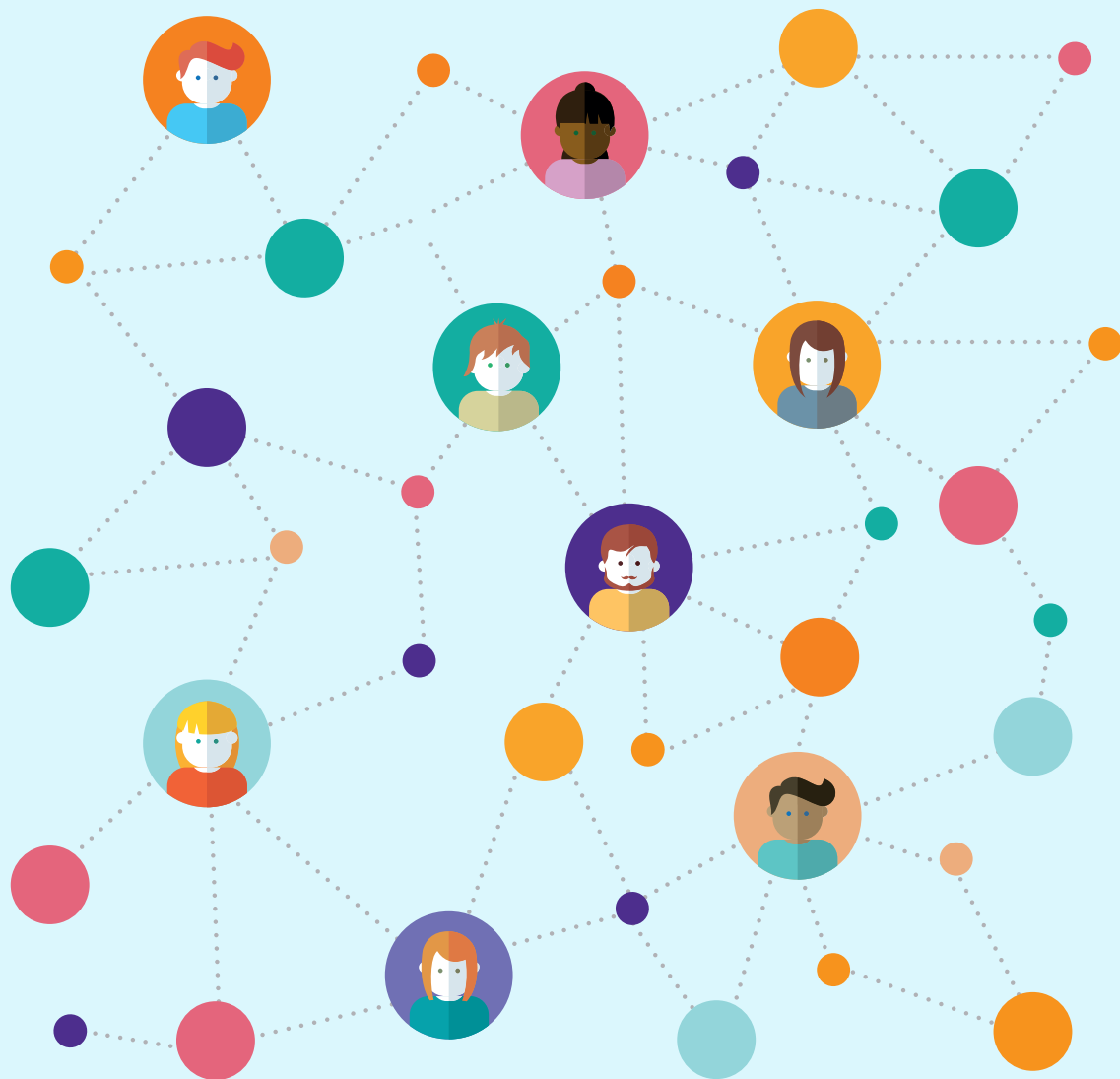




## Rapportage leernetwerk 3

Participatief Actieonderzoek 'Verbindend werken tussen  
geestelijke verzorging en zorg thuis'

Uitgevoerd: oktober 2021 – september 2023

Onderzoekers: Hanna Klop, Marian Werkman, Bart Cusveller, Rianne Hoopman, Laura Buning

Uitvoerders: WZU Veluwe, Lelie Zorggroep Rotterdam e.o.

Dit project wordt mogelijk gemaakt door:



Uitgevoerd door  
Lectoraat Zorg en Zingeving, Academie Health Care, Hogeschool Viaa

November 2023

Viaa  
Postbus 10030  
8000 GA ZWOLLE  
038 - 425 55 42



## Leernetwerk verbindend werken tussen geestelijke verzorging en zorg thuis

In dit leernetwerk is verkend hoe aandacht voor zingeving een integraal onderdeel kan worden van de zorg thuis, waarbij de samenwerking van zorgprofessionals met geestelijk verzorgers wordt ingebed.

