



# Rapport Handelingsverlegenheid rond LVB'ers Team GV

Vorbereiding van een ontwikkeltraject

Welke vragen moet je beantwoorden om als team geestelijke verzorging in te kunnen spelen op een veranderende doelgroep?

André Mulder  
26 augustus 2021



## Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Vraagverkenning .....	3
1. Het Pioniersplan: .....	3
2. Verdiepende interviews: .....	4
3. Resultaten interviews .....	6
3.1. Handelingsverlegenheid persoonlijk.....	6
3.2. Handelingsverlegenheid team.....	12
3.3. Handelingsverlegenheid organisatieniveau .....	16
3.4. Visie op geestelijke verzorging .....	20
3.5.Kansen toekomst.....	27
4. Opbrengst vraagverkenning .....	31
5. Vervolg .....	33
Literatuur .....	34
Bijlage 1: codelijst Pioniersplan .....	35
Bijlage 2: halfgestructureerde vragenlijst interview handelingsverlegenheid .....	36
Bijlage 3: codelijst na analyse drie interviews .....	0

# Rapport Handelingsverlegenheid

## Team GV

### 1. Inleiding

Het team GV bij deze zorginstelling in de Randstad bestaat uit drie geestelijk verzorgers, allen werken in deeltijd. In een kennismakingsgesprek op 29 maart 2021 heeft het team GV aangegeven dat er ontwikkelingsvragen liggen ten aanzien van de doelgroep van mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB'ers). Onder begeleiding van een vertegenwoordiger van het dienstencentrum van de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) is een Pioniersplan opgesteld om nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten en om in het netwerk van pioniers van de PKN kennis te delen. Door de coronacrisis heeft het team nog geen begin kunnen maken met de uitvoering van dit plan (dat zou starten met een nieuwe werkvorm, een café binnenstebuiten, in mei 2020).

In een vervolgesprek op 29 april 2021 is de situatie met André Mulder nader verkend en heeft hij de doelen van de *Onderzoeksplaats Sociale Inclusie en Levensbeschouwing van Mensen met een Verstandelijke Beperking* van de PThU uitgelegd. In dat gesprek werd de suggestie van samenwerking gedaan. André zou het team kunnen ondersteunen bij het uitdenken van en vormgeven aan nieuwe initiatieven op GV gebied speciaal gericht op de LVB'ers. Na afloop van het tweede gesprek heeft het Team GV de vraag naar begeleiding gesteld en werd afgesproken een nader te ontwerpen traject in te gaan.

Globaal zou dat traject er als volgt uitzien:

- *vraagverkenning*: waaruit bestaat de handelingsverlegenheid ten aanzien van de doelgroep? Dit zou gebeuren in twee stappen: analyse van de beschrijvingen in het Pioniersplan en verdiepende interviews met de drie geestelijk verzorgers.
- *inrichten van een actie-onderzoek*: op basis van de opbrengsten van de vraagverkenning is het mogelijk een professionele leergemeenschap (PLG) te starten waarin het team GV visie ontwikkelt, werkvormen kiest, kennis zoekt en creëert, nieuwe activiteiten uitprobeert en ervaringen evalueert. Deze activiteiten zijn gericht op het komen tot een nieuwe praktijk.

#### **De voorlopige vraag: Hoe kan het team GV LVB'ers ondersteunen op manieren die passen bij de behoeften en kenmerken van deze doelgroep?**

Deze vraag wordt benaderd vanuit een waarderend perspectief: er liggen al positieve ervaringen waaruit het team GV kan putten. Veel dingen gaan al goed. Er zijn ook veel ideeën voor nieuwe initiatieven. Het gaat er nu om de praktijk van begeleiding van LVB'ers verder uit te bouwen en de leerervaringen uit het verleden daarin mee te nemen.

Deze rapportage geeft het resultaat van de vraagverkenning weer. Op basis van dit resultaat kunnen vervolgstappen worden gezet voor het actie-onderzoek. De ontwikkelvragen kunnen hieruit worden gedestilleerd.

## 2. Vraagverkenning

### 1. Het Pioniersplan:

Om de voorlopige vraag verder uit te diepen heb ik het genoemde Pioniersplan inhoudelijk geanalyseerd.

Het plan is ingeladen in het kwalitatieve data-analyseprogramma QDA Miner en ik heb *provisional coding* (Saldaña 2009, p. 120-123) toegepast als voorbereiding op de drie interviews (zie bijlage 1). De codering is getoetst en aangevuld door prof. dr. Thijs Tromp. Op basis van deze codering heb ik de nu volgende samenvatting gemaakt:

*Handelingsverlegenheid:* Sinds enkele jaren is zich een nieuwe groep cliënten aan het vormen op het zorgpark: LVB'ers. Deze groep groeit en stelt vragen aan de huidige praktijk van GV. Er zijn inmiddels goede ervaringen opgedaan met LVB'ers in de afgelopen jaren: begeleiding bij rouw en overlijden; contacten op de dagbesteding; inspelen op hun creativiteit in gesprekken of door een rol te geven in of bij vieringen.

Het team GV wil echter graag meer en duurzaam contact met LVB'ers creëren, wat de leden lastig vinden; het team wil weten wat de behoeften zijn van de doelgroep zodat passende activiteiten kunnen worden georganiseerd; het team wil op termijn een community hebben gerealiseerd. Voor deze drie wensen of verlangens weet het team de precieze route niet. Dit is zijn handelingsverlegenheid. Om daarin stappen te zetten is een Pioniersplan gemaakt.

*Kenmerken van de doelgroep:* 12-25 jaar; veel niet kerkelijk gesocialiseerd; vinden geen aansluiting bij laag niveau aanbod in kerkdiensten; door eigen problematiek en de sociaal-maatschappelijke context is het functioneren in een gemeenschap een uitdaging (er ontstaan gauw conflicten); worstelen met zichzelf en het leven (zingevingsvragen); beïnvloedbaarheid; gebrekkige impulscontrole; moeite met regels; kwetsbaar voor overvraging; moeite met informatieverwerking (begrip, onthouden, reageren); veel cliënten ondervinden gevolgen van gezinsproblematiek.

*Visie op GV:* gevoed door christelijke bronnen creëert het team GV plekken van nabijheid en troost en deelt zo het licht van Christus uit. Het team werkt holistisch (verbinding van lichaam en geest) en staat open voor het begeleiden van cliënten die putten uit andere zingevingsbronnen dan de christelijke. Diversiteit wordt gewaardeerd.

*Hoop:* het team GV hoopt in de toekomst aan veel meer LVB'ers begeleiding te bieden in hun identiteitsontwikkeling; relaties met LVB'ers te verdiepen zodat ook andere gesprekstema's aangeroerd kunnen worden (vriendschap, relaties, werk, zingeving); meer en duurzame contacten met deze doelgroep aan te gaan; het realiseren van een community waarin een veilige ruimte wordt geboden voor het bespreken van zingevingsvragen en waar de LVB'ers gezien worden en waardering ontvangen.

*Plannen korte termijn:* inloopcafé 1 x per maand; maandelijks interdisciplinair overleg over verbetering contact LVB'ers; betrokkenheid bij uitvaart en rouw voor cliënten en verwanten; ideeën ophalen voor mogelijke vieringen die passend zijn bij de doelgroep.

*Wat helpt:* goede relatie met de lokale PKN gemeente vanuit vertrouwen en waardering, en deze kerk levert ook vrijwilligers en soms voorgangers voor vieringen; leerervaringen met de LVB'ers rond inzetten van creativiteit; goede interdisciplinaire samenwerking; 50 vrijwilligers; hecht en open team waarin werkgerelateerde, persoonlijke en spirituele zaken worden uitgewisseld; 2 assistenten;

*Wat is een uitdaging:* naast de kenmerken van de doelgroep die groepsvorming complex maken is ook het op een goede manier verdelen van de tijd voor het team GV een uitdaging; de behoefte van de diverse cliëntengroepen lopen uiteen waardoor innovaties wel bij de ene maar niet bij de andere groep passen; vergrijzing van vrijwilligers en een andere vorm van betrokkenheid jongere vrijwilligers.

## 2. Verdiepende interviews:

Op basis van de codering van het Pioniersplan is een half-gestructureerde vragenlijst ontworpen met daarin vragen over de biografie van de geestelijk verzorger; haar of zijn perceptie van het Pioniersplan; de visie op geestelijke verzorging; de door hem of haar ervaren handelingsverlegenheid; en de hoop voor de toekomst (zie bijlage 2).

De drie geestelijk verzorgers hebben een toestemmingsformulier getekend. De interviews werden gehouden op 18 en 19 mei op de werklocatie van de geestelijk verzorgers. Het geluid van het gesprek werd opgenomen. Vervolgens werd de opname automatisch getranscribeerd met YobiYoba software; de concepttranscripten werd helemaal gecontroleerd en gecorrigeerd met behulp van O-transcribe. De transcripten werden naar de respondenten toegestuurd en door hen geautoriseerd.

Voor de analyse werd grofweg het stappenplan van de Qualitative Analysis Guide of Leuven (Quagol) (Dierckx de Casterle', Gastmans, Bryon & Denier, 2011) gevolgd. De stap van de constructie van een persoonlijk narratief schema werd vervangen door de constructie van een persoonlijke codelijst op basis van een narratieve samenvatting. De geautoriseerde transcripten heb ik samengevat op 2 pagina's A4 per interview en deze voor validatie naar de respondenten gestuurd. Deze samenvattingen zijn door de respondenten gevalideerd. De narratieve samenvattingen heb ik afzonderlijk gecodeerd en met de drie lijsten na constante vergelijking een basiscodelijst gevormd. Dat leverde in totaal 66 codes op.

Vervolgens heb ik de transcripten ingevoerd in Atlas.ti en gecodeerd binnen 5 codegroepen (categorieën): Handelingsverlegenheid persoonlijk; handelingsverlegenheid team; handelingsverlegenheid organisatie; visie op geestelijke verzorging; kansen voor de toekomst.

Ik startte met de basiscodelijst van 66 maar voegde codes toe waar nodig, voegde codes samen als het kon. Uiteindelijk waren er 131 codes.

Om de inhoud van de 5 categorieën te kunnen weergeven was dat een te groot aantal. Ik heb allerlei codes samengevoegd, steeds weer teruggaand naar de transcripten en de narratieve samenvattingen om de interpretatie te controleren. Detailpassages werden gehercodeerd. Uiteindelijk kon alles binnen 20 codes worden ondergebracht.

