

# De Zelfkonfrontatiemethode: een systematische vorm van zelfonderzoek bij studie- en beroepskeuze en loopbaanvragen.

Harmina Visser

## SAMENVATTING

De Zelfkonfrontatiemethode is een vorm van persoonlijkheidsonderzoek, gebaseerd op de narratieve psychologie, die o.a. toegepast wordt bij studie-, beroepskeuze- en loopbaanvragen. Verhalen bieden de mogelijkheid om samenhang aan te brengen in de veelomvattende werkelijkheid waarin mensen leven. Door gevoelswaarderingen te geven aan allerlei werk- en privé-ervaringen, wordt men zich bewust van de betekenis ervan.

Werken met de ZKM is voor cliënten een efficiënte en betrouwbare manier om een helder, diepgaand beeld van zichzelf en zijn/haar levenssituatie te verkrijgen en van daaruit stappen voor de toekomst te ontwikkelen.

## INLEIDING

Er is veel veranderd binnen de beroepskeuze- en loopbaanbegeleiding de laatste decennia. Steeds meer komt de nadruk te liggen op de zelfwerkzaamheid en de eigen verantwoordelijkheid van de mens om zijn eigen loopbaan vorm te geven.

In moderne theorieën over loopbaanvraagstukken zien we dat vroegere opvattingen over loopbaanbegeleiding niet meer geldig zijn en plaats moeten maken voor nieuwe. Het eenvoudigweg zoeken naar een optimale relatie tussen een persoon en passend werk (matching) blijkt tegenwoordig minder adequaat. Naast objectieve gegevens als intelligentie en vaardigheden, zijn in de loop van de tijd andere factoren, zoals motivatie, interesses, behoeften en waarden, medebepalend geworden voor goed loopbaanmanagement. Begrippen als locus of control, (arbeids-)identiteit, emotionele intelligentie en zelfsturing deden hun intrede. De rol van de begeleider zien we daarmee ook veranderen van de rol van de deskundige die vooral raad geeft, naar de rol van coach, de persoon die een bewustwordingsproces faciliteert. Zie Meijers & Wijers (1997), Luken (1996) en Reynaert & Spijkerman (1995).

In dit artikel wordt de Zelfkonfrontatiemethode besproken: een methode die past binnen deze nieuwe inzichten over loopbaanbegeleiding en die de belangrijkste bepalende factoren, zoals hierboven genoemd, met elkaar verbindt.

De Zelfkonfrontatiemethode (verder aangeduid met ZKM) is gebaseerd op de narratieve psychologie, waarin de mens als verhalenverteller wordt gezien. In de dialoog met de adviseur onderzoekt de cliënt hoe hij de dingen waardeert die hij in het dagelijks leven ervaart (manifest niveau) en welke basale drijfveren daaraan richting geven op een minder zichtbaar (latent) niveau.

Ieder mens ervaart de wereld om zich heen op zijn eigen manier. Maar pas als iemand zijn ervaringen aan een ander vertelt, krijgen ze betekenis. Al vertellend en ordenend verkennen mensen hoe ze functioneren, waar hun kracht, uitdaging en perspectief zitten en hoe hun betrokkenheid zich uit in bijvoorbeeld werk, familie, vrienden en collega's. Zo kunnen mensen hun eigen werkelijkheid scheppen en herscheppen. Door vanuit het heden terug te kijken naar het verleden, kun je het verleden opnieuw interpreteren.

Als men vervolgens van daaruit plannen en fantasieën onder woorden brengt, is men bewuster bezig met de toekomst.

Bij de ZKM wordt het subjectieve proces van het 'verhalen vertellen' objectief gemaakt door middel van een wetenschappelijk verantwoorde systematiek, ondersteund door een computermodel voor diverse berekeningen. Ratio en gevoel wisselen elkaar af bij het in kaart brengen van alle facetten die in iemands leven van betekenis zijn. Facetten die de persoon hebben gevormd en die van invloed zijn op iemands functioneren, motivatie en gevoel van welbevinden. In een intensief proces van zelfreflectie komt de cliënt tot een analyse van zijn gedachten en gevoelens. Uit de onderlinge samenhang van diverse ervaringen uit zijn leven komen patronen en thema's naar voren. De rode draad, het verhaal ónder het verhaal, wordt zichtbaar. Deze confrontatie met het eigen handelen en de gevoelens daarbij brengt een bewustwordingsproces op gang, waarbij gewenste veranderingen, beroepskeuzerichtingen of (loopbaan-)doelen helder en meetbaar worden gemaakt.

In deze methode heeft de cliënt een zeer actieve rol: cliënt en consultant hebben een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie. Dit vereist van de adviseur dan ook een specifieke houding, die anders is dan in de traditionele adviseur-clientrelatie. De ZKM-consultant heeft meer de rol van klankbord: hij spiegelt, stelt verdiepende vragen, vat samen en ondersteunt de cliënt in het formuleren van zinnen en het ontdekken van verbanden.

Al vertellend en reflecterend ontdekt de cliënt op die manier welke grondmotieven richting geven aan zijn gedrag. Op basis daarvan ontwerpt hij een plan voor de toekomst op welke grondmotieven hij het accent wil leggen. Wil hij streven naar versterking van het eigen ik, wil hij zich vooral onafhankelijk opstellen en zich onderscheiden van anderen? Of wil hij liever ergens bij horen, zich dienstbaar maken, verbondenheid voelen? Of wil hij deze beide motieven meer in evenwicht brengen? De loopbaanadviseur heeft met de ZKM een betrouwbaar, efficiënt instrument in handen gekregen.

In de volgende hoofdstukken wordt eerst een historisch overzicht gegeven van het ontstaan en de achtergronden van de theorie en de methode, waarna de nieuwste ontwikkelingen met betrekking tot het meerstemmig zelf aan de orde komen. Hierna worden de specifieke kenmerken van de ZKM genoemd. Vervolgens wordt beschreven wat een zelfonderzoek inhoudt. De basismotieven Z en A worden toegelicht. Hoe een zelfonderzoek in zijn werk gaat, wordt geïllustreerd aan de hand van casusmateriaal. Vervolgens wordt de plaats van de ZKM binnen recente ontwikkelingen in de beroepskeuze- en loopbaan-dienstverlening besproken. Ten slotte passeren diverse toepassingsmogelijkheden de revue.

## HISTORIE EN ACHTERGROND

De Nijmeegse hoogleraar persoonlijkheidsleer H.J.M. Hermans begon in 1972 met het ontwikkelen van een theorie over de drijfveren achter het gedrag van de mens. Waarom gedraagt iemand zich zoals hij zich gedraagt? En waarom doet hij bepaalde dingen juist niet? Hermans was inmiddels bekend geworden door zijn Prestatie Motivatie Test, gericht op een van de belangrijkste drijfveren van de mens: zijn prestatiebehoefte. Later keerde hij zich echter af van het objectiverende, normerende van de psychometrische psychologie. Hij vond dat tests de mens tot een object reduceren; het vergelijken met een standaardnorm doet geen recht aan de uniciteit van de mens, volgens Hermans. Hij wilde het traditionele arts-patiëntmodel veranderen in een samenwerkingsrelatie tussen cliënt en adviseur; dat zou de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt meer benadrukken. Die is tenslotte bij uitstek dé expert op het gebied van zijn eigen leven en Hermans wilde de cliënt dan ook als mededeskundige zijn eigen leven laten onderzoeken. Samen met zijn echtgenote, psychotherapeute Els Hermans-Jansen, heeft hij vanuit die filosofie een methode ontwikkeld waarin diagnostiek en procesbevordering vloeiend in elkaar overlopen: de Zelfkonfrontatiemethode. Gedurende 25 jaar werden praktijk en theorie voortdurend aan elkaar getoetst. In 1992 resulteerde dit in de postdoctorale opleiding Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatiemethode gerelateerd aan de Universiteit van Nijmegen.