### Doel

Zorgprofessionals komen bij veel kwetsbare cliënten thuis, en komen in aanraking met mensen met zingevingsvragen. Het is het doel om binnen de zorgorganisatie aandacht voor zingeving structureel onderdeel te maken van de zorg thuis, waarbij wordt samengewerkt met geestelijk verzorgers. Hierbij stonden de volgende vragen centraal:

- Wat verstaan we precies onder zingeving?
- Wat hebben zorgprofessionals nodig om te kunnen signaleren en te bespreken?
- Wanneer kan worden doorverwezen en naar wie (de geestelijk verzorger of de pastoraal werker)? Wanneer wordt het sociaal netwerk ingeschakeld?
- Hoe kunnen activiteiten van het team op gebied van zingeving worden gefinancierd?

In dit leernetwerk is in twee zorgteams van twee organisaties onderzocht wat nodig is om zorg voor zingeving structureel in te bedden. Hierbij kunnen we denken aan het vergroten van competenties van zorgprofessionals, het vormgeven van werkprocessen om zingeving in de zorg te borgen, het ontwikkelen van tools, en het scheppen van randvoorwaarden. Na een verkenning zijn in deze teams werkwijzen en behoeftes uitgewerkt en hulpmiddelen geïmplementeerd, geëvalueerd en bijgesteld.

### Doelgroep en regio

Het onderzoek vond plaats bij een team van ambulant hulpverleners met sociaal werkers en pedagogen in Zuid-Holland (van Lelie Zorggroep) en een thuiszorgteamteam voor ouderen met verpleegkundigen, verzorgenden en casemanagers op de Veluwe (van Woon Zorg Unie), gecombineerd met geestelijk verzorgers. Samenwerking vond plaats met Hogeschool Viaa en Christelijke Hogeschool Ede.

Centrale vragen voor Lelie Zorggroep, gevormd tijdens het proces van Participatief Actieonderzoek (PAO), waren:

1. Hoe kunnen we cliënten doorverwijzen naar een geestelijk verzorger, als hier behoefte aan is?
2. Hoe kunnen we zingeving in gesprekken met cliënten uitdiepen, zeker als deze een andere manier hebben om hun leven zin te geven dan jij als professional?
3. Hoe kun je van betekenis zijn voor anderen en hoe kunnen we hierover in gesprek met de cliënten?

Centrale vragen voor WZU Veluwe, gevormd tijdens het proces van PAO, waren:

1. Wat zijn de stappen die je zet in doorverwijzing naar een geestelijk verzorger en hoe signaleer je als zorgverleners?
2. Hoe maak je in een team aandacht (met behulp van training) voor zingeving en hoe gaan we hier zelf als zorgverleners mee om?
3. Hoe werken we aan randvoorwaarden (financieel)?

### Verantwoording onderzoeksdesign en methode

Verantwoording van het gebruikte onderzoeksdesign, methoden van dataverzameling en analyse zijn weergegeven in Bijlage 1.

### Uitkomsten

Oorspronkelijk was het doel van dit leernetwerk om tot werkprocessen, training, tools en randvoorwaarden te komen om zingeving structureel in te bedden in zorgteams. Gaandeweg het onderzoek bleek dat voordat deze processen en hulpmiddelen kunnen worden ingezet, er verdere stappen nodig zijn om als team concrete vaardigheden te ontwikkelen in zorg voor zingeving. Resultaat van dit leernetwerk zijn stappen die uitgewerkt zijn in onderstaand stappenplan. Werkprocessen, tools, randvoorwaarden en de rol van de Aandachtsvelder Zingeving zijn daarbij uitgewerkt binnen de stappen.

### Algemeen proces: zorg voor zingeving

Aandacht voor zingeving was iets wat binnen dit leernetwerk werd gewaardeerd door zowel deelnemende professionals als patiënten en cliënten. Professionals gaf het bewustwording van zingeving, handvatten bij aanpak en hulpmiddelen, bronnen zoals documenten en experts, en een verdiepende blik op de patiënt en cliënt. Voor veel professionals was dit iets wat na verloop van tijd steeds meer enthousiasme opleverde. Patiënten en cliënten gaven aan: er wordt geluisterd naar mijn verhaal, er wordt niet opgelost, ik voel me gehoord. Het gaf hen troost, steun en kracht en rituelen die aansloten bij hun levensovertuiging.