Een overzicht van de codegroepen:

	1: GV3	2: GV2	3: GV1	Totals
Handelingsverlegenheid organisatie	28 14,81%	12 6,74%	13 9,49%	53 10,52%
Handelingsverlegenheid persoonlijk	42 22,22%	36 20,22%	38 27,74%	116 23,02%
Handelingsverlegenheid team	33 17,46%	27 15,17%	28 20,44%	88 17,46%
Kansen toekomst	19 10,05%	34 19,10%	9 6,57%	62 12,30%
Visie op geestelijke verzorging	67 35,45%	69 38,76%	49 35,77%	185 36,71%
<b>Totals</b>	<b>189</b> 100,00%	<b>178</b> 100,00%	<b>137</b> 100,00%	<b>504</b> 100,00%

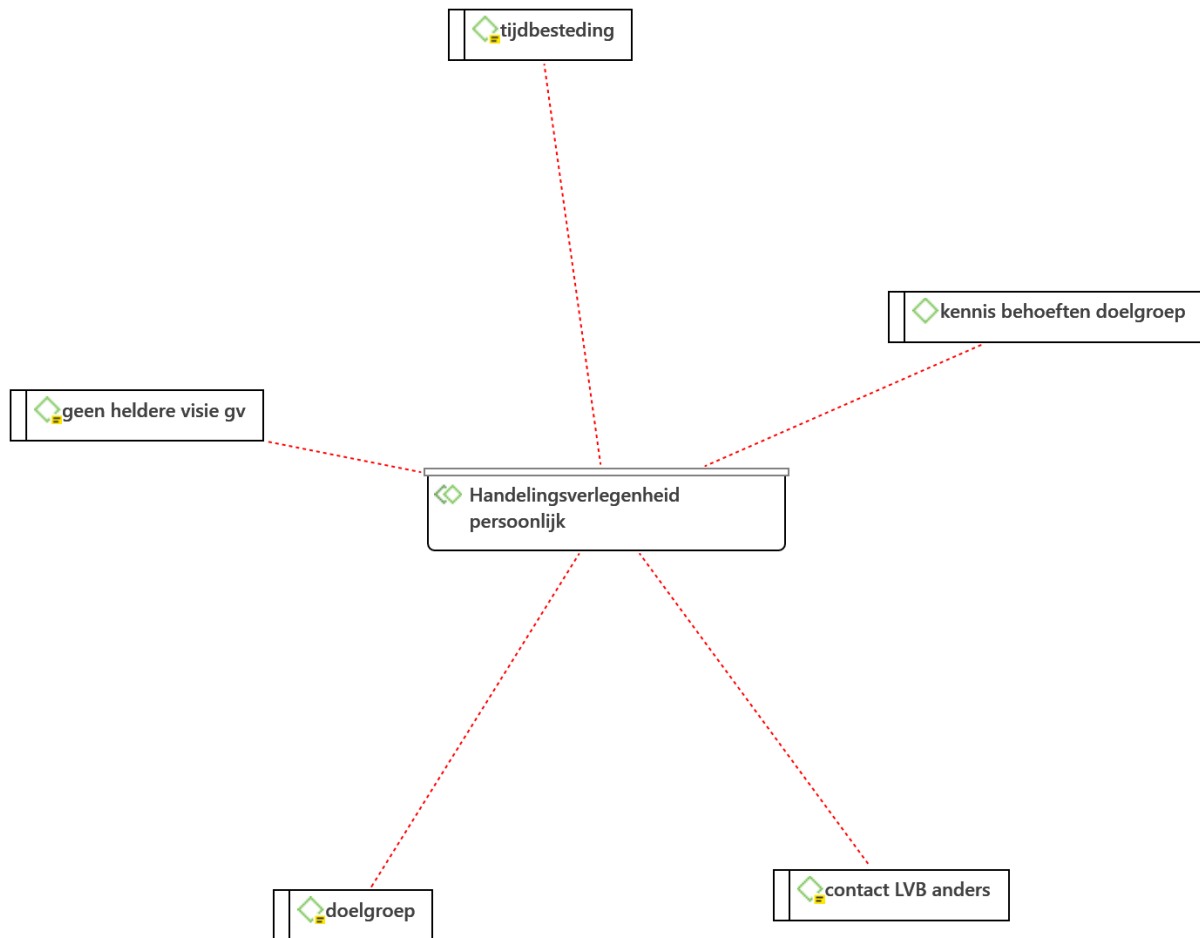
En een overzicht van alle codes:

	<b>GV3</b> Gr=150	<b>GV2</b> Gr=142	<b>GV1</b> Gr=102	
o begeleiden bij zingeving		43	34	15
o belang gemeenschap		1	7	7
o contact LVB anders		11	9	4
o diversiteit		6	11	11
o doelgroep		18	17	16
o effectief begeleiden in ontwikkeling interdisciplinair		7	5	9
o geen heldere visie gv		7	6	13
o kennis behoeften doelgroep		0	1	3
o kennisdeling		2	4	3
o meer bekendheid bij LVB		2	1	1
o meer verbinding maken met LVB		2	3	0
o onderzoek behoeften doelgroep		0	2	1
o onderzoek bekendheid bij LVB		7	0	0
o onderzoek participatie in organisatiebeleid		0	2	0
o onderzoek samenkomsten		7	17	2
o potentie team		3	9	3
o samenkomsten		5	4	5
o tijdbesteding		6	3	2
o werkplekken		2	6	0
o zorgvisie LVB		19	4	4

### 3. Resultaten interviews

Onderstaand geef ik de resultaten van de 3 interviews weer door een samenvattende beschrijving van de codering te geven. Onder elke code staan enkele (hopelijk sprekende) voorbeeldcitaten. In de meeste gevallen zijn dit niet alle mogelijke citaten, maar maakte ik een selectie uit vele mogelijkheden.

#### 3.1. Handelingsverlegenheid persoonlijk



Handelingsverlegenheid speelt zich volgens de respondenten op 3 niveaus af: het persoonlijke niveau (wat vind ik lastig?), het teamniveau (welke uitdagingen hebben we gezamenlijk als team GV?) en het organisatieniveau (welke vragen hebben een teamoverstijgend karakter en leven organisatiebreed?).

Hier gaan we in op het niveau van de individuele GV. Alle drie de respondenten noemen tijdsbesteding, onheldere visie op GV, en het andere karakter van contact maken en onderhouden met de LVB als persoonlijke handelingsverlegenheid. Dat betekent dat deze drie in feite ook een handelingsverlegenheid van het team betreffen. Ze worden in de

paragraaf in dit rapport daar ook genoemd. De vierde code is de kennis van behoeften van de doelgroep als het gaat om GV die door twee respondenten wordt genoemd en ook terugkomt bij de het hoofdstuk over handelingsverlegenheid van het team. De vijfde gaat over de doelgroep zelf, en wel over twee aspecten van deze code. Alle kenmerken van de doelgroep komen terug bij de beschrijving van de visie op geestelijke verzorging (3.4). Het anders zijn van de doelgroep in vergelijking met de 'traditionele' doelgroep van lager niveau en vaak met meervoudige beperkingen vraagt volgens de respondenten om andere manier van contact leggen en onderhouden. Een vaste structuur van eens in de zoveel tijd op de groep komen, praten en liedjes zingen, is er voor deze doelgroep niet. Er is geen vanzelfsprekend contact en als er al contact is, bijvoorbeeld naar aanleiding van ziekte of rouw, dan is het niet gezegd dat dat contact ook blijft voortbestaan - in ieder geval niet met dezelfde intensiteit en diepgang. Hoe leg je contact met jongeren die verbaal begaafd zijn, en niet direct hebben te kennen gegeven dat je nodig bent? En wat betekent het als een contact ook weer over gaat of minder wordt? De ervaringen met de doelgroep vragen om een herijking van de visie op GV: hoe kun je geestelijk verzorger zijn voor deze doelgroep? Die visie is nu niet helder genoeg.

Voor een andere visie op geestelijke verzorging aan LVB'ers is het nodig te weten waar hun behoeften liggen. De groep dient aparte aandacht te krijgen, maar de respondenten vragen zich dan wel of hoe het zit met de tijdsverdeling: hoe doen we deze groep recht zonder de andere groepen tekort te doen? Enkele kenmerken van deze doelgroep maken het voor twee respondenten ook lastig om met de doelgroep om te gaan: de uitzichtloosheid en hun hunkering naar een ander bestaan, dat er waarschijnlijk nooit zal komen.

Ik loop de codes langs die in deze groepscode van handelingsverlegenheid persoonlijk samenkomen.

**- contact LVB anders:**

Deze code, die ook terugkomt bij de handelingsverlegenheid van het team (3.2), geeft aan dat het maken van contact met LVB'ers en het onderhouden van het contact anders is dan met de andere groepen. Als het contact er eenmaal is dan gaat het wel prima, bijvoorbeeld als de groepsleiding heeft gevraagd met iemand of met de groep te komen praten naar aanleiding van een overlijden. Maar spontaan contact maken zonder aanleiding is voor de respondenten lastig. Hoe kom je in een groep binnen? Hoe overkom je je eigen gevoel van ongemak of weerstand bij een groep blowende jongeren? Een respondent noemt specifiek een groep jongeren met Marokkaanse of Antilliaanse roots. En als er eenmaal contact is gelegd en er twee of drie gesprekken zijn geweest, dan stopt het vaak ook weer of het contact wordt oppervlakkig en beperkt zich tot elkaar groeten. De respondenten vinden dat ook moeilijk omdat ze - in ieder geval tot nu toe - duurzame contacten vinden horen bij GV. Ze vragen zich af of dit beeld nog wel juist is of dat duurzaamheid op een andere manier moet worden gezien.

Traditionele cliënten brengen een vaste handelingsstructuur mee en die wordt bij de groep LVB'ers gemist. Er is geen agenda. Een forse groep cliënten blijft buiten beeld.

Bij het toegang krijgen tot de LVB'ers spelen groepsleiders een sleutelrol. Als zij verwijzen



naar de GV dan komt de verbinding tot stand. Verwijzen ze niet, dan blijft de rol van de GV vaak onbekend bij de cliënten.

**1:27 ¶ 113 in TRANSCRIPT GV3**

Er zijn heel veel Antilliaanse jongeren, dat gevoel heb ik, Antilliaanse maar ook Marokkaanse die hier ook zitten. Waar ik veel minder klik mee heb. Wat ik ook lastig vinden om dat echt op te zoeken.

**1:89 ¶ 325 in TRANSCRIPT GV3**

Jaaaaa, eh ik vind het lastig om er in te komen, zeg maar, in een groep te komen of bij een persoon. In het algemeen doen dus. Om er te zijn, om contact te zoeken.

**2:99 ¶ 345 in TRANSCRIPT GV2**

Misschien werkt het wel beter als je de structuur wat loslaat en gewoon maar langs fietst. En eh dat past wat minder goed bij mij dus, dan voel ik me ja misschien haast een beetje tekortschieten of zo. Dat ik denk: laat ik nou dingen liggen, of ik vind het wel goed.....  
Nou ja, mijn zwijgen verraadt al iets van mijn verlegenheid.

**2:102 ¶ 361 – 363 in TRANSCRIPT GV2**

Ja dat agenda-loze zeg maar, om daar gewoon nou maar naartoe te gaan en te kijken wat er gebeurt of zo. Ik denk dat ik dat lastiger vind. En dat ik dat dan misschien ook minder toe. Niet eens zo bewust. Maar onbewust dat ik dat dan een beetje laat liggen of zo. En dat er tegelijk dan toch een beetje een sluimerend gevoel is van: hé doe ik nu niet tekort.