Kerngedachte achter de ZKM is dat twee belangrijke 'grondmotieven' bij ieder mens een rol spelen:

- *het Z-motief - het streven naar zelfbevestiging (b.v. door jezelf te verdedigen, jezelf te handhaven of jezelf te ontplooien);*
- *het A-motief - het verlangen naar verbondenheid met iets of iemand anders (bij een persoon of bij een groep willen horen, opgaan in een groter geheel).*

Deze beide grondmotieven kunnen conflicterend zijn (bijvoorbeeld als iemand zichzelf bevestigt door op een ander af te geven), maar ook wederzijds aanvullend (bijvoorbeeld bij de persoon die voelt dat hij volledig zichzelf kan zijn in gezelschap van zijn vrienden, van wie hij houdt).

Zowel het Z- als het A-motief kunnen positief maar ook negatief worden ervaren.

De Zelfkonfrontatiemethode stelt de persoon in staat tot een diepgaand zelfonderzoek, van waaruit gewenste veranderingen of doelen kunnen worden bepaald. Hermans gaat daarbij uit van de opvatting dat de mens altijd gesitueerd is in tijd, plaats en ruimte. De betekenis die iemand hecht aan zijn belangrijkste ervaringen, zal - afhankelijk van de fasen in zijn leven en de context waarin hij een en ander beleeft - veranderen. Door alle situaties die de persoon meemaakt wordt hij meer of minder geraakt. Dat beïnvloedt de wijze waarop hij naar de wereld en naar zichzelf kijkt. De mens en zijn waarderingseven worden dus als een dynamisch geheel gezien, dat voortdurend in ontwikkeling is.

De ZKM kent dan ook drie functies:

- a) een diagnostische functie, die overzicht en inzicht geeft in de inhoud en ordening van het waarderingsstelsel;
- b) een procesbevorderende functie, die de persoon helpt bij de verdere ontwikkeling van zijn waarderingsstelsel;
- c) een evaluerende functie, waarmee veranderingen tussen twee zelfonderzoeken zichtbaar gemaakt kunnen worden en waarin actuele gebeurtenissen of acties van de cliënt onderzocht worden op hun bijdrage aan het welbevinden van de persoon.

In een cyclisch proces beschouwt de mens zichzelf en zijn verleden, zijn heden en zijn toekomst. Door zijn verleden opnieuw te interpreteren, kan hij beter greep krijgen op het heden en bewuster bezig zijn met de toekomst. Op die manier kunnen nieuwe beroepskeuze- en loopbaanperspectieven ontstaan.

### *Nieuwste ontwikkelingen*

In de ontwikkeling van theorie en methode is inmiddels een nieuw concept ontstaan, dat van het 'Dialogical Self', het meerstemmig zelf.

In navolging van Michael Bakhtin ziet Hermans het levensverhaal van een persoon als een 'polyfone' roman. De personages in de roman vertegenwoordigen relatief onafhankelijke standpunten, zelfs onafhankelijk van de auteur zelf. Al die personages gaan dialogische relaties met elkaar aan. Volgens deze opvatting is het zelf 'een tijd-ruimtelijk gestructureerd narratief'. Het 'zelf' wordt niet als één geheel gezien, maar bestaat uit meerdere 'zelden' of 'ik-posities' die allemaal een stem kunnen krijgen, afhankelijk van de vraag in welke omgeving iemand zich bevindt of welke rol hij op een bepaald moment in zijn leven speelt. Uitgaande van die hypothese kunnen er dus evenzoveel zelfverhalen zijn als er personen in iemands omgeving zijn.

Zo kunnen stemmen van belangrijke anderen, of collectieve stemmen zoals normen en waarden van een vorige generatie, binnen de persoon doorklinken. Bijvoorbeeld als ik ironisch tegen mezelf zeg: 'zie je wel, daar gaan we weer ...'. Deze stemmen zijn voortdurend met elkaar in dialoog. Bij een zelfonderzoek wordt de cliënt zich bewust van diverse ik-posities (bijvoorbeeld de 'open ik' en de 'gesloten ik', of de 'assertieve' en de 'afwachtende', of de 'vechter' en de 'stille').

Door steeds verschillende posities in te nemen, kan het 'ik' zich flexibel heen en weer bewegen tussen de twee grondmotieven, tussen autonomie en verbondenheid. In dat ontwikkelingsproces kan de persoon zich meer bewust worden van zijn eigen motivaties en op welk grondmotief hij/zij in de toekomst vooral het accent wil leggen. Bijvoorbeeld door zijn 'possible self' (zo zou ik graag willen zijn) aan het woord te laten, of een 'ideal self' (bijvoorbeeld identificatie met een rolmodel, hetgeen bij adolescenten vaak sterk hun gedrag beïnvloedt). Ook is er ruimte voor toekomstige loopbaanopties, door zich te verbeelden hoe het zou zijn om in een bepaalde functie werkzaam te zijn.

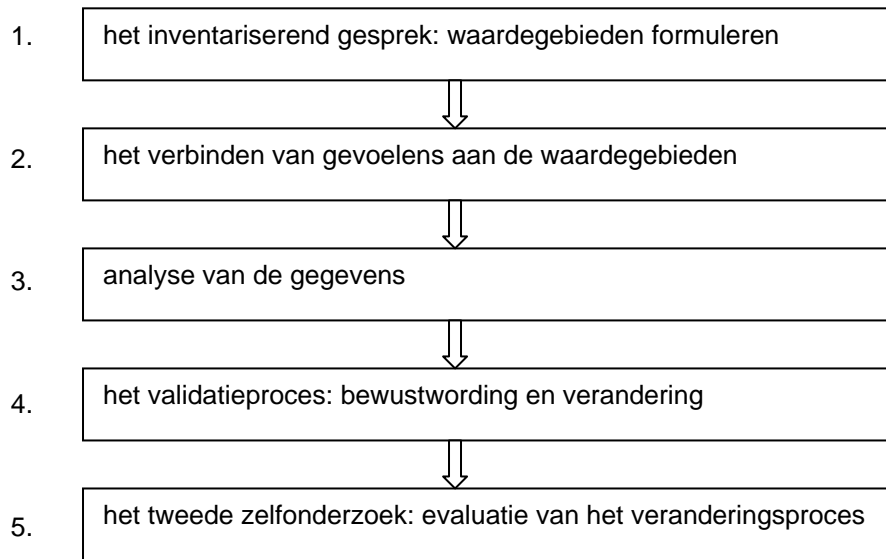
Dit biedt tevens de mogelijkheid om de oorzaak van bepaalde weerstanden te ontdekken. Bijvoorbeeld waarom men zich afzet tegen een bepaalde persoon, als men zich realiseert dat die persoon trekken heeft van een gehate persoon uit het verleden, waartegen zijn 'kind-positie' in opstand komt. Een zelfonderzoek dat bestaat uit twee deelonderzoekjes, vanuit twee tegengestelde posities (b.v. 'de vechter' en 'de stille'), levert toetsbare doelen of actiepunten op. Men kan zichzelf opdragen in bepaalde situaties ander gedrag te laten zien of keuzes maken ten aanzien van nieuwe loopbaanrichtingen.