Het verloop van activiteiten binnen dit leernetwerk laat zien dat bij het borgen van zingeving als integraal onderdeel van zorg thuis, tijd een belangrijke voorwaarde is om tot concrete stappen te komen (ongeveer één jaar voor de stappen bezinning, afbakening en bewustwording). Met het naar voren komen van de benodigde stappen, wordt daarnaast ook de gelaagdheid van zingeving zichtbaar. Deze stappen zijn niet altijd opvolgend in de tijd, maar iteratief en spelen soms ook tegelijkertijd.

Ons leernetwerk laat zien dat bezinning, afbakening en bewustwording leidt tot aandacht. Door vervolgens als team vaardigheden, kennis over eigen mogelijkheden en beperkingen, en kennis over geestelijk verzorgers te ontwikkelen, ontstaat gelaagdheid en oog voor diepere betekenis. Daarnaast ontstaat dan ook visie op wanneer doorverwezen wordt. Tenslotte laat dit leernetwerk ook zien zorgteams ervaren dat zingeving geen 'eiland' is binnen zorgteams, maar een integraal onderdeel van gebruikelijke zorg.



## Steun en visie vanuit de organisatie

Steun en visie vanuit de eigen organisatie bleek een belangrijke voorwaardelijke factor om zingeving integraal onderdeel te laten zijn van het zorgproces. Helpend daarbij is steun van de leidinggevende bij het agenderen en stimuleren van zingeving, concreet helpen regelmatige gesprekken tussen een leidinggevende en een (vertegenwoordiger van) het team daarbij. Initiatief hiervoor komt vaak vanuit de teamleider of de geestelijk verzorger. Ook helpend is een duidelijke visie van de organisatie op zingeving als integraal onderdeel van het zorgproces. De volgende vragen van leidinggevendenden werden als helpend ervaren:

- Hoe kan ik bijeenkomsten en kennis faciliteren?
- Welke mogelijkheden zie ik binnen de huidige indicatiestelling en tijdstekorten voor financiering en indicatiestelling van gesprekken over zingeving (dat kan nu vaak nog niet worden weggeschreven)?
- Welke financiële ruimte en urgentie is er voor zingeving binnen onze organisatie?
- Welke mogelijkheden zijn er voor deskundigheidsbevordering op het gebied van zingeving?
- Welke kennis hebben wij al binnen de organisatie en wat is er nu nodig volgens de experts en het team?
- Hoe kan ik als leidinggevende jullie verder steunen?
- Hoe kunnen wij als team jullie regelmatig bijpraten?
- Wat kunnen wij als team laten zien van onze taken?

Manieren om deze vragen te stellen zijn: regelmatig overleg organiseren met leidinggevendenden, bijv. als Aandachtsvelder Zingeving of als geestelijk verzorger, en het team stimuleren tot creatieve inzet van zingeving als inspirator.



## Bezinning

Bezinning op zingeving binnen de zorgteams en organisaties (hoe, wat en waarom) is nodig om behoeften van de teams te verhelderen en te bepalen welke basiskennis en vaardigheden over zingeving nodig zijn binnen de organisatie. Vragen die in deze stap gesteld worden waren:

- Wat is onze visie op zingeving in de zorg en de relatie tot welzijn van cliënten?
- Waarom is er meer aandacht voor zingeving nodig binnen onze organisatie en bij de doelgroep?
- Wat zijn huidige problemen rond zingeving binnen onze organisatie?
- In hoeverre ervaren we handelingsverlegenheid als professionals bij zorg voor zingeving?
- Hoe willen we zingeving beter gaan herkennen?
- In hoeverre ervaren we een noodzaak om aan de slag te gaan met zingeving?

Manieren om deze vragen te bespreken waren teambijeenkomsten in samenwerking met geestelijk verzorgers of pastoraal werkers vanuit de organisatie, en daarnaast gesprekken met een vertegenwoordiger van het management. Deelnemers van de leernetwerken gaven aan dat er tijd en meerdere gesprekken nodig waren om tot antwoorden te komen op bovenstaande vragen.



## Afbakening

Afbakening van wat teams verstaan onder zingeving is essentieel om verdere stappen te kunnen ondernemen. Ons leernetwerk laat zien dat het helpend kan zijn om bestaande verwoordingen van zingeving te gebruiken, maar dat vooral belangrijk is wat het team hier zelf onder verstaat. In dit leernetwerk gebruikten beide teams de volgende termen: betekenis en van betekenis zijn, tevreden met het leven, geloof, verbinding, eigen regie, waarde gemeenschap en individu, erkenning, aandacht, luisteren, hoop, er zijn, herkenning, lichtpuntjes zien, zingeving doortrekt alles.

Daarnaast bleek ook dat er eerst verheldering en positionering van zingeving als fenomeen nodig is. Vragen die daarbij gesteld werden waren:

- Wat versta je onder zingeving?
- Hoe verhoudt zingeving zich tot de eigen religie van de professional?
- Hoe zetten we aandacht voor zingeving in als iets normaals in het totale zorgproces, en niet als iets extra's er bovenop?
- Hoe zien we zingeving terug bij de (identiteit van) de doelgroep waarmee wij werken?