**1:100 ¶ 342 in TRANSCRIPT GV3**

En dat vind ik wel lastig omdat zo eh om ineens dat je ineens zo'n contact kwijt raakt.

**3:40 ¶ 220 in TRANSCRIPT GV1**

Kan soms maandenlang stil zijn. Dus het is moeilijk om daar structuur in aan te brengen. En dus ook uiteindelijk die diepgang te hebben of die duurzame verbinding.

**3:80 ¶ 452 – 453 in TRANSCRIPT GV1**

Daar zoek je eigenlijk naar. Is dit nou de geestelijke verzorging die ik wil geven? Ja, maar goed als je is in een ziekenhuis werkt, gaat het altijd zo. Het is ook niet fout. Maar goed als je dan naar het Pioniersplan kijkt en je zegt: Wij willen duurzame relaties.. dan is zo'n vraag. Ja. Heb je een duurzame relatie met zo iemand als je hem een keer in perioden van 3 keer spreekt. En daarna is het een jaar stil.

**3:78 ¶ 437 – 438 in TRANSCRIPT GV1**

En misschien moet dat dan ook dus de conclusie zijn, van he als ze echt weten dat als ze ons echt nodig hebben, weten ze ons te vinden. Maar misschien is er dus ook wat meer pik & mix voor hun.. Ik heb nu behoefte aan GV3. Want mijn vader is overleden. Dus dan wil ik een paar keer met hem daarover praten. Maar goed na drie keer gaat het eigenlijk wel weer. En dan heb ik hem niet meer nodig. En dat is ook prima. Dus misschien moeten wij ook daar eens met elkaar over praten.

**1:133 ¶ 397 in TRANSCRIPT GV3**

Ja, op bepaalde woning kom ik zo binnen. Dat heb ik zelf ook, en op andere dan zitten.. hu wat kom jij doen weet je wel, vanuit die begeleiding. En eigenlijk zou er iets moeten zijn van, nou: ik ben blij dat je er bent. Weet je wel, van eh: oh kom je ff met de jongens praten ofzo. Kom binnen. Weet je wel. Maar dat is niet bij iedereen bekend gewoon.

**2:104 ¶ 371 in TRANSCRIPT GV2**

Eh zeker eh.. zeker bij de cliënten waar ik dan niet zo makkelijk toegang eh toe heb. Eh waar ik het niet zo makkelijk vind om dan eh binnen te komen om het zo maar te zeggen. Ja dan is het lastig. Dan

is het überhaupt lastig om iets duurzaam op te bouwen. Je hebt toch uiteindelijk de toegang van hen ook nodig om überhaupt binnen te komen.

**- geen heldere visie GV:**

In deze code, die ook terugkomt bij de handelingsverlegenheid van het team (3.2), laten respondenten zien dat ze aan het zoeken zijn naar een visie op geestelijke verzorging. Dat heeft verschillende aspecten: ze vinden het lastig een visie te formuleren, bijvoorbeeld om concreet aan te geven wat het doel is van GV; maar ook zijn er bij de komst van de doelgroep LVB'ers nieuwe vragen te beantwoorden door hun andere of afwezige betrokkenheid op het christelijk geloof: in hoeverre is het werk van GV te duiden in termen van geloof, kerk en geloofsgemeenschap? Het Pioniersplan spreekt wel in deze termen en voor een respondent is het de vraag of die wel passen bij het werken met deze doelgroep. De visie op GV moet worden herijkt. Gaat het om zingevingsondersteuning of (ook?) om het delen van je geloof? Een respondent schets duidelijk de twee verschillende rollen: zingevingsondersteuner en predikant, en daartussen is een spanning voelbaar. De verwachting van de respondent is dat in de toekomst de eerste rol meer nodig is dan de tweede. Voor de respondent zelf is zingevingsondersteuning die past bij de cliënt de kern van GV; het spreken over God of het christelijk geloof is daaraan ondergeschikt.

**1:46 ¶ 158 in TRANSCRIPT GV3**

Ik vind het moeilijk om eh dat echt in een zin uit te leggen

**1:48 ¶ 164 in TRANSCRIPT GV3**

Ehm Ja Ik heb ongetwijfeld ook ergens staan. Maar dat zie je wel dat je weer opnieuw moet nadenken. Maar wat.. het doel... ehm..

**2:34 ¶ 140 in TRANSCRIPT GV2**

Dat vraag ik me na 17 jaar ook nog steeds af, wat is het nou. Ook serieus.. Ik maak er nu misschien een grapje van maar ook serieus.. heb ik daar wel mee geworsteld, zeker... inmiddels ben ik misschien wel iets relaxter daar eh.. daarin.. maar ik heb daar wel mee geworsteld. Van... wie ben je nou eigenlijk als geestelijke verzorger.

**3:20 ¶ 160 in TRANSCRIPT GV1**

En als ik dan kijk naar pioniers plan dan denk ik: ja dat gaat wel heel erg over de kerk, over een geloofsgemeenschap zijn. Maar dat is ook precies het dualisme een beetje van ons team. Aan de ene kant zijn we heel erg beschikbaar voor iedereen. Het mag er allemaal zijn, maar we hebben ook nog die rol als ja... Predikant

**3:25 ¶ 169 – 170 in TRANSCRIPT GV1**

Ik vind het Alpha dan heel missionair want je vertelt eigenlijk: Dit is wat je gelooft als christen. Ja. Ik voel dat dan iets minder zo. Ik denk, ik wil eigenlijk gewoon aan ze vragen: wat kan ik voor je betekenen. En tegelijkertijd merk ik ook wel dat als ik die gesprekken met ze heb dat ze zeggen: ja maar jij bent toch dominee vertel mij eens hoe het zit. Nou misschien is dat ook wel een onderdeelje van de handelingsverlegenheid: gaan we nou uitleggen hoe ja.. Gaan we iets van God vertellen daar of.. of gaan we meer op dat zingevingsgebied zitten. Maar dan word je niet echt een geloofsgemeenschap.

**3:10 ¶ 108 – 111 in TRANSCRIPT GV1**

Wij zijn gewoon nog heel zoekend. Ik heb nog niet...Ik kan nog niet zo goed zeggen van: we willen heel

graag dat iedereen volgend jaar bekeerd is en dat we dan een enorme doopdienst gaan houden op het strand van Noordwijk en dat is, denk ik ook niet zo heel erg bij ons team. Wat wat wat wij dus he dus ja, natuurlijk kunnen we Rock Solid programma draaien (...)Maar dat lijkt toch niet helemaal te zijn waar we ons eh.. maar wat dan he?

**3:86 ¶ 482 in TRANSCRIPT GV1**

Ik weet niet of ik voor hun diensten wil organiseren. Of dat ook nog werkt bij de volgende generatie. Maar ja. De vraag is natuurlijk ook wel bij ons vak. Wat is wat is waar staan wij over 10 jaar en als je natuurlijk geestelijk verzorger bent in de breedte, maar je bent ook een soort predikant hier, zou.. ja dan moet je er over nadenken zijn we dan, hebben we dan over 10 jaar bijvoorbeeld die die kerkfunctie.

**- kennis behoeften doelgroep:**

Deze code komt ook terug bij handelingsverlegenheid van het team (3.2) en laat zien dat 2 respondenten aangeven dat zij behoefte hebben aan meer kennis over wat de doelgroep LVB'ers nodig heeft bij zingevingsondersteuning. Een respondent past het toe op het team GV.

**2:131 ¶ 523 in TRANSCRIPT GV2**

Dat we meer zicht hebben op wie ze zijn.

**3:41 ¶ 224 in TRANSCRIPT GV1**

Nou ja ehm ik zou wel iets willen onttrekken aan de cliënt van hun behoefte, zodat ik daar beter op in kan spelen en dat vind ik echt wel moeilijk bij die bij die doelgroep.

**- tijdsbesteding:**

Deze code komt ook terug bij de handelingsverlegenheid van het team (3.2) en geeft weer dat het een uitdaging wordt voor het team GV om extra aandacht aan de doelgroep LVB'ers te geven. Met elk ruim 300 cliënten is er veel werk en sommige werkzaamheden als uitvaarten en kerkdiensten gaan gewoon door. Door de vergrijzing neemt het aantal uitvaarten toe. Ook zijn er persoonlijke omstandigheden zoals een studie die mogelijk belemmerend kan werken op het meer tijd besteden aan deze doelgroep. Om zaken uit te zoeken is echter wel tijdsinvestering nodig.

Daarnaast betekent het van levensbeschouwelijke kleur verschuiven van de doelgroep dat er reflectie nodig is op hoeveel tijd wordt ingezet voor bijvoorbeeld traditionele diensten en hoeveel voor andere zaken. De komst van de LVB'ers vraagt om andere prioritering en om het nemen van beslissingen: als je het ene doet kun je het andere niet doen.

**1:2 ¶ 39 in TRANSCRIPT GV3**

Ja we zijn natuurlijk niet alleen met LVB bezig. Ik ook niet eh. We hebben heel veel dingen. 'T is heel gevarieerd. Soms is het ook een zoeken. Zeg maar van: waar geef je meer aandacht aan.

**1:17 ¶ 82 – 83 in TRANSCRIPT GV3**

Want weet je, want soms ook weer ineens 5 begrafenissen achter elkaar en dan zit je ineens van: hoe gaan we... hoe moeten we dit doen.

**2:128 ¶ 511 in TRANSCRIPT GV2**

Ja want je gaat iets nieuws... eh dus waar ga je die tijd vandaan halen. Dat is dan de vraag en de studie kost ook tijd dus.

**3:13 ¶ 114 – 115 in TRANSCRIPT GV1**

Dan is het leven soms gewoon druk. En dan staan heel veel andere cliënten te springen om aandacht, ja en dan kom je gewoon niet aan toe om het echt goed uit te werken.

**3:87 ¶ 482 in TRANSCRIPT GV1**

En dat is natuurlijk ook de vraag die wij als team wel hebben. En die we ook soms wel echt hebben moeten beantwoorden op directieniveau van ... als je natuurlijk van oorsprong die die predikant bent voor de zondagse vieringen. Je ziet ons al enorm bewegen richting ehm he meer de breedte en de diversiteit. En nou ja misschien is de verdeling nu fiftyfifty en zitten we over 10 jaar wel op 70 - 30, 80 - 20. Dat we 80% geestelijke zorg doen en misschien 20% ja dat je diensten misschien uiteindelijk wel moet gaan...

**- doelgroep:**

De doelgroep code omvat alle uitspraken over de kenmerken van de doelgroep. Ze worden genoemd bij de bespreking van de visie op geestelijke verzorging (3.4). Vele daarvan stellen de GV voor uitdagingen, maar twee worden genoemd als persoonlijke handelingsverlegenheid. Het feit dat er schijnbaar en vaak ook feitelijk niets veranderd aan de situatie en het gedrag van de cliënten, waardoor het lijkt of niets helpt. Steeds lijken ze in een kringetje rond te draaien. Dat geeft een gevoel van uitzichtloosheid. Daarnaast is het ook lastig om om te gaan met het verlangen van deze doelgroep naar een ander bestaan, terwijl je als GV weet dat dat er waarschijnlijk niet inzit. Beide aspecten gaan over de geraaktheid van de GV: een gevoel van machteloosheid en/of een niet weten hoe je hiertoe te verhouden.