## SPECIFIEKE KENMERKEN VAN DE ZKM

- Specifiek voor deze methode is dat er een verbinding gemaakt wordt tussen theorie en praktijk. De psycholoog/adviseur is verantwoordelijk voor de globale theorie, door algemene wetmatigheden en verkregen inzichten uit tal van onderzoeken toe te passen op de ervaringswereld van zijn cliënt. De persoon/cliënt is deskundig op het gebied van zijn eigen leefwereld en wat hij daarin meer of minder belangrijk vindt: de lokale theorie. Bij een ZKM treedt de cliënt dan ook op als medeonderzoeker. Hier is dus sprake van tweerichtingsverkeer, waarbij ook van de cliënt een actieve inbreng wordt verwacht. Deze zelfwerkzaamheid zien we als voorwaarde bij het vormgeven van de eigen loopbaan.
- Tweede kenmerk is de combinatie tussen denken, voelen en gedrag. Er is een voortdurende wisselwerking tussen het cognitieve proces van waardegebieden formuleren en opschrijven, het gewaarworden van de bijbehorende affectieve component en in een latere fase vertalen naar concreet gedrag.
- Uniek is dat door de gestandaardiseerde systematiek (ondersteund door een wetenschappelijk onderzoeksprogramma van de Universiteit van Nijmegen) het subjectieve verhaal van de cliënt objectief wordt gemaakt. Door ordening van gevoelens en gedachten wordt zijn belevingswereld voor de cliënt zelf zichtbaar. De resultaten hoeven niet vertaald of geïnterpreteerd te worden, zoals bij de meest gangbare tests, waar de cliënt passief object van onderzoek is. De uniciteit van het individu gaat bij de ZKM niet verloren. De methode doet hiermee tevens recht aan het diversiteitbeginsel.
- Verder is de methode relatief goedkoop: in relatief korte tijd wordt er een totaaloverzicht van iemands situatie gecreëerd en start er een bewustwordingsproces. Dit onderscheidt de ZKM onder meer van therapie.
- Bij een ZKM kunnen gewenste doelen of veranderingen meetbaar worden gemaakt door middel van vergelijking van de gevoelspatronen van twee zelfonderzoeken, met betrekking tot het algemeen welbevinden of met betrekking tot de meer specifieke verschillen in de relatie tussen de grondmotieven Z en A.

## WAT IS EEN ZELFONDERZOEK

De verschillende fasen binnen een zelfonderzoek zijn achtereenvolgens:



In het tweede zelfonderzoek worden de fasen 1 t/m 4 opnieuw doorlopen



### 1. Het inventariserend gesprek:

In de eerste fase van een zelfonderzoek wordt de persoon uitgenodigd om aan de hand van een vaste set vragen (zogenaamde 'ontlokkers') zijn levensverhaal te vertellen. Deze vragen kunnen afhankelijk van de setting aangepast worden. Er zijn bijvoorbeeld speciale loopbaan-ontlokkers, er is een set ontwikkeld voor stress- en burnoutsituaties en één voor beroepskeuzevragen. Loopbaan-ontlokkers richten zich op zaken als:

- personen, omstandigheden en ervaringen uit het verleden;
- de huidige functie en taken;
- iemands sterke kanten;
- iemands zwakke kanten;
- activiteiten buiten het werk;
- grote veranderingen in de loopbaan;
- doelen die men in leven en werk tracht te bereiken;
- mensen waartegen men zich afzet;
- mensen waarmee men zich verbonden voelt.

Daarnaast wordt standaard aan het eind van ieder zelfonderzoek gevraagd naar:

- het algemeen ervaren: hoe men zich de laatste tijd over het algemeen voelde (werk & privé)
- het ideaal ervaren: hoe men zich graag zou willen voelen (werk & privé)

Door deze ontlokkers aan de cliënt voor te leggen komt een associatieproces op gang, waarin de cliënt allerlei ervaringen vertelt die een bepaalde betekenis hebben: gebeurtenissen die indruk op hem gemaakt hebben of die hem op een of andere manier beïnvloed hebben. Dat kan ook een gedachte zijn, een film die hij pas gezien heeft, een droom of een fantasie; alles mag aan bod komen. In een intensieve dialoog met zichzelf en met de adviseur maakt de cliënt zo een systematische ontdekkingstocht door het eigen leven.

In relatief korte tijd wordt op die manier een totaaloverzicht van iemands situatie gecreëerd, waarin alle belangrijke facetten uit het leven van de cliënt aan de orde kunnen komen. Onder andere de actuele vraag, vroegere ervaringen uit loopbaan of studie, invloedrijke personen/rolmodellen, competenties, waarden en wensen (toekomstfantasieën). Maar ook het maatschappelijk en privé-leven van de cliënt, zoals relaties en hobby's.

De grote variëteit in levenservaringen wordt manifest in de formulering van zogenaamde waardegebieden: korte kernachtige zinnen die de essentie van de gebeurtenis en de persoonlijke betekenis bevatten. Deze waardegebieden worden op kaartjes geschreven die de cliënt mee naar huis neemt. Voorbeelden van waardegebieden zijn:

- *"In de eerste klas van de MAVO schreef de geschiedenisleraar een missverkiezing uit. Tot mijn grote verbazing werd ik gekozen tot miss 1C"*
- *"Het was hartverwarmend om na mijn overspannenheid terug te keren bij (werkgever X), met de bekende mensen en het bekende werk in die vertrouwde omgeving".*

Natuurlijk kan niet een heel leven uitputtend beschreven worden. De bedoeling van de ontlokkers is juist die ervaringen die in het associatieproces boven komen drijven, die het topje van de ijsberg vormen en typerend zijn voor het leven van de cliënt, naar boven te laten komen. Vanuit deze optiek naar het eigen leven kijken, geeft de cliënt al ordening en structuur.

## 2. Gevoelens waarden:

De dingen die mensen belangrijk vinden, worden gevoed door een diepere gevoelslaag. Dat gevoel wordt zichtbaar door het scoren van gevoelens op een affectenreeks, die de cliënt mee naar huis krijgt. Die gevoelens zijn in een aantal categorieën onder te brengen:

- Zelfbevestiging/zelfprofilering (Z), uitgedrukt in gevoelens als eigenwaarde, kracht, zelfverzekerdheid en trots;
- Verbondenheid met iets of iemand anders (A), uitgedrukt in gevoelens als zorgzaamheid, saamhorigheid, warmte en intimiteit;
- Positief (P), tot uiting komend in bijvoorbeeld vreugde, geluk, genieten of vertrouwen;
- Negatief (N), tot uiting komend in bijvoorbeeld angst, eenzaamheid, minderwaardigheid of kwaadheid:

In loopbaansituaties wordt daar soms nog de volgende categorie aan toegevoegd:

- Stress (S), uitgedrukt in gevoelens als gespannenheid, zenuwachtigheid of opgejaagdheid.