Manieren om deze vragen te beantwoorden waren brainstormsessies met het team op verschillende manieren. Het kan helpend zijn om een brainstormsessie als heidag te organiseren, of tijdens wandelingen. Begeleiding vond plaats door de teamleiders en de interne geestelijke verzorgers.



### Bewustwording van eigen zingeving en zingeving als team

Bewustwording van eigen zingeving en vervolgens de reflectie op zingeving als professional is een stap die voor bewustheid en vaak ook bekwaamheid blijkt te leiden. Veel professionals weten in deze stap wel woorden te geven aan zingeving, maar nog geen 'handen en voeten'. Daarvoor is een stap nodig die de teamleden er toe aanzet om van onbewust (on)bekwaam naar bewust bekwaam te gaan als het gaat om zingevingsvaardigheden. Bewustwording gaat dan vooral om eigen zingeving.

Helpende vragen daarbij kunnen zijn:

- Hoe ervaar ik zelf zingeving in mijn leven en in mijn werk?
- Welke ruimte heb ik voor de beleving van de ander als het gaat om zingeving en bijbehorende morele dilemma's?
- Hoe komt zingeving in mijn werk terug?
- Welke mogelijkheden en ruimte heb ik om het gesprek aan te gaan of om door te vragen?
- Wat is mijn eigen visie op erkennen en stilstaan versus oplossen bij de cliënt?

Door deze vragen te stellen, ontstaat ook bewustwording van vaardigheden om diepere lagen te kunnen bereiken bij de cliënt. In deze fase is het vooral belangrijk dat duidelijk wordt welke vragen de teamleden kunnen gaan stellen aan cliënten. Teamleden benoemden hierbij wel als kanttekening dat bewustwording regelmatig wordt belemmerd door werkdruk, personeelstekorten en ziekteverzuim. Voor bewustwording is tijd nodig, en die ontbreekt regelmatig. Ook benoemden zij dat de ruimte voor zingeving sterk afhangt van tijd en positie, bijvoorbeeld thuiszorg (solitaire positie) of intramuraal (eenvoudiger contact met een geestelijk verzorger of aandachtsvelder zingeving).

Helpende vragen aan de professional kunnen zijn:

- Welke woorden gebruik je? Zingeving wordt niet altijd zingeving genoemd.
- In hoeverre ben je je bewust van de meerdere lagen van zingeving en hoe herken je die?
- Wat kun je als generalist nog meer doen in gespreksvoering over zingeving?
- In hoeverre helpt methodisch rapporteren bij het ontwikkelen van vaardigheden in zingeving?
- Wat is mijn eigen positie (bijv. thuiszorg, intramuraal, ambulant werk)

Manieren om tot deze vragen te komen en tot bespreking daarvan waren teambijeenkomsten met casuïstiek onder begeleiding van een interne geestelijk verzorger, vaak georganiseerd door de teammanager (als bijscholing). Hulpmiddelen kunnen zijn: 'De Zinnvolle Hulpverlener' (Movisie, 2011) en de pyramide van logische niveaus van Bateson en Dilts (Dilts, 2003).

De volgende stappen 5, 6 en 7 blijken een sterke wisselwerking met elkaar te hebben en vinden dan ook niet achtereenvolgens, maar naast elkaar plaats. Elkaar scherp houden, blijven toerusten en hulpmiddelen waar nodig gebruiken zijn allen onderdeel van zingeving blijven zien als onderdeel van een integraal zorgproces.



### Elkaar scherp houden

Dit leernetwerk laat zien dat zingeving als vaardigheid iets is wat je moet blijven voeden, en ook snel naar de achtergrond verdwijnt in hectische situaties. Daarom is het nodig om elkaar scherp te houden: als teamleden, en als experts (geestelijk verzorgers, pastoraal werkers en aandachtsvelders zingeving) richting het team. Ervaren belemmeringen bij het elkaar scherp houden waren het wegschrijven van indicatie (hoe krijgen we deze uren gefinancierd) en elkaar weinig zien als team. Deze fase kan ook spannend zijn voor teamleden, omdat van te voren niet duidelijk is wat er in deze fase naar boven komt.

Helpende vragen daarbij kunnen zijn:

- Hoe houden we zingeving als vaardigheid levend?
- Hoe blijven we onze gespreksvaardigheden oefenen, zowel over alledaagse als dieper liggende onderwerpen?
- Hoe houden we regelmatig contact met het team (als aandachtsvelder zingeving of als gv'er) of met de geestelijk verzorger of aandachtsvelder zingeving (als team)?