**3:106 ¶ 188 in TRANSCRIPT GV1**

Dus als je kijkt naar wat lager niveau dan vinden ze op een gegeven moment wel hun ehm dan gaan ze naar dagbesteding, dan stabiliseert het leven en dan hebben ze het eigenlijk heel goed hier. In de LVB zie ik steeds een hunkering naar.. wie mag ik nou zijn, en wie ben ik en wat is nou het doel van haar bestaan. En dan breekt het als geestelijk verzorger ook je hart om te zien dat ze zo worstelen. En ik denk dat - in ieder geval als ik voor mezelf spreek - zit daar denk ik de behoefte om met die groep aan de slag te gaan. Ergens vind ik het super ingewikkeld, want ik begrijp er niks van.

**1:95 ¶ 333 – 334 in TRANSCRIPT GV3**

Maar het uitzichtloze dan vind ik dat vind ik eigenlijk het lastigste uh dat je dat niet kan oplossen inderdaad.

### 3.2. Handelingsverlegenheid team



Handelingsverlegenheid speelt zich volgens de respondenten op 3 niveaus af: het persoonlijke niveau (wat vind ik lastig?), het teamniveau (welke uitdagingen hebben we gezamenlijk als team GV?) en het organisatieniveau (welke vragen hebben een teamoverstijgend karakter en leven organisatiebreed?).

Hier gaan we in op de handelingsverlegenheid van het team. Vier codes overlappen met de persoonlijk ervaren handelingsverlegenheid (3.1): contact LVB anders, geen heldere visie GV, kennis behoeften doelgroep en tijdsbesteding. Samenvattingen van die codes zijn daar te vinden en worden hier niet herhaald.

Het team GV zoekt naar een goede manier om LVB'ers te begeleiden. Ze ervaren dat het contact met hen anders tot stand komt en anders verloopt. Het team mist structuur en duurzaamheid in die contacten en vraagt zich af hoe ze voor deze groep als GV beschikbaar kunnen zijn. De GV willen hen effectief helpen in hun ontwikkeling maar voelen zich tekortschieten in hun pogingen. Bij een concrete vraag (rond rouw, verlies of bijvoorbeeld demonie) lukt dat wel, maar hoe dat bij de ondersteuning in het alledaagse leven moet

levert handelingsverlegenheid op.

Het team wil graag meer verbinding met deze groep, er meer in komen.

Ook vraagt het team zich af welke activiteiten georganiseerd kunnen en moeten worden voor deze doelgroep om verbinding tot stand te brengen. De huidige vieringen passen bijvoorbeeld niet bij de kenmerken van deze doelgroep (hoog niveau; verbaal begaafd); minder kerkelijk) en de vraag is of er alternatieve vieringen moeten worden georganiseerd, of andersoortige samenkomsten zoals een café waarin de LVB'ers als groep bijeen zijn. Wat zijn passende activiteiten, zowel als het gaat om de doelgroep, als om de eigen bijdrage die geestelijke verzorging kan geven?

Ook vraagt het team zich af hoe ze meer bekend kunnen worden bij de groep LVB'ers, zodat ze weten waarvoor ze bij de GV terecht kunnen en dus meer uit zichzelf een beroep op GV begeleiding kunnen zullen gaan doen.

Om de praktijk te verbeteren heeft het team meer kennis nodig over de behoeften van de doelgroep. Ook is het nodig samen een heldere visie op GV te ontwerpen en uit te zoeken welke innovaties kunnen worden bedacht en toegepast. Meteen komt dan de vraag op waar het team de tijd vandaan moet halen om deze zaken uit te zoeken en te ontwikkelen, omdat ze andere groepen niet tekort willen doen.

#### **- meer verbinding maken met LVB:**

Het team heeft de wens om dichterbij de doelgroep LVB'ers te komen en vraagt zich af hoe dat gerealiseerd kan worden.

##### **1:28 ¶ 115 in TRANSCRIPT GV3**

Dus dat is ook een beetje zoektocht van hoe kunnen we die wel bereiken. Dat waren allemaal dat soort vragen, van nou, hoe komen we dichterbij?

##### **2:123 ¶ 488 in TRANSCRIPT GV2**

En tegelijk dat onderbuikgevoel dat sluimerende van: er is eigenlijk ook nog een hele groep waar we niet zoveel verbinding mee hebben.

#### **- meer bekendheid bij LVB:**

Het is voor LVB'ers vaak niet duidelijk wat een geestelijk verzorger doet en voor hen kan betekenen. Daardoor komt het contact soms niet tot stand. Het team is wel bezig zichzelf wat meer bekend te maken op de groepen, maar er is nog ruimte voor verbetering.

##### **3:42 ¶ 226 – 230 in TRANSCRIPT GV1**

En zij weten zij weten het zelf ook niet zo goed. Wat kan ik nou allemaal verwachten. Dus je merkt ook aan de vragen die ze stellen: Oh kun je dan een keer dit of dat voor me regelen. Ik werd gebeld door een cliënt die zei: Ik wil mijn begeleiders verrassen met iets leuks met een lunch of zo. Kun jij dat voor me regelen? Toen dacht ik.. ja, ik snap dat ze die vraag stellen, want het is ook helemaal niet zo duidelijk voor hun wat ik nou doe. En tegelijk in die verbinding probeer je alles voor iedereen te zijn. Als we maar verbinding hebben.

##### **2:132 ¶ 523 in TRANSCRIPT GV2**

Dat zij ons beter kennen en dat daarvan uit eh dat wij meer betrokken zullen zijn op hun leven, en daar misschien iets positiefs aan kunnen bijdragen.

### **1:146 ¶ 549 in TRANSCRIPT GV3**

Ja en dat er meer zichtbaarheid is op de woning eh voor ons ook. Begeleiders: ga een keer praten met GV3 of GV2, met GV1, dat dat meer wordt. Zichtbaarder, dat we nog zichtbaarder worden.

#### **- *samenkomsten:***

Onder deze code vallen alle activiteiten die de LVB'ers als een groep laten samenkomen. Allereerst gaat het dan om vieringen. Er zijn geen passende vieringen/kerkdiensten voor de LVB'ers op dit moment. De huidige vieringen zijn te eenvoudig, afgestemd op laag niveau. Ook weet het team niet of LVB'ers überhaupt wel naar vieringen toe zouden willen gaan. Velen onder hen zijn niet gelovig of christelijk gesocialiseerd. Wil iemand iets volgen dan kan hij ook online iets vinden, zonder naar een kerkdienst te gaan.

Het team vindt het idee van het deel uitmaken van een gemeenschap belangrijk, mede hiertoe aangezet door het Pioniersplan. Men denkt dat het juist voor de LVB'ers goed kan zijn gezien en gekend te zijn in een groep. Tegelijkertijd wordt er getwijfeld of LVB'ers wel kunnen functioneren in een groep gezien hun eigen kenmerken en problematiek. Hebben ze voldoende draagkracht om een gemeenschap te zijn?

Ook weet het team niet welke vorm samenkomsten zouden moeten hebben. Er wordt gedacht aan een soort inloopcafé of aan een soort Alpha-bijeenkomst met maaltijd en mogelijk andere rituelen.

Het team zoekt naar activiteiten die blijvend zijn (niet eenmalig). In ieder geval zou er sprake moeten zijn van een mede-eigenaarschap van de LVB'ers bij de organisatie van vieringen.

### **1:119 ¶ 435 – 437 in TRANSCRIPT GV3**

Ja, we zijn gewend vanuit laag niveau, rolstoelers, iets hoger niveau, d'r tussenin, om daar vieringen voor te hebben zeg maar. Dat is er in gekomen. Kijk LVB is een groep, loopt hier misschien 10 jaar rond ofzo. En het is niet stoer om als jongere naar een kerk te gaan. Zeg maar, of te geloven of zo. En dit is helemaal een stomme kerk, want het ja. Ja is een beetje...(…) allemaal van die simpele mensen lopen er rond. Dat zeggen ze ook: stelletje gekken lopen hier rond. Daar ga ik niet naartoe.

### **2:12 ¶ 89 in TRANSCRIPT GV2**

Maar we gaan ze niet in de huidige vorm in de kerk zien, In ieder geval dat is geen manier die aansluit bij wat zij nodig hebben.

### **2:107 ¶ 403 in TRANSCRIPT GV2**

Waarbij ik me afvraag van.. eh aan de ene kant denk ik het zou best mooi zijn als je als groep iets zou kunnen opbouwen. Aan de andere kant, ja lukt dat of zo, is het haalbaar. Of is dat ook gewoon teveel gevraagd of is dat juist niet de setting waarin ze zich veilig voelen zeg maar.

### **2:109 ¶ 409 in TRANSCRIPT GV2**

Maar in essentie van: er is ook een soort dragende kracht nodig om iemand te kunnen opnemen. En als je allemaal kwetsbare mensen bij elkaar zet is er misschien te weinig dragende kracht.

### **2:119 ¶ 460 in TRANSCRIPT GV2**

Hoe kun je hen betrekken. Zodat er iets ontstaat wat ook van hen is. Dus dat heeft ook met een stukje eigenaarschap te maken, is het iets van hen. Zo ziet de viering er nu nog niet uit.