Bij elk waardegebied geeft de cliënt op een schaal van 0 tot 5 aan in welke mate het desbetreffende gevoel van toepassing is.

## 3. Analyse:

Met behulp van een computerprogramma wordt een matrix gemaakt van de waardegebieden en bijbehorende gevoelswaarderingen, die vervolgens met de cliënt wordt besproken. Samen met de cliënt wordt gekeken of de zinnen positief of negatief gewaardeerd worden, of het Z-motief of het A-motief overheerst, of beide grondmotieven even sterk naar voren komen of juist allebei niet, en hoe de balans is tussen positieve en negatieve waarderingen.

Vervolgens wordt één waardegebied als uitgangspunt genomen voor een nadere analyse. De keuze daarvan is aan de cliënt. Deze kiest vaak een gebied dat over de hulpvraag gaat. Het kan ook een zin zijn die hem is opgevallen, een gevoelswaardering die hem verrast heeft of die een extreem hoge of lage score laat zien. In de computeruitdraai wordt in een correlatiematrix gekeken met welke andere waardegebieden dit gebied gevoelsmatig samenhangt. Nadat de kaartjes met de desbetreffende zinnen naast elkaar zijn gelegd, wordt de cliënt uitgenodigd te vertellen wat de daarop vermelde ervaringen gemeen hebben. De consultant ondersteunt het associatieproces door vooral te vragen naar de gevoelsmatige overeenkomsten, deze nauwkeurig te noteren en terug te geven. Zo kan de cliënt tot een samenvatting komen van een thema wat uit de onderlinge samenhang van dit groepje waardegebieden naar voren komt.

Aan de hand van de negatief correlerende waardegebieden kan daarna ook de tegenovergestelde pool onderzocht worden. Door de positieve en de negatieve pool (bronnen van energie en bronnen van frustratie) naast elkaar te leggen komt een aandachtsgebied naar voren. De cliënt kan bijvoorbeeld ontdekken dat hij zijn Z-motief nooit effectief heeft ingezet, waardoor hij altijd maar klakkeloos deed wat anderen van hem verwachtten. Zo'n cliënt kan als thema formuleren:

*"Ik heb wel veel kracht, maar gebruikte die alleen om de schijn op te houden. Als het erop aan kwam, vertoonde ik vaak vluchtgedrag. Ik heb altijd makkelijk achterovergeleund en andere mensen beslissingen laten nemen. Nu wil ik mijn leven in eigen hand houden, zodat ik niet overgeleverd ben aan wat er om mij heen gebeurt."*

Thema's bevatten bijvoorbeeld het dilemma tussen vrijheid en gebondenheid, of tussen uitdaging zoeken en het verlangen naar veiligheid/zekerheid.

#### 4. Validatie

Deze confrontatie, zoals beschreven in punt 3, brengt een bewustwordingsproces op gang. Gewenste veranderingen of doelen voor de toekomst worden benoemd en in concrete, haalbare actiestappen verdeeld. Dit actieplan kan vervolgens in de praktijk van alledag gerealiseerd worden. De zogenaamde validatieperiode bestaat uit drie fasen:

observeren, experimenteren en verankeren  
(door Hermans de ACA-cyclus genoemd: attending – creating – anchoring)

Allereerst gaat de cliënt zichzelf observeren: wanneer vertoont hij het door hem geconstateerde gedrag uit zijn samenvatting? En wanneer gedrag dat juist een uitzondering is daarop? Vervolgens gaat hij in kleine, haalbare stappen proberen verandering aan te brengen in zijn oude gedrag om die uitzonderingen tot regel te maken. In de laatste fase concentreert de cliënt zich op de voorwaarden die noodzakelijk zijn om dit nieuwe gedrag te verankeren en dit in verschillende situaties te laten zien.

Waardegebieden over werk of verschillende studie- c.q. beroepsalternatieven (eventueel verkregen door middel van tests) kunnen gerelateerd worden aan de rest van het zelfverhaal. Aan de hand van de beoogde richting waarin de grondmotieven zich volgens de cliënt moeten bewegen, kunnen deze beoordeeld worden als meer of minder wenselijk. Ook kan gekeken worden welke optie de grootste gevoelsmatige samenhang vertoont met het 'Ideaal Ervaren'. Door het vergroten zelfinzicht en zelfsturend vermogen raakt de cliënt geïnspireerd om zelf zijn leven en loopbaan vorm te geven.

#### 5. Het tweede zelfonderzoek

Na enige maanden tot een half jaar kan door middel van een tweede zelfonderzoek geëvalueerd worden welke vorderingen zijn gemaakt, of en in hoeverre de geformuleerde doelen zijn bereikt en welke stappen er nog nodig zijn om daar te komen waar de cliënt wil zijn. In het tweede zelfonderzoek wordt het validatiegebied uit het eerste onderzoek standaard opgenomen, evenals de vraag wat de cliënt naar aanleiding van Z.O.-1 gevoeld, gedacht en gedaan heeft. Deze waardegebieden worden gerelateerd aan de oude waardegebieden én aan op dat moment actuele, nieuwe waardegebieden.

Door de gevoelspatronen tussen het 'Algemeen Ervaren' van Z.O.-2 te vergelijken met dat van Z.O.-1 wordt voor de cliënt zichtbaar in hoeverre zijn gevoel van welbevinden is vergroot en hoe de beleving ten aanzien van de grondmotieven Z en A is veranderd.

## EEN VOORBEELD: HET VERHAAL VAN FRANCIEN

Hieronder geven we enkele voorbeelden uit het zelfonderzoek van Francien. Sinds zij was afgestudeerd in de orthopedagogiek had zij nog niet een baan gevonden waarin ze haar ei kwijt kon. Ze verkeerde in een fase waarin ze voelde dat ze qua werk steeds verder van zichzelf verwijderd raakte: twee deeltijdbanen waarin ze zich niet happy voelde en waarin veel energie wegvloede. Ze zocht iemand die kritisch met haar mee zou kunnen kijken en zou kunnen helpen om concrete stappen te zetten in de richting van nieuw, passend werk.