Manieren om deze vragen aan de orde te (blijven) stellen zijn regelmatige aanwezigheid, zingeving binnen het team blijven adresseren door als geestelijk verzorger door regelmatig aanwezig te zijn bij teambijeenkomsten of op de teampost (intramuraal), de samenwerking als team blijven zoeken bijvoorbeeld via de Aandachtsvelder Zingeving, regelmatige bijeenkomsten die niet afhankelijk zijn van één individu



### Het toerusten van het team (als Aandachtsvelder) vs. eigen verantwoordelijkheden als team

In aanvulling op de vorige stap is daarnaast ook visie en gesprek nodig op en voor hoe het team wordt toegerust in zingeving van buitenaf (geestelijk verzorger) of van binnenuit (eigen verantwoordelijkheid van teamleden en aandachtsvelder zingeving). Manieren om zingeving in te bedden in eigen verantwoordelijkheden zijn inbedding in intake met behulp van voorbeeldvragen, evaluatie en gesprekken tijdens reguliere zorg. Daarvoor is soms ook durf en creativiteit nodig, bijvoorbeeld door een keer niet de cliënt te douchen of te spreken over de (gezins)situatie, maar meer over iemands levensverhaal te weten te komen. Diepgaande gesprekken kosten namelijk tijd en aandacht, en teamleden ervaren daar niet altijd ruimte voor. Daarnaast kan de aandachtsvelder zingeving of geestelijk verzorger de teamleden motiveren om de eigen rol te pakken op basis van voorgaande stappen. Ook kan de aandachtsvelder zingeving of geestelijk verzorger de teamleden toerusten in hoe door te verwijzen. Helpende vragen kunnen zijn:

- Wat zou ons helpen om zingeving bij de cliënt te blijven zien en te bespreken?
- Zijn er bestaande momenten (evaluatie, intake) waarbij we zingeving beter kunnen belichten? Voorbeeldvragen kunnen zijn: “Wat maakt uw dag de moeite waard?” en “Waar haalt u kracht vandaan?”.
- Wat zie ik als mijn eigen verantwoordelijkheden op het gebied van zingeving?

Manieren om het team toe te rusten en zingeving structureel in te bedden in werkprocessen zijn concreet: De vragenlijst ECD/EPD zingeving bij cliëntevaluatie (Cordaan, 2022), het ABC Model (Palliaweb, 2018), het uitnodigen van een geestelijk verzorger van het Centrum voor Levensvragen, en een werkgroep die het gebruik daarvan organiseert binnen de teams, interne bestaande handreikingen over zingeving, een beslisboom op maat voor doorverwijzen, een document met voorbeeld zingevingsvragen die teamleden kunnen stellen bij een intake, en een taakomschrijving voor een Aandachtsvelder Zingeving.

De teams benoemden ook met elkaar de rol van een (informele) Aandachtsvelder Zingeving. De Aandachtsvelder zien zij als iemand van binnen de teams (een generalist) met passie of vaardigheden voor en in zingeving. De rol van de Aandachtsvelder Zingeving zien zij als volgt:

- In leermomenten om het team bij te scholen (in samenwerking met de geestelijk verzorger) wanneer er wordt doorverwezen en hoe
- Informeel door het delen van ervaringsverhalen
- Het aandacht blijven vragen voor zingeving binnen het team, samen met de geestelijk verzorger
- Een sparringpartner voor ingewikkelde vraagstukken of twijfel over wat nu zingeving is in het gesprek met de cliënt
- Kennis van regelingen en mogelijkheden
- Berichten zetten op intranet of werkportaal over zingeving en te stellen vragen



### Doorverwijzen naar de geestelijk verzorger (specialist)

Beide teams binnen dit leernetwerk bepaalden met elkaar wanneer wordt doorverwezen naar een specialist. Het resultaat hiervan is een werkproces dat voor de verschillende organisaties toch aanzienlijk vergelijkbaar is.

Er wordt doorverwezen bij:

- Existentiële crisis, wanneer betekenis en vastigheid onder druk staan
- Wanneer eigen vaardigheden als generalist niet toereikend zijn
- Een onderbuikgevoel: er zit meer onder dan ik kan achterhalen
- Als de cliënt meer tijd of gesprekken nodig heeft.

Manieren om dit werkproces vorm te geven is om samen met het team duidelijke ijkpunten af te stemmen wanneer wordt doorverwezen, en dit proces beschikbaar te maken (bijv. in een teamapp, systeem, intranet, of op papier in de teamruimte). Een beslisboom kan daarbij helpend zijn. Er is afstemming nodig met de teamleden hoe door hen nazorg kan worden

geboden als een cliënt wordt doorverwezen door een geestelijk verzorger. Ook kan het Zakkaartje Zingeving (Hogeschool Viaa en Universiteit voor Humanistiek, 2022) een eenvoudige manier zijn om teamleden op cliëntniveau het gesprek over zingeving te laten voeren en/of door te verwijzen naar een geestelijk verzorger.