**3:84 ¶ 472 in TRANSCRIPT GV1**

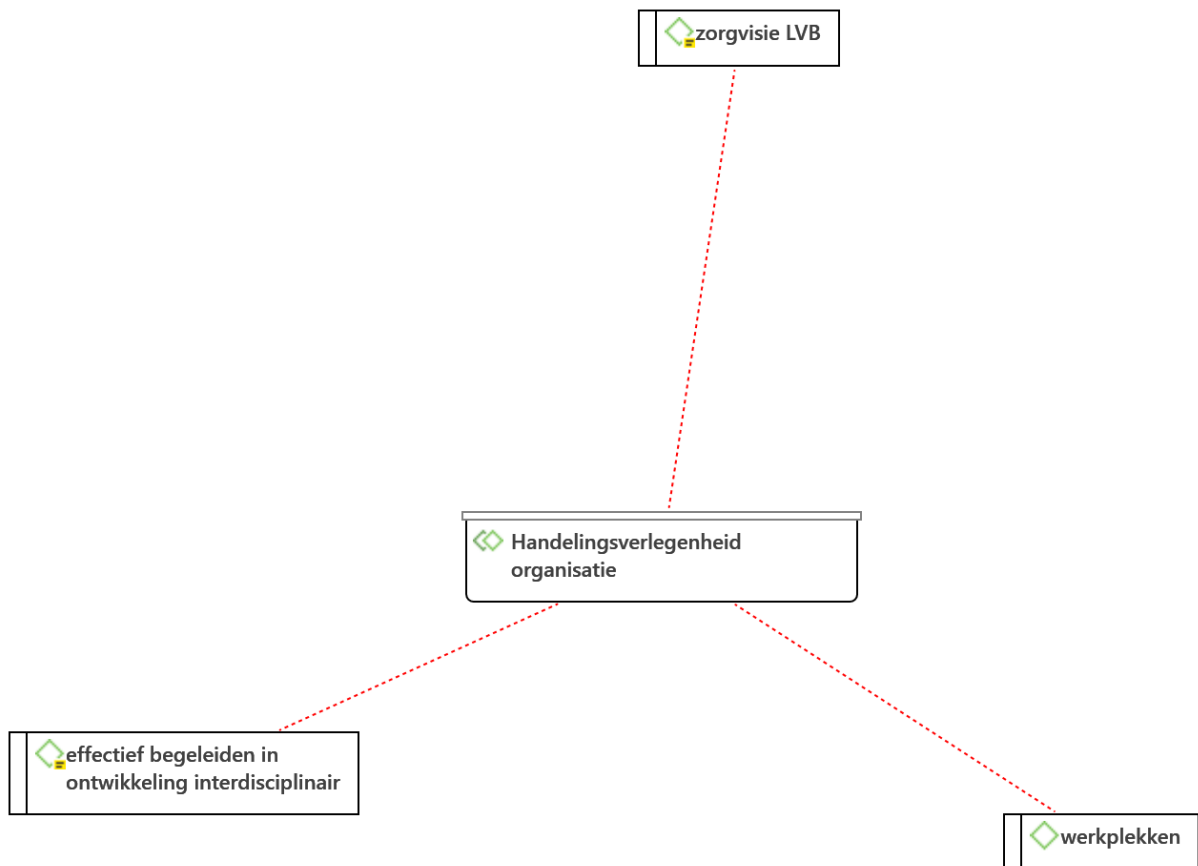
Dus ik zie ik zie niet dat het onmogelijk is, maar ik denk wel dat het voor die doelgroep dat het wel een uitdaging is om ze bij elkaar te zetten en samen iets te laten doen, zoals een geloofsgemeenschap functioneert...

**3:83 ¶ 466 – 468 in TRANSCRIPT GV1**

Het is best wel veel gevraagd van LVB'ers om met elkaar in een groep dat te doen (...) En om dus in een soort.. want dat is wat je in een geloofsgemeenschap ziet. Waarom jij en ik zoeken naar een geloofsgemeenschap. Dat je elkaar iets kunnen bieden. Maar dat is heel lastig voor hun om elkaar iets te geven, want ja er is ook heel veel irritatie onderling en het is best wel veel gevraagd. Nou ja, dat ervaren wij al als niet-LVB'ers.



### 3.3. Handelingsverlegenheid organisatieniveau



Handelingsverlegenheid speelt zich volgens de respondenten op 3 niveaus af: het persoonlijke niveau (wat vind ik lastig?), het teamniveau (welke uitdagingen hebben we gezamenlijk als team GV?) en het organisatieniveau (welke vragen hebben een teamoverstijgend karakter en leven organisatiebreed?). Hier gaan ik in op het organisatieniveau.

De respondenten zien dat de hele organisatie zoekt naar een weg om op een goede manier om te gaan met deze groep. Daartoe heeft de instelling een interdisciplinair platform ingericht om de zorg voor LVB met elkaar te bespreken en te komen tot nieuw beleid. De instelling denkt na over de toekomst nu de doelgroep van de 'klassieke' cliënt, met ernstige verstandelijke en vaak ook nog lichamelijke beperkingen afneemt. Nieuwe doelgroepen komen ervoor in de plaats zoals de LVB'ers en jongeren met combinatieproblematiek (met psychiatrische stoornissen, risicovol of onveilig gedrag). Zowel de respondenten als de organisatie zoeken naar nieuwe praktijken om jongeren te begeleiden.

Een duidelijke zorgvisie ontbreekt in de ogen van de respondenten. Dit maakt hen ook onzeker bij het vormgeven aan hun handelen. Ze twijfelen over de concretisering van thema's als vrijheid en autonomie.

Drie codes illustreren de handelingsverlegenheid: effectief begeleiden in ontwikkeling interdisciplinair; werkplekken; zorgvisie LVB. De codes hangen samen en duiden elk op een aspect van handelingsverlegenheid die de respondenten ervaren, maar die uiteindelijk op organisatieniveau moet worden opgelost.

**- effectief begeleiden in ontwikkeling interdisciplinair:**

Deze code geeft aan dat GV erop gericht is dat de jongere zich ontwikkelt; dat er iets verandert in het gedrag of in de reflectie op het eigen gedrag. De respondenten willen graag die ontwikkeling op gang brengen met interventies die werken. Ze willen die ontwikkeling bevorderen in thema's als werk, relaties en vrijetijdsbesteding, maar zien dat dat zowel voor hen als voor de organisatie lastig is. Ze vinden dat dat meer interdisciplinair zou moeten worden aangepakt. Vaak wordt gezien dat er geen voortgang in de ontwikkeling van cliënten is. Soms voelen ze zich daarover persoonlijk tekortschieten, maar ze weten anderzijds ook dat andere disciplines eveneens zoekend zijn. Welke aanpak helpt echt vragen ze zich af.

**1:98 ¶ 337 in TRANSCRIPT GV3**

Dus dan heb je een soort ontwikkelingsmodel voor ogen. Ik begin hier. We geven begeleiding als geestelijk verzorgers en we zien groei.

**3:74 ¶ 415 in TRANSCRIPT GV1**

Maar ja ... je komt er natuurlijk ook wel wat om wat te brengen. Of om iets in beweging te zetten

**1:109 ¶ 381 in TRANSCRIPT GV3**

Je komt er niet uit als het we het niet met elkaar doen, als je niet allemaal als de neuzen dezelfde kant allemaal op staan.

**1:96 ¶ 334 in TRANSCRIPT GV3**

We betekenen wat voor ze en we helpen ze echt de maatschappij weer in zeg maar, dat vind ik een lastige dat dat bijna niet lukt met zulke gasten.

**3:51 ¶ 296 – 297 in TRANSCRIPT GV1**

En dat is dan ook een probleem dat breder is dan alleen GV. De gedragswetenschapper worstelt er ook mee. Die zegt we hebben alle therapieën gedaan.

**3:52 ¶ 303 in TRANSCRIPT GV1**

Ik weet niet, ik ben ook wel een beetje resultaatgericht. Dat ik denk: maar zit er niet nog meer in of zo, kan ik toch nog iets meer betekenen of moet ik gewoon maar zeggen nou ja dit is het..

**3:47 ¶ 278 in TRANSCRIPT GV1**

Maar ja dan zit ik daar ook wel eens gewoon alleen maar te luisteren en dan heb ik niks te bieden.

**- werkplekken:**

Een mogelijk antwoord op ervaringen van verveling (met het daarmee samenhangende risico van zich begeven in onveilige situaties) van LVB'ers zou het bieden van zinvolle werkplekken zijn. De respondenten refereren hier meerdere keren aan, hoewel ze ook vinden dat het niet hun taak is om zich hiermee bezig te houden. Ze zien echter dat LVB'ers vaak niet naar werk als dagbesteding gaan, omdat het gebodene hun niet aanspreekt. Is het

mogelijk als organisatie om passender werkplekken te bieden en jongeren daar naartoe te begeleiden? De respondenten willen hier wel een bijdrage aan leveren.

**1:148 ¶ 555 in TRANSCRIPT GV3**

Dat zijn ook een heel belangrijke dingen. uh en dat moet ook ja ze moeten zich ergens thuis kunnen voelen in hun werk zou je kunnen zeggen.

**2:66 ¶ 237 in TRANSCRIPT GV2**

Je zou hopen dat ze ergens naar werk kunnen waar ze 't naar hun zin hebben. Werk is zo belangrijk, voor ons ook. Het draagt zoveel bij aan wie je bent en dat je iets mag geven.. dat is ook zoiets.. mag je.. hebben zij iets te geven?

**2:135 ¶ 527 in TRANSCRIPT GV2**

Of kun je ze helpen leren kiezen om voor de langere termijn toch te investeren in een leuke werkplek met leuke collega's.

**2:68 ¶ 239 in TRANSCRIPT GV2**

Maar goed, ook als organisatie worstelen we daar erg mee en hebben we goede werkplekken, niet stom werk.

**- zorgvisie LVB:**

De respondenten zoeken hun weg in de context van de organisatie die zelf ook zoekende is naar een zorgvisie voor deze doelgroep. Respondenten vragen zich af of er niet een andere aanpak nodig is voor deze doelgroep, die kwetsbaar is voor criminaliteit, drugsgebruik en andere risicovolle activiteiten. Zou niet een strakkere aanpak nodig zijn, bijvoorbeeld geïnspireerd door Dream School, vragen 2 respondenten zich af. De nadruk op vrijheid en eigen keuze binnen de organisatie bijvoorbeeld in het toelaten van blowen in groepen op het terrein, heeft negatieve gevolgen voor andere cliënten.

Ook de vrijheid om naar werk of dagbesteding te gaan leidt tot thuis blijven en verveling met weer risico op ongewenst gedrag. Een respondent prefereert opvoeding in een gezinssituatie voor deze groep jongeren. Ook wijzen respondenten erop dat er geen eenduidige visie is, maar dat eerder verschillende visies op zorg functioneren. Het is wenselijk tot een gezamenlijk d.w.z. interdisciplinaire visie te komen. Het platform LVB functioneert nu vier jaar, maar heeft volgens een respondent weinig structureel verbeterd.

**1:12 ¶ 81 in TRANSCRIPT GV3**

Maar 't is gewoon meer .. Ik denk voor de hele organisatie. Hoe kunnen ze hier een normaal leven leiden, zeg maar, dat ten eerste en daarnaast: hoe kun je ze helpen?

**3:33 ¶ 194 in TRANSCRIPT GV1**

Dat binnen hele organisatie wel een algemene vraag is: wat doen we met die doelgroep, wat bieden wij hen nou?

**2:65 ¶ 237 in TRANSCRIPT GV2**

En ik denk dus dat niet alleen wij, als geestelijke zorg zoekend zijn, maar dat we ook als organisatie en ook vanuit de gedragswetenschappers, dat we heel erg zoekend zijn van hoe ondersteunen we deze jongens en meisjes nou op een goede manier. Dat ze een goede plek hebben.

**1:65 ¶ 231 – 232 in TRANSCRIPT GV3**

En nu wordt er heel veel denk ik veel meer veel te veel gepamperd. Voor die voor de jongeren ook en veel te veel van nou. Ja. (...) Ik kan er niet bij dat ze hier gewoon op een plein staan te blowen zeg

maar. Ik denk dat kan gewoon niet, dat mag gewoon niet. Weet je wel. Dan zou ik me eigen kind ook niet gunnen zeg maar. ja. Wie gaat dat zeggen, wie heeft de verantwoordelijkheid over ook het hele proces hier zeg maar.