In het intakegesprek bleek dat Francien in haar jeugd veel in het ziekenhuis had gelegen voor problemen met haar gehoor, maar dat dit in haar huidige situatie niet meer problematisch was. Ook vertelde ze dat ze een moeilijke periode had doorgemaakt tijdens de scheiding van haar ouders. Enkele waardegebieden uit haar waarderingsstelsel:

|   | Z  | A  | P  | N  |
|---|----|----|----|----|
| 1 <i>Ik heb tot mijn 13e jaar regelmatig gehoorsproblemen gehad, waardoor ik het gevoel had dingen uit mijn omgeving te missen; dat leidde tot onzekerheid.</i>   | 6  | 6  | 7  | 18 |
| 12 <i>Ik wil op dit moment een baan waarin ik echt mezelf kan zijn, waar ik voldoening van heb en waarin ik ook waardering krijg. Ik wil hier mezelf de ruimte voor geven.</i>  | 9  | 4  | 26 | 22 |
| 13 <i>Al vanaf het begin op mijn werk in X ben ik open geweest en heb ik mij kwetsbaar opgesteld. Het team is mij daarin niet tegemoet gekomen door niet open met mij te communiceren en mij zelfs af te rekenen op mijn persoonlijk verhaal.</i> | 3  | 0  | 5  | 28 |
| 18 <i>Voor mij heeft zich een belangrijke wending voorgedaan toen ik na mijn stage de medische wereld verliet en overstapte naar de meer psychosociale kant. Van de verzorgende naar de therapeutische hoek.</i>                                  | 14 | 15 | 28 | 8  |
| 41 <i>Algemeen Ervaren: Hoe voel ik mij de laatste tijd over het algemeen.....</i>  | 14 | 20 | 26 | 17 |
| 42 <i>Ideaal Ervaren: Hoe zou ik mij graag willen voelen.....</i>   | 19 | 19 | 38 | 4  |
| 43 <i>Algemeen Ervaren Werk: Hoe voel ik mij de laatste tijd over het algemeen op mijn werk.....</i>  | 3  | 0  | 6  | 25 |
| 44 <i>Ideaal Ervaren Werk: Hoe zou ik mij graag willen voelen op mijn werk.....</i>   | 17 | 16 | 33 | 8  |

In het analysegesprek vragen we Francien waardegebieden met een extreem hoge of extreem lage Z-score en waardegebieden met extreme A-scores op te zoeken. Op die manier gaan de grondmotieven meer voor haar leven.

Ook nemen we het Algemeen Ervaren onder de loep: hoe ze zich de laatste tijd over het algemeen heeft gevoeld. Daarin wordt een sterke accentuering van het A-motief zichtbaar: de waardering en mening van andere mensen in haar werkomgeving hebben heel veel invloed, zo licht ze dit toe. Ook zien we hier relatief veel negatieve gevoelens.<sup>1</sup>

Hoe ze zich de laatste tijd op haar werk heeft gevoeld, vertoont juist geen verbondenheid en heel weinig zelfbevestiging.

Als uitgangspunt voor de analyse kiest Francien een zin die haar gevoel van de laatste tijd benadert, waarop de negatieve score zeer hoog is:

<sup>1</sup> De maximum waardering bij Z en A is 20, bij P en N 40

|  | Z | A | P | N  |
|--|---|---|---|----|
| 4 <i>Mijn stagebegeleidster slaagde erin mij het gevoel te geven niets waard te zijn (waardoor ik zelfs bang was mensen in de bus aan te stoten)</i> | 1 | 0 | 4 | 32 |

Qua gevoelspatroon zien we sterke overeenkomsten met het volgende groepje zinnen:

|  | Z | A | P | N  |
|--|---|---|---|----|
| 3 <i>Mijn stagejaar is mij tegengevallen omdat de hiërarchie mij niet beviel en de samenwerking met mijn stagebegeleidster stroef liep; dat leidde tot onzekerheid.</i>                                    | 3 | 2 | 5 | 32 |
| 14 <i>Zowel in X als in Y ben ik ontevreden over mijn taken. Het heeft voor mij te weinig inhoud en diepgang, waardoor ik mijn ei niet kwijt kan.</i>  | 3 | 0 | 2 | 29 |
| 15 <i>De banen zijn qua uren erg versnipperd waardoor ik te weinig aanwezig was om het gevoel te hebben erbij te horen en miste ik de betrokkenheid om het werk te doen zoals ik het graag zou willen.</i> | 3 | 2 | 2 | 33 |
| 5 <i>Die man op Schiphol sprak mij aan en wist hele persoonlijke dingen te noemen die mij shockeerden en me het gevoel gaven dat iedereen dwars door mij heen kon kijken (kwetsbaarheid).</i>              | 2 | 1 | 3 | 29 |
| 38 <i>'Als (nieuwe vriendin van vader) niet mee mag naar jouw buluitreiking, ben jij mijn dochter niet meer.' Toen papa dat zei, klapte ik in elkaar; de wereld viel compleet weg, één zwart gat.</i>      | 1 | 0 | 1 | 38 |

Als Francien deze zinnen één voor één met het eerste waardegebied vergelijkt, benoemt zij de overeenkomsten als volgt: teleurstelling, afhankelijkheid, niets waard zijn, ontevredenheid, het gevoel de dingen niet goed te doen, door de grond kunnen zakken.

Naar aanleiding van dit cluster waardegebieden formuleert zij als overkoepelend thema:

*"Wat de anderen van mij vinden, is meer waar dan wat ik zelf vind. Wat anderen nodig hebben, is belangrijker dan hetgeen ik nodig heb. Mijn gevoel is dan: ZIJ VINDEN MIJ NIET DE MOEITE WAARD."*

Dit cluster verduidelijkt wat ze in het begin al zei: de waardering en mening van anderen hebben veel invloed. Zodra die waardering wegblijft, daalt zowel het Z-motief als het A-motief aanzienlijk en zijn er heel veel negatieve gevoelens.

Vervolgens gaan we de tegenpool van zin 4 onderzoeken. Een waardegebied met een volledig tegengesteld gevoelspatroon is het volgende:

|   | Z  | A  | P  | N |
|---|----|----|----|---|
| 6 <i>Mijn moeder was voor mij een lieve, makkelijke moeder, die zich wel zorgen maakte en bang kon zijn dat mij iets zou overkomen.</i> | 16 | 16 | 30 | 1 |

Waardegebieden die hiermee gevoelsmatig sterk correleren, zijn:

|  | Z  | A  | P  | N |
|--|----|----|----|---|
| 2 Door mijn ziekenhuisopnames heb ik gezien hoe de speljuf op de afdeling met de kinderen speelde, hielp, begeleidde en dat ik dit ook later wilde gaan doen.  | 16 | 16 | 30 | 0 |
| 30 Waar ik veel van kan genieten: het samenzijn met vrienden, gezelligheid, hapje, drankje, spelletjes; bij elkaar zijn.   | 17 | 20 | 37 | 1 |
| 42 Ideaal Ervaren: Hoe zou ik mij graag willen voelen  | 19 | 19 | 38 | 4 |
| 25 Mijn wens voor de toekomst: een leuk huis, H nog steeds naast mij, kinderen, dieren, ruime tuin, vrienden en familie om ons heen, open deur, veel spontaniteit, weekenden leuke dingen doen, beetje avontuurlijk. Ik ben bang voor sleur. | 16 | 20 | 35 | 4 |
| 10 Tijdens de problemen thuis heb ik veel steun en begrip gekregen van mijn vrienden A, B en C: zij zijn voor mij in die tijd zeer belangrijke mensen geweest. Ik kon daar mijn verhaal kwijt  | 19 | 20 | 39 | 4 |
| 34 Onlangs met Kerst heb ik van papa steun en begrip gekregen in het zoeken naar werk dat echt bij mij past: hij leefde zich in en steunde mij hoe ik omga met de problemen in mijn huidige baan.  | 15 | 17 | 30 | 5 |

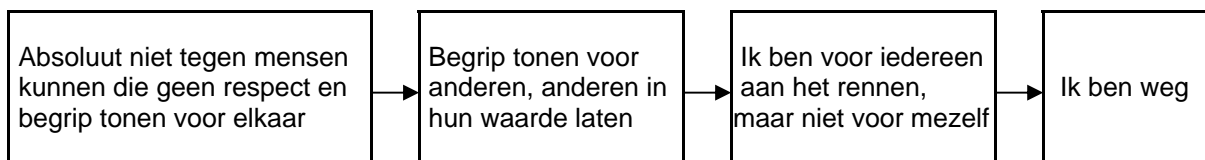
Bovenstaand cluster betekent voor Francien:

*"Een liefdevolle en warme omgeving, waarin eenieder zichzelf kan zijn."*

Met andere woorden: integratie van het Z- en het A-motief; zelfbevestiging en verbondenheid zijn in harmonie met elkaar en gaan gepaard met veel positieve gevoelens.