De geestelijk verzorger kan daarnaast van betekenis zijn bij het verzorgen van scholingen en trainingen, casuïstiek, door vindbaar te zijn (duidelijk wat de rol is en door regelmatig aanwezig te zijn), en de aandachtsvelders helpen om bijv. vragen of hulpmiddelen toe te voegen. Regelmatige aanwezigheid van de geestelijk verzorger bleek de drempel om door te verwijzen lager te maken en de rol van de geestelijk verzorger duidelijk te maken.

Daarnaast kunnen ook sociale- en/of geloofsgemeenschappen worden betrokken, hiervoor is afstemming binnen het team nodig op de visie daarop, en ook kennis en gebruik van de sociale kaart. Een belangrijk verschil tussen teams eerstelijns en tweedelijnszorg is dat in de eerste lijn het lastig is om met de teamleden af te stemmen vanwege de individuele aard van werkzaamheden en weinig tot geen teambijeenkomsten. Dat maakt het lastiger om teamprocessen vorm te geven en elkaar toe te rusten in doorverwijzen.



### Hulpmiddelen op het gebied van zingeving

Beide teams benoemden dat er een scala aan hulpmiddelen beschikbaar is, maar dat bovenstaande stappen eerst nodig is om visie te hebben op welke behoeften, kennis en vaardigheden er zijn. Er is vooral behoefte aan hulpmiddelen die aansluiten bij de diepere laag van zingeving. De hulpmiddelen die in dit leernetwerk zijn gebruikt (en in bovenstaande stappen grotendeels al zijn benoemd) zijn:

- Het ABC-model
- 'De zinvolle hulpverlener' van Movisie
- De pyramide van Bateson
- Een interne, al bestaande handreiking twee keer per jaar bespreken in de bijeenkomsten
- De vragenlijst van Cordaan gebruiken bij evaluatie
- Het zakkaartje zingeving
- Zingeving in het zorgplan opnemen
- Moreel beraad oefenen

Manieren om deze hulpmiddelen in te zetten hangen af van de stap en de fase waarin het team zich bevindt. Een belangrijke randvoorwaarde is de vindbaarheid van hulpmiddelen en documenten.

## Bronnen

Dilts, R.B. (2003). *From coach to awakener*. Meta publications

Eelderink, M. (2020). *Handboek participatief actieonderzoek: samen bouwen aan een betere wereld*.

Kluft, M., van Leeuwen P. & Talm, M. (2011). *De zinvolle hulpverlener: profiel voor werken aan zingeving*. MOVISIE. Geraadpleegd op 11 april 2023, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/De%20zinvolle%20hulpverlener%20%5BMOV-182028-0.3%5D.pdf>.

Palliaweb (2022). *Vragenlijst ECD/EPD Zingeving*. CORDAAN. Geraadpleegd op 11 april 2023, van: <https://palliaweb.nl/getmedia/40dd1594-a143-48ad-a747-672e6aea1898/PLOEG-3-Vragenlijst-Cordaan.pdf>

Palliaweb (2018). *Zingeving en spiritualiteit in de palliatieve fase*. Geraadpleegd op 11 april 2023, van: <https://palliaweb.nl/richtlijnen-palliatieve-zorg/richtlijn/zingeving-en-spiritualiteit>.

Hogeschool Viaa en Universiteit voor Humanistiek (2022). *Zakkaartje Zingeving in de palliatieve fase*. Palliaweb. Geraadpleegd op 11 april 2023, van: <https://palliaweb.nl/getmedia/ee641afb-a770-439c-b422-93475568bb0d/Tool-zakkaartje-zingeving-2022.pdf>.



## Bijlage 1 Design en centrale vragen

Design van het onderzoek was een participatief actieonderzoek (PAO), waarbij teamleden de PAO deelnemers zijn. Team A bestond uit 11 professionals, team B bestond uit 15 professionals.

Op de twee locaties vonden [aantal teambijeenkomsten, aantal focusgroepen, aantal gezamenlijke bijeenkomsten, aantal individuele interviews, andere bijeenkomsten] groepsgesprekken plaats met het leernetwerk en de teams. Teambijeenkomsten stonden in het kader van aandacht voor of training op het gebied van zingeving. Zowel organisatie A als organisatie B organiseerde zeven teambijeenkomsten. Daarnaast vonden ook zes gezamenlijke leernetwerkbijeenkomsten plaats waar zowel deelnemers uit organisatie A als B aan deelnamen. Zo werd verkend wat nodig is om aandacht voor zingeving structureel in te bedden. Hierbij werd ook de mogelijkheid voor een 'aandachtsvelder' die kan worden toegerust voor de taak om zingeving binnen het team onder de aandacht te blijven houden, verkend.