**1:68 ¶ 234 in TRANSCRIPT GV3**

Maar hoe, hoe krijg je het zo dat het veilig is, zeg maar. Dat meisje hier die hier gisteren zat, die zegt dan: 'Ja ik wil niet bij die jongens zitten met dat blowen, weet je wel.' Want daar heeft ze... daar voelt ze zich gewoon niet thuis bij. Maar daar kom je alleen niet uit. Eigenlijk moet dat er gewoon niet zijn. Zo'n meisje moet gewoon groot worden van dit hoort er niet bij hier, weet je wel. Dit gaan we hier niet doen of zo.

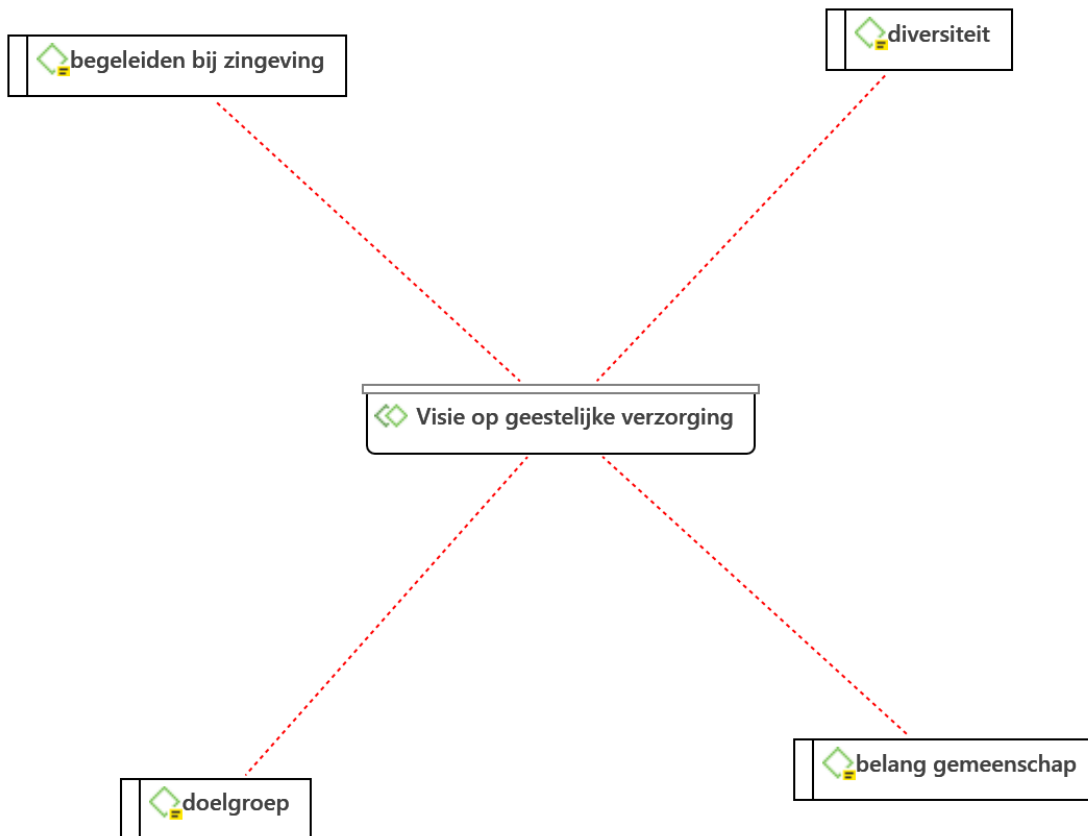
**2:64 ¶ 229 in TRANSCRIPT GV2**

En de vrijheid die ze soms krijgen of... want ze hebben geen zin om naar werk te gaan. En dat dan...'ja dat is hun keuze' ..denk ik: ja hoezo hun keuze. Ze hebben ontzettend behoefte aan structuur en wij zeggen dan: ze hebben geen zin, nou dan mogen ze thuisblijven. Maar wat doen ze thuis: niks. Dat is denk ik niet helpend.

**1:74 ¶ 259 in TRANSCRIPT GV3**

Maar dan moet je wel een hele organisatie meekrijgen. Dan zou je met elkaar moeten zeggen van eh als we echt iets willen. Als we dit willen bereiken, dan moeten we er echt met z'n allen voor gaan.

### 3.4. Visie op geestelijke verzorging



In het interview is uitvoerig gesproken over de visie op geestelijke verzorging van het team GV. Hoewel het bij het thema Handelingsverlegenheid van het team al aan de orde kwam dat de respondenten zoeken naar een visie (en daarmee verbonden nieuwe praktijk) door de verandering van doelgroep zowel qua vermogens als qua levensbeschouwing), zijn er niettemin lijnen zichtbaar waarlangs het team wil bewegen. Ook zijn verschillen zichtbaar tussen de drie respondenten. Die betreffen met name, maar niet alleen, de waarde en positie van het christelijk geloof in de geestelijke verzorging.

Er zijn 4 codes, die gaan over de kenmerken van de doelgroep zoals die door de respondenten worden gezien, de kern van het beroep: begeleiding bij zingeving en de taken die daar bij horen, het belang van gemeenschap en diversiteit.

#### **- doelgroep:**

De respondenten doen een aantal uitspraken over de LVB'ers, hoewel een respondent aangeeft dat LVB'ers als groep lastig te definiëren zijn. Twee aspecten van de doelgroep zijn ook al besproken bij het thema van persoonlijke handelingsverlegenheid (bij 3.1.: omgaan met hunkering en de uitzichtloosheid van cliënten).

De groep wordt een nieuwe doelgroep genoemd, een nieuw type cliënt. De groep groeit, wat van invloed zal zijn zowel op de inhoud van de werkzaamheden van de GV, bijvoorbeeld minder christelijk ingevuld, als ook op de tijdsbesteding. Maar ook zal de instelling ermee

moeten rekenen dat dit de toekomstige populatie van de instelling is, als de zwaar, meervoudig gehandicapte cliënten steeds minder vaak worden geboren. Deze jongeren zijn meer verbaal begaafd dan de oorspronkelijke cliënten, er valt beter mee te praten en ze komen ook met levensvragen, met name over ziekte en rouw, of over geloof. De jongeren dragen nogal wat mee in hun rugzakje: veel hebben te maken met hechtingsstoornissen en hebben een negatieve kijk op zichzelf en op het leven: ik doe er niet toe en wat ik probeer en wil lukt toch niet. Ze zijn beïnvloedbaar en begeven zich gemakkelijk in gevaren, zowel online als in de realiteit - en soms komt van het een het ander. Die gevaren hebben relaties met criminaliteit (druggebruik, drugshandel, loverboys). Ook zien de respondenten in deze groep zwangerschappen die de nodige uitdagingen voor de cliënten opleveren. De LVB'ers worden dan ook wel getypeerd als 'probleemjongeren'. De wereld als zodanig is voor deze jongeren complex, beangstigend, verwarrend: ze verdwalen er makkelijk in. Leven is worstelen, de jongeren lijden aan het leven, lijken ongelukkig. De jongeren hebben het beeld dat ze niet op de instelling horen, en doen soms niet mee aan dagbesteding. Daarmee treedt ook de verveling in. Met de groep jongeren neemt ook de levensbeschouwelijke diversiteit toe: ze zijn minder kerkelijk, of bijvoorbeeld islamitisch opgevoed. Het is volgens de respondenten lastig voor deze jongeren om dingen echt te veranderen in hun leven. Ook zien ze weinig doorzettingsvermogen, komen LVB'ers afspraken moeilijk na, en handelen ze vaak impulsief. Dat maakt het voor GV die graag effectief willen begeleiden in een ontwikkeling ook lastig om mee om te gaan.

**1:105 ¶ 374 in TRANSCRIPT GV3**

Ja weet je door het hele multimedia gebeuren, door de telefoons. Daar hebben we allemaal last van. Maar zij nog meer: zij kunnen daar... zij hebben daar gewoon zoveel last van. Ze kunnen daar zo slecht mee omgaan, denk ik wel. Dus die druk is op.. daardoor ook nog een keer groter.

**2:56 ¶ 215 – 217 in TRANSCRIPT GV2**

Heel verwarrende wereld denk ik voor hen (...) En daarmee ook beangstigend, bedreigend, niet goed weten waar je aan toe bent. Ondertussen toegang hebben via telefoontjes, eh tablets ehm tot de hele wereld. En daar bijna voortdurend een belofte horen dat je alles kan worden wat je wil. Maar dat voortdurend zien mislukken.

**2:73 ¶ 246 in TRANSCRIPT GV2**

We hebben een periode gehad- dat is nu een beetje voorbij - maar vanuit de verveling hadden we op een gegeven moment.. hadden we zelfs drugsdealers hier op het terrein. Nou dat is het laatste wat je wil natuurlijk.

**3:15 ¶ 125 in TRANSCRIPT GV1**

Ja.. Als ik zo naar de doelgroep. Kijk, verwacht ik niet dat er mensen zijn die elke zondag naar de kerk komen, maar dat zie ik buiten deze gemeenschap ook. Jongeren zijn ook minder geneigd om op zondag elke week naar de dienst te komen.

**3:31 ¶ 190 in TRANSCRIPT GV1**

Het leed dat ik zie bij die doelgroep is ook zo hartverscheurend.

**3:91 ¶ 500 in TRANSCRIPT GV1**

En ik denk ook dat de toekomst van de gehandicaptenzorg daar ligt. Klassieke cliënten gaan er toch wel een beetje uit.

### **- Begeleiden bij zingeving:**

Gevraagd naar de kern van geestelijke verzorging komen er verschillende antwoorden. Alle drie de respondenten geven aan te willen aansluiten bij de cliënt. Dat is het uitgangspunt voor hun handelen, wat tegelijk ook lastig is omdat ze niet goed weten wat de behoeften zijn (zie Handelingsverlegenheid persoonlijk en team).

Als de respondenten hun rol binnen de organisatie beschrijven dan noemen ze zichzelf vertrouwenspersoon. Twee respondenten noemen het woord zingeving als kern, een respondent noemt het woord verbinding als kern: mensen met elkaar verbinden, zichzelf verbinden met cliënten.

De vertrouwenspersoon heeft een vrijplaats: er vindt geen rapportage plaats, er is vertrouwelijkheid en je hoeft er niks mee in je behandelplan (al vindt soms wel interdisciplinaire afstemming plaats).

Die vertrouwenspersoon is vooral gesprekspartner. De gesprekspartner zal op de eerste plaats en vooral ruimte bieden aan de cliënt door te luisteren. Die gesprekken gaan over existentiële vragen rond ziekte, overlijden en rouw, maar ook over geloofszaken (bezetenheid bijvoorbeeld, of over de hemel), meestal individueel, en soms in een groep. Die gesprekken vinden vaak op aangeven van groepsleiding of op vraag van de cliënt plaats. Bij LVB'ers is het lastig om buiten die kaders gesprekken te hebben (zie Handelingsverlegenheid Persoonlijk 3.1.). Ook voor deze groep wil de GV present zijn: er zijn voor de cliënt als deze dat nodig heeft en dus ook beschikbaar voor een alledaags praatje. GV is ruimte bieden aan het verhaal van de cliënt, soms meedenken, taal geven aan gevoelens die herkenbaar is. De GV biedt ondersteuning bij het ontdekken en vormgeven aan de eigen identiteit van de cliënt, en dat hoeft niet per se een christelijke identiteit te zijn.