Als zij deze twee thema's naast elkaar legt, wordt Francien duidelijk hoe haar leven zich tot nu toe heeft ontwikkeld. Door haar slechte gehoor verstond ze als kind soms niet wat er werd gezegd en bleken zaken later anders te zijn dan ze had gedacht. Daardoor is een basaal gevoel van onzekerheid ontstaan, met de overtuiging dat wat anderen zeggen meer waar is dan dat wat ze zelf denkt. 'Misschien heb ik het zelf niet goed gezien of gehoord, de anderen zullen het wel beter weten dan ik.' Als kind kon ze dan soms het gevoel hebben door de grond te zakken. Daar kwam nog bij dat ze zich vaak door haar vader afgewezen voelde, waarna ze zich extra wilde bewijzen. Dat veroorzaakte een spanningsveld: aan de ene kant niet willen zijn zoals de ouders (geen onderling respect en geen of weinig communicatie) zodat ze zich open en kwetsbaar opstelt ten opzichte van anderen, aan de andere kant geen durf om zichzelf te laten zien, om falen te vermijden.

Zelf benoemt ze dit patroon als volgt:



De opdracht die ze zichzelf geeft, luidt dan ook:

*'dicht bij mezelf blijven'.*

In een tweede analysegesprek zien we meteen al effect van dit bewustwordingsproces. Francien heeft haar kind-ervaringen met haar moeder besproken en kreeg bevestiging van haar beeld dat ze als kind heel ondernemend was geweest. Omdat ze een slecht gehoor had wilde ze niet op zaken afgaan die haar door anderen verteld werden, maar ging op onderzoek uit om zelf alles te ervaren. Door bezig te zijn kreeg ze het gevoel dingen te kunnen, dat was haar manier om vat op de wereld om haar heen te krijgen. Na dat gesprek voelde ze zich op haar werk al sterker en zekerder.

Als we ons vorige gesprek nog even samenvatten geeft ze aan dat waardegebied 7 hier een goed voorbeeld van is.

|  | Z | A | P  | N  |
|--|---|---|----|----|
| 7 <i>Door mijn gevoeligheid heb ik thuis spanningen goed gevoeld en probeerde ik dit op te lossen om ruzies en erger (weggaan) te voorkomen.</i> | 9 | 8 | 14 | 20 |

Ze realiseert zich dat veel van haar huidige gedrag voortvloeit uit het verleden. Daarom wil ze dit waardegebied ook nog eens onderwerpen aan een analyse. We ontdekken dat er correlaties zijn met de volgende zinnen:

|   | Z | A | P  | N  |
|---|---|---|----|----|
| 1 <i>Ik heb tot mijn 13e jaar regelmatig gehoorsproblemen gehad, waardoor ik het gevoel had dingen uit mijn omgeving te missen; dat leidde tot onzekerheid.</i>   | 6 | 6 | 7  | 18 |
| 8 <i>De eerste tijd na de scheiding van mijn ouders heb ik mij wees gevoeld omdat mijn moeder een groot beroep op mij deed, ik voor háár zorgde, en mijn vader niet als vader aanwezig was. Ik had die periode geen ouders.</i> | 5 | 1 | 2  | 36 |
| 17 <i>Mijn hoofdtaken in Y bestonden vnl. uit advies geven, verantwoordelijkheid hebben voor besluiten en de uitwerking ervan, consult en ondersteuning aan het team enz.</i>   | 8 | 2 | 10 | 22 |

Francien constateert dat het wereldbeeld vanuit haar jeugd bestond uit een onveilige wereld, waarin ze zich voortdurend op anderen richtte omdat ze zichzelf niet vertrouwde. In haar jeugd probeerde ze zich zowel in de vader als in de moeder te verplaatsen om ruzies te voorkomen (bemiddelen tussen haar ouders) en na de scheiding van de ouders was ze de 'moeder' voor haar moeder. Ook in haar werk is ze voortdurend bezig om anderen te helpen, maar het levert haar geen voldoening op. Er zijn meer negatieve dan positieve gevoelens. Eigenwaarde en zelfverzekerdheid zijn afhankelijk van de waardering van anderen.

Haar conclusie is dat ze niet meer de rol van 'oplosser' wil; het staat haar tegen steeds oplossingen voor anderen te moeten bedenken. Ze neemt zich voor om zichzelf meer serieus te nemen:

*'Ik bepaal mijn eigen koers, niet de omgeving.'*

Vanuit dit nieuwe zelfvertrouwen wil ze kijken naar haar loopbaanopties.

We nemen haar Ideaal Ervaren met betrekking tot werk (zin 44) als uitgangspunt en ontdekken dat de waardegebieden 26, 34, 10, 23 en 25 daarmee de hoogste gevoelsmatige overeenkomsten laten zien.

Zin 10 en zin 25 hebben we al eerder in het positieve ZA-cluster aangetroffen. Zin 26 is één van de vier mogelijke beroepsrichtingen die ze genoemd heeft als 'possible self'.

|   | Z  | A  | P  | N |
|---|----|----|----|---|
| 26 <i>Mijn toekomstbeeld als kindertherapeut: in een praktijk werken waar ruimte is voor wisselwerking, feedback, waar ik bezig ben met behandelingen met creatieve en/of spelelementen erin aan kinderen van 6 tot 18 jaar met een brede problematiek.</i> | 16 | 16 | 30 | 6 |
| 34 <i>Ik voel me verwant met mensen die kunnen genieten van de kleine dingen, niet materialistisch zijn, zichzelf blijven, levenservaring en emotionele intelligentie hebben, zoals A, B en C.</i>  | 20 | 20 | 40 | 5 |
| 10 <i>Tijdens de problemen thuis heb ik veel steun en begrip gekregen van mijn vrienden A, B en C: zij zijn voor mij in die tijd zeer belangrijke mensen geweest. Ik kon daar mijn verhaal kwijt.</i>   | 19 | 20 | 39 | 4 |
| 23 <i>Ik ervaar als mijn sterke kanten: niet snel oordelen * heldere kijk op situaties * twee kanten van het verhaal * begrip, waarde en respect tonen aan anderen * humor * leergierigheid * doorzettingsvermogen * openheid * betrouwbaarheid.</i>        | 16 | 16 | 31 | 6 |
| 25 <i>Mijn wens voor de toekomst: een leuk huis, H nog steeds naast mij, kinderen, dieren, ruime tuin, vrienden en familie om ons heen, open deur, veel spontaniteit, weekenden leuke dingen doen, beetje avontuurlijk. Ik ben bang voor sleur.</i>         | 16 | 20 | 35 | 4 |

*'Vanuit een sfeer van veiligheid, warmte en respect wil ik kinderen helpen hun wortels te hebben in de maatschappij. Ik kan anderen helpen zichzelf te helpen. Ik ben ervaringsdeskundige: door actie en te doen krijg je het gevoel dat je met beide benen op de grond staat en ga je je sterk genoeg voelen en geloven dat je het in de wereld (hoe bedreigend ook) gaat redden.'*

Ze vat dit samen als: *'Dit ben ik, en ik ben trouw aan mijzelf'*

We zien dat zelfbevestiging en verbondenheid met anderen allebei aanwezig zijn in dit cluster: er is een integratie van het Z- en het A-motief: enerzijds warmte, anderzijds vrijheid.