### Toegepaste methoden per stadium en analyse

Voor de gevolgde PAO-stadia en bijbehorende methoden en analyses, zie Tabel 1. Voor de focusgroepen werd gebruik gemaakt van een moderator en een assistent, gebruik makend van een topic list. De bijeenkomsten werden ofwel opgenomen en letterlijk getranscribeerd ofwel samengevat door de onderzoeker.

Alle documenten zijn geanalyseerd met behulp van Atlas.ti (versie 22) en thematische analyse, waarbij de thema's voor het stappenplan zijn geïdentificeerd (zie Bijlage 1). In totaal zijn twee logboeken van onderzoekers, 11 documenten (twee transcripten van focusgroepen, één transcript interview teamcoördinator, drie transcripten teambijeenkomst, en vijf samenvattingen van bijeenkomsten) van organisatie A en 11 documenten (zes transcripten van teambijeenkomsten, twee e-mails, drie samenvattingen van bijeenkomsten) geanalyseerd. Daarnaast zijn zes gezamenlijke bijeenkomsten geanalyseerd met behulp van zes samenvattingen en drie transcripten. Tot slot is één focusgroep waarbij het cliëntenperspectief is uitgevraagd, meegenomen in de analyse.

Tabel 1 laat de verschillende stadia van PAO zien en welke analyse daarbij is gebruikt.

| Stadium                                   | Methode                                                    | Analyse                          |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Aanleiding en oriëntatie                  | Gezamenlijke kick-off bijeenkomst (11/11/2021)             | Samenvatting en transcript       |
|                                           | Gezamenlijk 2e bijeenkomst met break-out rooms (24/1/2022) | Samenvatting en transcript       |
| Systeemexploratie                         | Teambijeenkomst (2 A en 7 B)                               | Verslagen en enkele transcripten |
|                                           | Overleg met onderzoekers                                   | Verslagen                        |
|                                           | Focusgroep 1                                               | Samenvatting en transcript       |
| Inzichten delen & oplossing-identificatie | Gezamenlijk 3e bijeenkomst (10/10/2022)                    | Samenvatting en transcript       |
|                                           | Focusgroep 2                                               |                                  |
| Actieplan co-creatie                      | Teambijeenkomst (1A en 1B)                                 | Verslagen en enkele transcripten |
|                                           | Gezamenlijke 4e bijeenkomst (24/1/2023)                    | Samenvatting en transcript       |
|                                           | Focusgroep 3                                               | Samenvatting en transcript       |
| Formalisatie en overdracht                | Gezamenlijke 5e bijeenkomst (4/4/2023)                     | Samenvatting en transcript       |
|                                           | Overleg met onderzoekers                                   | Verslagen                        |
|                                           | Teambijeenkomsten (1A en 1B)                               | Verslagen                        |
| Monitoring                                | Bijeenkomst met teamleiders per organisatie                | Samenvatting                     |
| Evaluatie                                 | Evaluatie met de onderzoeker per team                      | Samenvatting                     |

Bron: Eelderink (2020)

## STEUN EN VISIE VANUIT ORGANISATIE

- Duidelijke visie organisatie en steun leidinggevende (4)
- Handreiking en bijeenkomsten faciliteren (1)
- Belemmeringen
  - Indicatiestelling en tijdstekort (2)
  - Financiering (7)

## BEZINNING

- Basiskennis en vaardigheden nodig binnen organisatie (6)
  - Hoe signaleer je dat het minder goed gaat met cliënt? (1)
  - Zingeving eerst beter herkennen (2)
- Verhelderen behoeften (6)
  - Veel hulpmiddelen, eerst visie nodig (4)
- Handelingsverlegenheid (4)
- Bezinning kost tijd (3)
- Weinig gevoel van urgentie (1)

## AFBAKENING

- Definitie zingeving
  - Gebruikte termen vooral negatief (1)
  - Wat geeft leven betekenis en kleur? (2)
  - Bent u tevreden met uw leven? (1)
  - Geloof, verbinding, van betekenis zijn, eigen regie (1)
  - Waarde gemeenschap en individu (1)
  - Erkenning, aandacht, luisteren, geloven (1)
  - Hoop, aandacht, er zijn, herkenning (1)
  - Lichtpuntjes zien (1)
  - Zingeving is welzijn, doortrekt alles (1)
- Verheldering en positionering
  - Zingeving vs. religie (8)
  - Hoe moet je zingeving precies zien? (1)
  - Niet alleen crisis maar ook alledaagse situaties (2)
  - Zingeving in totale zorgproces (niet iets extra's er bovenop) (7)