In de gesprekken ben je er als geestelijk verzorger niet op uit om een boodschap te verkondigen, het is geen evangelisatiewerk: je sluit aan bij waar de cliënt zit en gaat vanaf dat punt meelopen in het verhaal. De GV heeft tijd voor de cliënt en ook als meerwaarde dat er geloofsexpertise is. De GV kijkt naar de cliënt in al zijn relaties, (on)mogelijkheden en context (holistisch).

Er worden een heleboel taken genoemd door de respondenten: gesprekken (met cliënten, familie, medewerkers), uitvaarten, rouwbegeleiding, zondagse vieringen, podcasts, events bij christelijke feestdagen, lied van de week, zingen op de groep, bijbelgroepen, films maken, vlogs maken, bidden, contact onderhouden met de lokale kerken.

Doel van GV is cliënten - die het door hun beperkingen bepaald niet makkelijk hebben in het leven - te ondersteunen, het gevoel te geven gezien te worden, gekend te zijn, er te mogen zijn met frustratie en pijn; ook zou men de LVB'ers graag steunen in hun ontwikkeling, dat ze groeien naar een gelukkiger of stabielere of veiliger leven. Dat blijkt lastig (zie Handelingsverlegenheid Persoonlijk 3.1./Team 3.2./Organisatie 3.3).

De houding ten opzichte van de waarde van de christelijke traditie is voor respondenten onderling verschillend. Terwijl twee GV graag het licht van Christus verspreiden - zoals het ook in het Pioniersplan staat - , en ook over de door hen beleefde meerwaarde van het christelijk geloof vertellen als dat mogelijk is, geeft de andere respondent aan dat die

meerwaarde er voor het werk niet is. Op verzoek zal deze respondent iets delen van het christelijk geloof, maar niet uit eigen initiatief. Deze respondent geeft als doel aan brenger van hoop te zijn. Hij/zij wordt gedreven door dat verlangen.

**2:19 ¶ 95 in TRANSCRIPT GV2**

Als uitgangspunt willen we echt de jongeren zelf nemen.

**1:99 ¶ 340 in TRANSCRIPT GV3**

Ja. Ja, er zijn en blijven zijn.

**2:21 ¶ 95 in TRANSCRIPT GV2**

Dus we willen we willen vooral aansluiten op hun zingevingsvragen, op hun identiteitsvragen op waar zij staan, de moeite waar zij tegen aanlopen en hoe kunnen we daar nou met elkaar wat in betekenen.

**2:4 ¶ 51 in TRANSCRIPT GV2**

In mijn rol ook als geestelijk verzorger, ben je ook vaak vertrouwenspersoon. Wij rapporteren niet, we hebben wel overleg met andere disciplines. Maar we hebben geen plicht tot rapportage dus en dat weten ze ook van eh: van een gedragswetenschapper weet ik dingen worden opgeschreven. Als ik met jullie praat, kan ik vrijuit praten dan weet ik dat dat het vertrouwelijk is.

**2:43 ¶ 183 in TRANSCRIPT GV2**

Geestelijke verzorging is ook wel heel holistisch. Je probeert hem of haar in z'n geheel in z'n context met de familie te zien zeg maar, terwijl - dat is dan denk ik een verschil met de gedragswetenschapper, die kijkt toch naar een specifiek deel van wat mankeert er nu; en hebben we daar een therapie voor. Wat kunnen we erop inzetten; arts die kijkt weer naar het fysieke gezond (...) Ik denk toch dat wij.. ja. De mens met zijn verhaal. Zo'n soort zin zou ik erbij.. he: Wie ben jij in je context met... Wie zijn er voor jou belangrijk?

**2:76 ¶ 254 in TRANSCRIPT GV2**

Maar dat licht van Christus. Ja nee zeker. Zo'n uitspraak past wel bij mij. Ehm ...De vraag dan ook wel is. Ja. Hoe krijgt het dan. Hoe krijgt dat dan handen en voeten. Hoe ziet dat er dan uit.

**3:38 ¶ 210 – 212 in TRANSCRIPT GV1**

Als ik een woord zou moeten bedenken wat geestelijke zorg omvat, dan is het eigenlijk altijd verbinding. Verbinding naar de cliënt, maar ook met verwanten, met medewerkers.. je probeert eigenlijk altijd iedereen met elkaar in verbinding te houden ook. Ook als dingen niet soepel gaan. Want vanuit de verbinding kun je echt iemand leren verstaan. Of iemand leren begrijpen. En kan iemand zich heel gehoord voelen en eh geaccepteerd en ... dus dan hoeft het nog niet eens over geloof te gaan of over.. misschien zelfs niet eens over zingeving, maar iemand voelt zich al veilig.

**3:64 ¶ 364 in TRANSCRIPT GV1**

Maar om juist de ander te laten vertellen waar die behoefte aan heeft, en te kijken van: kan ik daar op aansluiten, zonder mezelf te verloochenen.

**3:44 ¶ 248 in TRANSCRIPT GV1**

Deel die frustratie maar met mij. He gooi het er maar uit en laat het er maar zijn.

**3:48 ¶ 282 in TRANSCRIPT GV1**

Ik voel me wel vaak een brenger van hoop, he, ook bij cliënten die dan even niet lekker in hun vel zitten. Als ik dan ga zingen daar...ik bied ze ruimte om hun verhaal te doen en ze voelen zich wat getroost en gehoord. Dan denk ik: Nou ik heb toch iets van hoop kunnen brengen, maar goed, morgen voel je je misschien wel beter. En zeker als je rouw en -verliestrajecten doet met cliënten dan zie je echt het verschil na een traject.



### **3:53 ¶ 311 in TRANSCRIPT GV1**

Ik denk dat het bij mij dan meer dan een term naar boven komt, als het brengen van hoop. Maar ik denk dat we in de kern daarover wel hetzelfde denken dat we iets willen toevoegen aan het leven van een cliënt, een LVB cliënt van waarde. He je bent waardevol kan ik iets vanuit mijn eh .. vanuit mijzelf toevoegen aan jouw leven. Of dat nou het licht van Christus wordt genoemd of hoop of liefde...

#### **- diversiteit:**

Omdat de cliënt het uitgangspunt is van het handelen van de respondenten en de LVB groep veel diversiteit in levensbeschouwing laat zien vraagt dat ook een heroriëntatie op de christelijke identiteit van de GV en de kern van het werk. De organisatie verschieft zo langzamerhand van kleur: van een een PC organisatie wordt het een brede levensbeschouwelijke organisatie. Het team waardeert diversiteit positief. Respondenten stuiten in het uitoefenen van hun werk wel op grenzen: je kunt niet de rituelen van een ander geloof (islam, hindoeïsme of R.K.) op een authentiek manier gaan uitvoeren als je geworteld bent in de christelijke traditie. Soms wordt er dan verwezen naar een vertegenwoordiger van de betreffende traditie. Diversiteit vraagt erom geestelijk verzorger te zijn, wat iets anders is dan predikant te zijn. Alle drie respondenten zijn de overtuiging toegedaan dat je in het kader van wederkerigheid mag getuigen van je eigen geloof, als dit dienend is aan het gesprek. In dat getuigen komt de waarde van het protestants-christelijk geloof voor de GV aan het licht.

### **1:84 ¶ 296 in TRANSCRIPT GV3**

Dus specifiek religie gebonden dingen, haal je eh.. vlieg je die in zeg maar vanuit de concullega's.

### **1:79 ¶ 283 in TRANSCRIPT GV3**

Op een sollicitatiegesprek werd gezegd van: ja, het is geen plek voor evangelisatie hier en eh weet je wel. Ik zeg nee, zo wil ik er ook echt niet mee omgaan. Maar ik vind dat als ik de mogelijkheid krijg om daarover te praten, er iets mee te doen, ja dan heb je een stukje van Gods liefde laten zien denk ik. En ik denk dat dat we dat zeker mogen blijven doen.

### **1:87 ¶ 308 in TRANSCRIPT GV3**

Als die kansen er zijn zou ik ze gebruiken, zeg maar. Maar als iemand vraagt van ik wil een imam dan zeg ik ook: Ok dan gaan er ook naar zoeken. Net zo goed. Maar als ik licht van Christus kan verspreiden. Ja dat is wel iets, dat is wel mijn geloofsovertuiging.

### **2:22 ¶ 99 in TRANSCRIPT GV2**

Dat je hier echt een ondersteunende en dienende de rol hebt zeg maar. Het is echt anders dan een evangelistenrol.

### **2:92 ¶ 306 – 308 in TRANSCRIPT GV2**

Ja dus als jongeren mij daar naar vragen, en vaak gaat dat in gesprekken ook zo, want eh ik durf best wel wat van mezelf te laten zien in een gesprek. Wel op hun geleide, dus het is niet zo dat dat dat ik mijn verhaal aan hun per se kwijt wil (...) Maar als ze me ernaar vragen dan ben ik wel bereid om daar ook eerlijk op de antwoorden wat geloof voor mij betekent.

### **2:98 ¶ 335 – 336 in TRANSCRIPT GV2**

(I) En begrijp ik het dan goed dat je zegt van nou als ik met een moslim cliënt praat en identiteit staat voor mij centraal, dat iemand zijn identiteit vindt, dan is mijn rol die persoon een betere moslim te maken of een duidelijker moslimidentiteit te geven als hij dat wil?

(R) Ja ja... Hoewel ik daar ook mijn grenzen in zou moeten erkennen. Eh want als als die persoon om

bepaalde rituelen zou vragen kan ik dat niet doen. Dus dan zal er toch echt een imam moeten komen. Dat heb ik tot dusver maar één keer meegemaakt dat we inderdaad een imam hebben gevraagd om eh bepaalde rituelen eh te doen. Maar we kunnen wel we kunnen wel een gesprek hebben over identiteit of over wat voor haar belangrijk is of wat voor hem belangrijk is. Ja misschien ook wel hoe dat zich verhoudt hoe eh hoe ik dingen beleef of eh zulke gesprekken kun je wel hebben.

### **3:63 ¶ 360 in TRANSCRIPT GV1**

Ik probeer ook te zijn voor de ander wat hij nodig heeft. Uh. En dat, als het om diversiteit gaat, voel ik me daar het meest comfortabel bij.

### **3:66 ¶ 370 in TRANSCRIPT GV1**

Ik hoop dat ik daarin ook ruimte biedt voor mensen die zeggen nou ik heb behoefte aan een gesprek dat gaat over zingeving. Nou dan gaan we het daar over hebben. En ik denk ook wel dat ons team daarin de afgelopen jaren - misschien wel sinds ik erbij ben, maar misschien was het daarvoor al aan het groeien - binnen de organisatie ook meer gezien worden als een plek van diversiteit en dat was het vroeger niet. Dus als mensen het van oorsprong hebben over: de pastorale dienst, want zo heette het vroeger.. Als ik nu uitleg van he: maar we kunnen ook gewoon een gesprekje hebben met cliënt A over hoe die in zijn vel zit, dan zeggen ze: oh eh Maar je bent toch van de pastorale dienst? Dan zeg ik : Ja maar dat best wel een breed begrip he. O, o . Dus je kan ook gewoon een beroep op jullie doen voor dit of dat. Dus ik, voel ook dat we binnen de organisatie.. nou wat beter worden om eh... Als er nu iemand een islamitische cliënt heeft die met levensvragen worstelt bellen ze gewoon ons ehm omdat ze weten van nou dat dat kan daar.