Terugkijkend op haar zelfonderzoek schrijft ze me later:

*"Ik heb erg veel baat gehad bij het ZKM onderzoek. Ik kreeg meer helder wat voor mij belangrijk is in het werk en raakte weer gemotiveerd. Ik ben vervolgens zeer gericht gaan solliciteren, hierbij sterk lettend op de punten die voor mij belangrijk zijn. Ik heb mijn sollicitatiebrieven sterk kunnen onderbouwen met hetgeen in het zelfonderzoek naar voren kwam. Lange tijd waren er weinig vacatures en was de verleiding vaak aanwezig om maar "iets" aan te pakken, als ik maar weer bezig was. Dan haalde ik de kaartjes van het zelfonderzoek tevoorschijn en sprak dan weer met mezelf af dat ik mezelf serieus moest nemen en moest blijven vasthouden aan hetgeen ik daadwerkelijk zocht. Mijn geduld en vastberadenheid werd beloond en uiteindelijk heeft dit een baan opgeleverd, waarin ik mijn diagnostiekennis flink kan uitbreiden en op termijn binnen de kinder- en jeugdpsychiatrie behandelingen kan gaan doen. Ik heb het hier naar mijn zin: de baan past precies bij de behoeftes die ik heb en mijn toekomstplannen.*

*Wat voor mij een belangrijke ontdekking was in het zelfonderzoek, was mijn manier van leren. Door erop uit te trekken en dingen te ontdekken, te beleven en te ervaren kon ik het gevoel krijgen de omgeving te kunnen begrijpen en te hanteren. Het tweede punt was dat ik geen zin meer had in de rol van 'oplosser'. Door niet de oplosser te zijn, maar door mensen in hun leerproces (ervaringsleren en procesgericht) mee te nemen kan ik hen zelf laten ervaren en hen zelf met oplossingen laten komen. Zo kan ik hen de gelegenheid geven het gevoel van vertrouwen te ervaren en in hen zelf te gaan geloven dat ze zichzelf kunnen redden. Ik heb mijn eigen ervaring hierin en weet dat dit werkt. Je kunt je hierdoor sterker gaan voelen. Die ervaring wil ik delen met anderen."*

## DE PLAATS VAN DE ZKM BINNEN RECENTE ONTWIKKELINGEN IN DE BEROEPSKEUZE- EN LOOPBAANDIENSTVERLENING.

Binnen de beroepskeuze- en loopbaandienstverlening is er sinds de zeventiger jaren veel veranderd. De relatie tussen persoon en arbeid werd voorheen tamelijk statisch benaderd. Er werd gestreefd naar een goede 'match' tussen het beeld wat iemand van zichzelf had (het zelfconcept) en de eisen die een bepaald beroep of functie stelde. De drie hoofdtaken van de traditionele beroepskeuzeadviseur - zelfconceptverheldering, horizonverruiming en de cliënt leren kiezen - bestaan in wezen nu nog steeds, maar in een veel dynamischer vorm. Recente visies op centrale thema's in dit verband, zoals van Luken, Meijers en Wijers, Reijnaert en Spijkerman illustreren dit duidelijk.

Vroeger kon de adviseur zich richten op het zelfconcept als zodanig als een redelijk stabiel geheel van opvattingen over zichzelf. Tegenwoordig ligt de nadruk meer op het sociale leerproces van een cliënt dat leidt tot een duidelijker beeld van zichzelf. Niet het zelfbeeld staat centraal, maar de verwerking van de levenservaringen die eraan ten grondslag liggen. Bij 'horizonverruiming' kan niet meer geleund worden op vaste beroepseisen, omdat die steeds veranderen. Hier verschuift de aandacht naar de sociale processen in de wereld om ons heen en het leren deelnemen in die processen.

In het maken van de keuze op zich is er ook veel veranderd. Er is geen sprake meer van een eenmalige keuze, waarna men een baan voor het leven heeft. Mensen worden meerdere keren in hun leven met – gewenste of ongewenste – veranderingen in hun loopbaan geconfronteerd. In de begeleiding naar een studie- of beroepskeuze zal dus meer rekening gehouden moeten worden met onduidelijkheden, risico's, angsten en twijfels.

In dit kader kan ook verwezen worden naar het begrip 'loopbaan', zoals dit door Van de Loo (1992) gedefinieerd wordt: "Onder loopbaan verstaan we 'het geheel van opeenvolgende maatschappelijke rollen en posities, die iemand tijdens zijn of haar leven inneemt' (...). Loopbaanontwikkeling is in dit perspectief het proces van individuele groei in en door het werk dat men verricht".

De huidige beroepskeuze-/loopbaanbegeleiding krijgt daarom steeds meer kenmerken van een bewustwordingsprogramma: een procesmatige begeleiding die resulteert in meer inzicht in de eigen levensthema's, een vergroting van de zelfredzaamheid en bevordering van het zelfstandig zoekgedrag. De werknemer van nu moet immers flexibel, initiatiefrijk, creatief, zelfbewust en wat al niet meer zijn (Visser, 1994). Daarom is het – ook al voor jonge mensen – nodig om te weten wie je bent, wat je wilt en kunt, en moet je jezelf voortdurend ontwikkelen om zowel op school als in je latere loopbaan jezelf te kunnen 'managen'. 'Employability' en 'selfmanagement' zijn veel gebruikte termen in dit verband: de cliënt moet zijn/haar eigen loopbaan vorm kunnen geven en moet gebruik kunnen maken van de kansen die zich voordoen. Daarbij moet de persoon relaties leren leggen tussen de eigen levensthema's en de wereld om zich heen, om op die manier passende arbeidsrollen te ontdekken. Frans Meijers en Gerard Wijers spreken in dit verband van het verwerven van een 'arbeidsidentiteit', als afgeleide van het begrip identiteit: 'een min of meer samenhangend maar tegelijkertijd voortdurend in beweging zijnd geheel van constaterende, idealiserende en sociale opvattingen over zichzelf'. Hierbij gaan ze er van uit dat deze zelfopvattingen niet in een vacuüm ontstaan, maar in de omgang van het individu met zijn omgeving. Het concept van het meerstemmig zelf<sup>2</sup> doet recht aan deze opvatting. Arbeidsidentiteit zou dan gedefinieerd kunnen worden als een zich ontwikkelende structuur van zelfconcepten in relatie tot de (toekomstige) beroepsrol. Omdat de persoon hierin een actieve rol speelt, de mens zelf de structuur van zelfconcepten ontwikkelt, kiezen deze auteurs voor de volgende omschrijving: 'een structuur van betekenissen waarin het individu de eigen motivatie, interesses en capaciteiten bewust verbindt met acceptabele werkrollen'.