## BEWUSTWORDING

- Van onbewust (on)bekwaam naar bewust bekwaam (7)
- Bewust worden van...
  - Eigen zingeving (11)
  - Vervolgens: beleving van de ander (4)
  - Gesprek aan kunnen gaan / doorvragen (5)
  - Hoe ga je het gesprek en/of ritueel aan? (5)
  - Erkennen en stilstaan, niet oplossen (2)
  - Gesprek aan blijven gaan (1)
  - Hoeveel ruimte ervaar je om gesprek te voeren? (1)
- Vaardigheden: diepere laag bereiken bij cliënt (3)
  - Welke vragen kun je stellen? (5)
  - Welke woorden gebruik je? Zingeving wordt niet altijd zo genoemd (1)
  - Staat cliënt er voor open?
  - Bewustwording meerdere lagen zingeving (3)
    - Levensverhaal achterhalen (1)
  - Wat kan ik (als generalist) nog meer doen? (3)
  - Concrete leerdoelen stellen en coaching on the job (2)
  - Niet iedereen heeft skills (1)
    - Methodisch rapporteren helpt bij bewustzijn (1)
  - Echt luisteren is lastig (1)
- Bewustwording wordt regelmatig belemmerd
  - Personeelstekorten en ziekteverzuim (1)

## **ELKAAR SCHERP HOUDEN**

- Zingeving binnen team blijven adresseren als gv'er (3)
  - Samenwerking blijven zoeken (1)
- Regelmatige bijeenkomsten (3)
  - Sterk afhankelijk van gemotiveerde individuen (1)
- Belemmeringen
  - Wegschrijven indicatie (OMAHA?) (3)
  - Elkaar weinig zien als team (1)

## **TOERUSTEN TEAM VS. EIGEN VERANTWOORDELIJKHEDEN**

- Inbedding in intake, evaluatie en gesprekken (7)
- Belemmering: Tijd en aandacht versus doelen en resultaten (5)
- Eigen rol en verantwoordelijkheden niet uit de weg gaan (4)
- Team stimuleren om durf / creativiteit te tonen (2)
- Diepgaande gesprekken kosten tijd en aandacht (is er niet altijd) (3)

## **DOORVERWIJZEN NAAR GV'ER / SPECIALIST**

- Doorverwijzen bij... (15)
  - Existentiële crisis / betekenis en vastigheid staan onder druk
  - Wanneer eigen vaardigheden niet toereikend zijn
  - Onderbuikgevoel: er zit meer onder
  - Als cliënt meer tijd of gesprekken nodig heeft
  - Duidelijkheid over wanneer doorverwijzen is nodig (werkproces)
- Rol aandachtsvelder (8)
  - Rol in leermomenten van wanneer doorverwijzen en procedure doorverwijzen
  - Kartrekker bij blijvend aandacht zingeving in team
  - Helpend in: waar kan ik naartoe met mijn vragen?
  - Kennis van regelingen en mogelijkheden
- Gv'er kan toerusten en gezicht zijn
  - Gv'er verzorgt training (1)
  - Helpend: reminder bestaan gv'er (1)
  - Rol/gezicht gv'er is duidelijker en laagdrempelig (vertrouwd gezicht helpt) (3)
  - Aandachtsvelders helpen om bijv. vragen/hulpmiddelen toe te voegen (1)
- Betrekken geloofsgemeenschappen (3)
- Aantal doorverwijzingen gv'er neemt toe (1)
- Belemmeringen om door te verwijzen
  - Drempel gv'er voor doorverwijzen (1)
  - Effect gv'er niet altijd duidelijk (1)

## **HULPMIDDELEN**

- Bovenstaande stappen eerst nodig (1)
  - Vaardigheden in taal en situatie zijn erg belangrijk (1)
- Hulpmiddelen sluiten aan bij diepere laag zingeving (2)
- Beslisboom wanneer doorverwijzen, nog nodig? (3)
- ABC-model (2)
- 'De zinvolle hulpverlener' (aansluitend bij bezinning) (2)
- Pyramide van Bateson (bezinning) (2)
  - Helpt lagen zingeving te zien, eigen reflectie, vaardigheden (1)
- Handreiking 2x per jaar bespreken en bijeenkomsten (2)
- Vragenlijst Cordaan bij evaluatie (1)
- Zakkaartje zingeving (2)
- Zingeving in zorgplan meenemen (2)
- Moreel beraad oefenen (1)
- Vindbaarheid hulpmiddelen en documenten

## **RESULTAAT: ERVARINGEN CLIENT**

- Rituelen aansluitend bij levensovertuiging (2)
- Er wordt geluisterd naar mijn verhaal, niet opgelost, ik voel me gehoord (7)
- Troost, steun en kracht (3)

## **Rapportage leernetwerk 3**

Participatief Actieonderzoek 'Verbindend werken tussen  
geestelijke verzorging en zorg thuis'