intervisie.* Leusden: De Tijdstroom, 2000.

Santorelli, Saki, *Het wonder van genezing. Zorg geven en ontvangen met onverdeelde aandacht.* Utrecht/Antwerpen: Servire Kosmos-Z&K Uitgevers, 2000.

Servellen van Anja, *De weeën van de macht. Zelfmanagement voor vrouwen*. Doetinchem: Reed Business Information, 2002.

Sturman GM. *Gezocht: een baan die bij me past!* Zaltbommel: Schouten & Nelissen, 1999.

*Supervisie in opleiding en beroep*. Tijdschrift voor professioneel begeleiden. Themanummer Intervisie, 1998 no 1/2. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Tolle Eckhart. *De kracht van het NU*. Deventer: Ank Hermes, 2001.

Thoele Sue Patton. *Een bron van kracht, meditaties voor sterke vrouwen*. Bloemendaal: Gottmer/HJW Becht, 2003.

Verhoef Alien. *Creatieve loopbaanplanning*. Soest: H Nelissen BV, 2001.

#### Deelnemers

Hamaker-Zondag Karen M. *Van burn-out naar heelheid*. Amstelveen: Aionion Symbolon, 2001.

Kuijpers Marinka. *Waardevol werk. Richting geven aan je loopbaan*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds, 2000.

Van Bergen Annegreet. *De lessen van burn-out. Hoe word je er beter van? Een persoonlijk verhaal*. Houten: Het Spectrum, 2000.

Romme Karen. *Van WAO naar eigen bedrijf*. Tilburg: Young in Business, 2001

Van Gelderen Maarten EJ. *Eerste hulp bij ontslag, rechten, plichten, valkuilen, tips en trucs*. Den Haag: Bzztôh, 2003.

Beerlandt Christiane, *De sleutel van zelfbevrijding*. Oostende: Uitgeverij Altina, 2003.

Dickson Anne. *Vrouwen en Werk, strategieën voor plezier en succes*. Houten: Het Spectrum, 2001

Dickson Anne. *Opkomen voor jezelf*. Houten: Het Spectrum, 2001.

Dickson Anne. *Vertrouw op je gevoel*. Houten: Het Spectrum, 2001.

Bolte Geerhard. *De Wending. Hoe van baan veranderen je leven verrijkt*. Houten: Het Spectrum, 2004.

Schaper Frank. *Geen tijd voor burnout. Het verband tussen karakter, levensfase en stress. Waarom mannen later opbranden dan vrouwen*. Schiedam: Scriptorum, 2003.

## Websites

<a href="http://www.werk.nl">www.werk.nl</a>	Informatie over werk
<a href="http://www.cwinet.nl">www.cwinet.nl</a>	Informatie over het Centrum Werk en Inkomen en vacatures
<a href="http://www.waoplein.nl">www.waoplein.nl</a>	Informatie en nieuws
<a href="http://www.waocafe.nl">www.waocafe.nl</a>	Informatie en nieuws
<a href="http://www.bpv.nl">www.bpv.nl</a>	Landelijk informatie- en adviespunt bij vragen over werk, verzekering en sociale zekerheid in relatie tot gezondheid
<a href="http://www.burnin.nl">www.burnin.nl</a>	Webpagina met informatie over burnout
<a href="http://www.emancipatie.nl">www.emancipatie.nl</a>	Webpagina met nieuws over emancipatie
<a href="http://www.e-quality.nl">www.e-quality.nl</a>	E-Quality Experts in Gender en Diversiteit, onafhankelijk kennis- en expertisecentrum op het gebied van vrouwenemancipatie in de multiculturele samenleving
<a href="http://www.waho.nl">www.waho.nl</a>	Website van Stichting WAHO voor jonge hoger opgeleide vrouwen inde WAO
<a href="http://www.fnvvrouwenbond.nl">www.fnvvrouwenbond.nl</a>	Op deze site alles wat vrouwen moeten weten over werk, werk en zorg, salaris, pensioen en uitkering. Website van FNV Vrouwenbond, belangenbehartiging van vrouwen
<a href="http://www.gezondebalanswerkenprive.nl">www.gezondebalanswerkenprive.nl</a>	Website van het project 'Gezonde balans werk en privé'. voor jonge vrouwen in met name de zorg en het onderwijs.