Hier is sprake van een proces van betekenisgeving, een proces dat we aantreffen binnen de Zelfkonfrontatiemethode via de grondmotieven en de gevoelens. De ZKM is bij uitstek een methode die interne en externe dialogen met een afwisselend denken en voelen ruimte geeft. In het ontdekken van thema's die in een zelfonderzoek naar voren komen, zien we een parallel met de levensthema's, genoemd door Meijers en Wijers. Het benoemen van een levensthema is volgens hen te beschouwen als een proces van betekenisverlening met als doel duidelijk te krijgen 'wat voor soort mens' men is en – in het verlengde daarvan – 'welk soort arbeidsrol' daarbij past.

Luken (1996) formuleerde het zo: "Je verleden accepteren is jezelf accepteren. Nieuwe verbanden ontdekken is zin geven (...). Ervaringen verwerken tot betekenisvolle samenhangen is een (arbeids-)identiteit opbouwen."

---

<sup>2</sup> Zie de paragraaf '*Nieuwste ontwikkelingen*'

## TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

Inmiddels wordt de ZKM in vele disciplines en bij diverse leeftijdsgroepen toegepast.

Bij jongeren onder andere bij schooluitval, motivatieproblemen, faalangst (ontlokkers daaromtrent zijn te vinden in het proefschrift van Poulie, 1991) en studie- en beroepskeuze. Bij volwassenen blijkt de ZKM zeer bruikbaar te zijn bij de zogenaamde 'mid-lifecrisis'. Er is een tendens waarneembaar dat de leeftijdsgroep waar dit vooral speelt, verschuift van de veertigers naar begin-dertigers. Bij ouderen kan de methode behulpzaam zijn bij het afbouwen van de carrière, waar met name zingevingsvragen een rol kunnen spelen.

Op het gebied van loopbaanvragen wordt de ZKM veel toegepast binnen de setting van outplacement, beroepskeuzeadvisering, leerlingbegeleiding en reïntegratie van langdurig werklozen en arbeidsongeschikten. Met name bij stressklachten en (dreigende) burnout kan de ZKM effectief ingezet worden. Maar ook wordt de ZKM gebruikt binnen de reclassering, de gezondheidszorg en de psychotherapie, als instrument bij ziekteverzuimpreventie en bij rouwverwerking.

De meest recente ontwikkelingen zijn toepassingen in de richting van organisatieverandering (zie 'de organisatie als verhaal' onder redactie van Van Loon en Wijsbek, 2003), bij cultuurontwikkeling en leerprocessen in teams (de Team Konfrontatie Methode, Zomer 2002) en als partner-relatietherapie.

### Harmina Visser.

*De auteur is als docent verbonden aan de postdoctorale opleiding tot ZKM-consultant® van de Stichting Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatiemethode, in samenwerking met de Katholieke Universiteit van Nijmegen. Binnen haar adviesbureau VISàVIS te Waalre past zij de ZKM toe bij studie- en beroepskeuzeadvisering, loopbaanbegeleiding en coaching ([www.vis-a-vis.nl](http://www.vis-a-vis.nl)) Voor meer informatie, zie [www.zelfkonfrontatie.info](http://www.zelfkonfrontatie.info)*

*Informatie over de opleiding tot ZKM-consultant is te verkrijgen bij de coördinator:  
Postbus 31427, 6503 CK Nijmegen, tel./fax: 024-2559764, E-mail: [stiwenz@telebyte.nl](mailto:stiwenz@telebyte.nl).*

### BRONVERMELDING:

Clarke, K.; *Met jezelf in gesprek gaan: de ZKM en burnout*, in 'De organisatie als verhaal', Koninklijke Van Gorcum, 2003

Fiddelaers-Jaspers, R.; *Verhalen van rouw*, proefschrift KU Nijmegen, 2003

Hermans, H.J.M. en E. Hermans-Jansen; *Het Verdeelde Gemoed, over de grondmotieven in ons dagelijks leven*, H. Nelissen, Baarn, 1986-1999

Hermans H.J.M. & Hermans-Jansen E.; *Self-Narratives, the construction of meaning in psychotherapy*, The Guilford Press, New York/London, 1995

Hermans H.J.M. & Kempen, H.J.G.; *The Dialogical Self, meaning as movement*, Academic Press, San Diego, CA., 1993

Loo van de, R.; *Verheldering van loopbaanperspectief*, Van Gorcum, Assen, 1992

Loo van de, R.; *De persoon als ontwerper van de eigen loopbaan*, Handboek leerlingbegeleiding 1996

Loon, E.J.P. van & Poulie, M.F. & Bos, R.J.; *Ontwikkelen van zelfsturend gedrag. De ZKM bij functioneringsvragen, loopbaanbegeleiding en managementontwikkeling*, Handboek Effectief Opleiden 4, 1995

Loon, E.J.P. van & Wijsbek, J.(red.); *De organisatie als verhaal*, Koninklijke Van Gorcum, 2003

Luken, T.; *Tussen feit en fictie; de narratieve benadering*, AMA Tilburg, april 1996

Luken, T. & Vloet, C.; *Informatie en diversiteit bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding*, LDC Leeuwarden, 1998

Meijers. F. & Weijers, G.A.; *Een zaak van betekenis, loopbaandienstverlening in een nieuw perspectief*, LDC Leeuwarden, 1997

Munters, A.; *De ZKM en het ontwikkelen van competenties: een optimale match?* In: 'De organisatie als verhaal', Koninklijke Van Gorcum, 2003

Nederlands Centrum voor ZKM; *brochure De Zelfkonfrontatiemethode*, 2000, [www.ncz.nl](http://www.ncz.nl)

Poulie, M.F.; *Meer licht op faalangst: de waardering van het individu*, proefschrift KU Nijmegen, 1991

Reynaert, W.& Spijkerman, R.; *Loopbaandilemma's, leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt*, LDC Leeuwarden, 1995

Spijkerman, R. & Admiraal, D.; *Loopbaancompetentie; management van mogelijkheden*, Samsom, 2000

Visser, H.; *Zelf bepalen of bepaald worden? Een holistische benadering van de beroepskeuze-problematiek*, Fontys Hogescholen (v.h. Academie Mens Arbeid), 1994

Visser, H.; *Studie- en beroepskeuzeadvisering en loopbaanbegeleiding met de ZKM*, in: *Loopbaan*, 5, 1998

Verhoelst-Verstraeten, D.; *Waarderingsonderzoek in het kader van partnerrelatietherapie*, Tijdschrift voor de Psychologie 33, 1978

Video: *'n Spoortje van geluk, een voorbeeld van een zelfonderzoek met de ZKM*; samenstelling en redactie: M. Poulie, distributie: Stichting W & Z, Nijmegen

Zomer, W.J.P.; *De Team Konfrontatie Methode in de steigers*, Tijdschrift voor Orthopedagogiek, 41, 2002