### **3:68 ¶ 380 in TRANSCRIPT GV1**

Dus als ik dan oudere medewerkers spreek die zeggen oh ja vroeger was het wel echt he.. gelovig zijn. En nu zie je dat dat de instelling zich heeft ontwikkeld tot een heel breed brede organisatie waarbinnen geestelijke zorg nog heel veel ruimte krijgt.

### **3:69 ¶ 380 in TRANSCRIPT GV1**

Maar het vraagt van ons ook wel om meer geestelijk verzorger te zijn dan predikant.

### ***- belang van gemeenschap:***

Geïnspireerd door de idee van een pioniersplek waar ruimte is voor kwetsbare mensen die samenkomen en geïnspireerd door het idee van een kerk waarin iedereen een plek mag hebben hechten de respondenten aan het creëren van een gemeenschap voor LVB'ers. Hoe die gemeenschap er precies uit moet zien, welke vorm die krijgt, en of het ook een geloofsgemeenschap moet zijn, is onderdeel van de handelingsverlegenheid.

Ook moet de vraag nog beantwoord worden of er een vorm te vinden is die haalbaar is in verband met de draagkracht van de jongeren en met de nodige tijdsbesteding van het team GV. Het inloopcafé is als idee geopperd. Maar dat jongeren ook onderling iets aan elkaar kunnen hebben bij hun worsteling in het leven is uitgangspunt van het streven naar een gemeenschap. In een gemeenschap kan en mag iedereen iets bijdragen en dat is een belangrijke ervaring voor LVB' jongeren volgens een respondent. In een gemeenschap kun je ervaren dat je geliefd bent en er mag zijn volgens een andere respondent. Een gemeenschap sluit jou in.

In groepsactiviteiten kan ook gesproken en geleerd worden over levensthema's als relaties of seksualiteit.

Ook lijkt het belangrijk dat gelovige jongeren verbonden zijn met een geloofsgemeenschap

extern - onder meer omdat ze in de huidige diensten op de instelling geen aansluiting vinden.

**1:20 ¶ 97 in TRANSCRIPT GV3**

En dan een gesprekje, niet een op een maar gewoon meer met elkaar. En dan heb je altijd wel iemand die zegt: 'ja maar dit en dat' nou dan kunnen ze er op reageren, dat was een beetje het idee om zoiets te beginnen.

**2:14 ¶ 89 in TRANSCRIPT GV2**

Want ook op die pioniersplekken - althans dat geloven wij dan - zou het heilzaam kunnen zijn als je nou ja, kwetsbare mensen kan betrekken. Dat die ook een plek mogen hebben in een gemeenschap.

**2:108 ¶ 405 in TRANSCRIPT GV2**

Dus dat is in mijn zelf nog helemaal geen uitgemaakte zaak, van: is dat nou een goeie of is dat nou juist geen goeie.. terwijl vanuit het christelijk denken denk ik. Ja de kerk zou juist een plek moeten zijn waar iedereen welkom is, waar iedereen zijn plek heeft, waar iedereen mag meedoen. Waar iedereen iets heeft bij te dragen. Waar iedereen iets kan ontvangen. Ja. Dus dat vind ik ook heel mooi beeld eigenlijk en tegelijk, ja maar is dat misschien ook te hoog gegrepen in deze groep.

**3:83 ¶ 466 – 468 in TRANSCRIPT GV1**

Het is best wel veel gevraagd van LVB'ers om met elkaar in een groep dat te doen. (...) En om dus in een soort.. want dat is wat je in een geloofsgemeenschap ziet he, waarom jij en ik zoeken naar een geloofsgemeenschap. Dat je elkaar iets kunnen bieden. Maar dat is heel lastig voor hun om elkaar iets te geven, want ja er is ook heel veel irritatie onderling en het is best wel veel gevraagd.

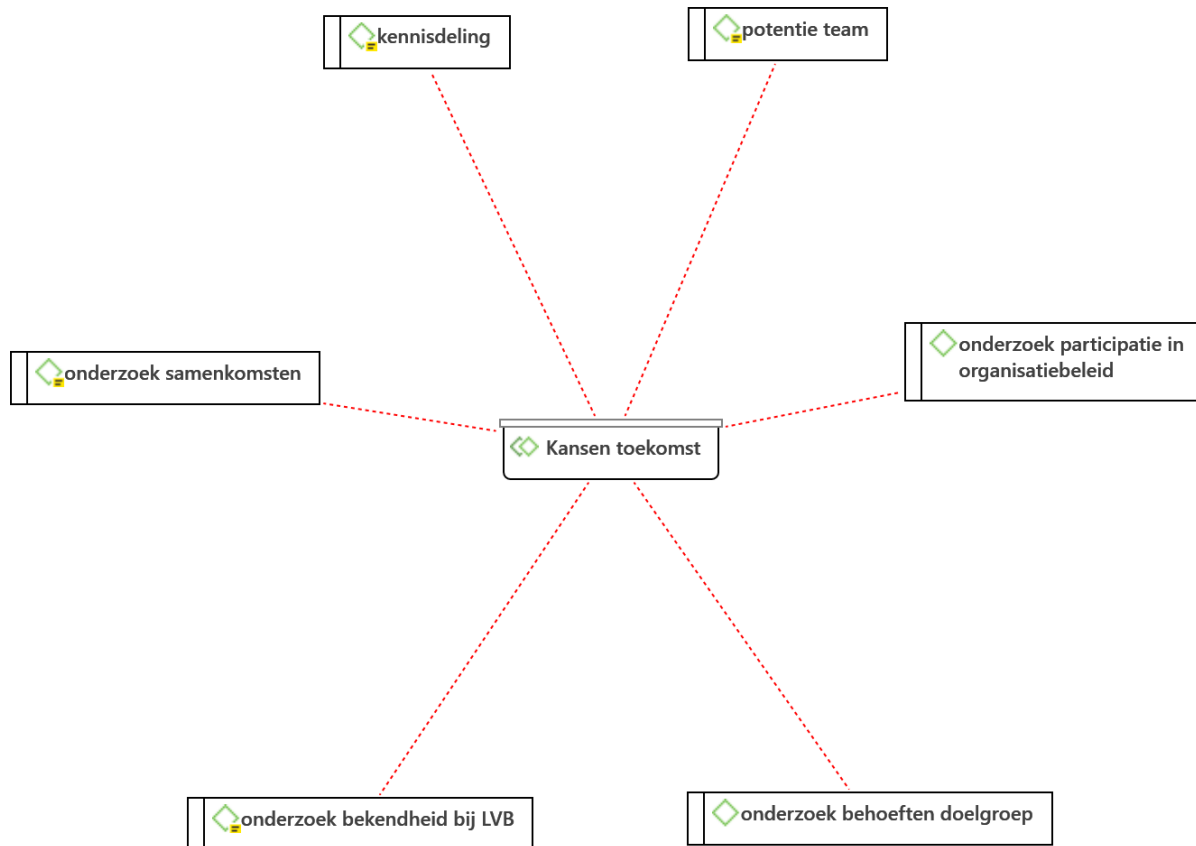
**3:32 ¶ 190 in TRANSCRIPT GV1**

En ik kan iets brengen waardoor ze iets van heling ervaren, of het gevoel van gewenst zijn. Dat kun je als gemeenschap, denk ik wel idealiter iemand bieden. Je bent hier geliefd en met al je gebrokenheid.

**2:115 ¶ 440 in TRANSCRIPT GV2**

Want dat is natuurlijk ook nog wel interessant om naar te kijken als LVB'ers wel geïnteresseerd zijn in geloof, van kun je ze in lokale gemeenschappen laten integreren.

### 3.5.Kansen toekomst



In het laatste deel van het interview is gesproken over de mogelijkheden voor de toekomst: wat zou er aan bijdragen de handelingsverlegenheid te verminderen? Er zijn zes onderwerpen genoemd die aspecten van de genoemde handelingsverlegenheid op de verschillende niveaus (persoonlijk, team, organisatie) adresseren: teampotentie, onderzoek behoeften doelgroep, onderzoek samenkomsten, onderzoek participatie in organisatiebeleid, onderzoek bekendheid bij LVB en kennisdeling. Vier codes zijn met het woord onderzoek omschreven en gaan over ideeën die het team GV al had, maar nog niet heeft kunnen ontwikkelen, uitvoeren en evalueren. De andere twee (teampotentie en kennisdeling) zijn daaraan ondersteunend.

#### - **onderzoek bekendheid bij LVB:**

De respondenten willen meer bekend worden bij de LVB'ers en ze willen dat in een eerder stadium al zijn. Het idee is geboren om bij de intake betrokken te zijn, zodat de cliënt vanaf dag 1 weet dat er GV is en waarvoor die is. Een tweede idee om dit doel te realiseren is een soort introductie cursus te organiseren waarin doel, inhoud en werkwijze van GV wordt uitgelegd.

**1:130 ¶ 471 in TRANSCRIPT GV3**

Maar het liefste zou ik gewoon, wat ik net zei van dat in.. gewoon wanneer jongeren hier komen dat we eerst een gesprek met ze hebben.

**1:131 ¶ 477 – 478 in TRANSCRIPT GV3**

En dan ook een misschien een soort introductie cursus of zo gewoon met een aantal mensen, of zo. Wat gewoon leuk is, wat ontspannen is. Wat niet gek is weet je wel. Maar wel eh.. ja dat ze weten waar ze aan toe zijn.

**- onderzoek behoeften doelgroep:**

Bij de handelingsverlegenheid persoonlijk/team werd al door twee respondenten aangegeven dat kennis over de behoeften van de doelgroep op het gebied van zingevingsondersteuning niet voldoende aanwezig is bij het team GV. Men wil daar een stap inzetten om die kennis te vergaren en in beeld te brengen wat LVB'ers nodig hebben.

**2:117 ¶ 450 in TRANSCRIPT GV2**

En daarbij is ook nog de vraag van wat willen cliënten zelf eigenlijk he. Dat is ook nog wel interessant om daar meer zicht op te krijgen. Wat is hun wens en hun behoefte daarin.

**3:99 ¶ 522 in TRANSCRIPT GV1**

Ja.. Nou ja, ik zou wel heel graag- en daarom hoop ik ook dat we echt een mooi product kunnen opleveren uiteindelijk - ik hoop dat we beter in beeld kunnen brengen hoe die doelgroep denkt en waar ze waar die hunkering zit, maar ook hoe we op die behoefte in kunnen spelen. Ja dat is misschien een veel te hoge...verwachting.

**- onderzoek participatie organisatiebeleid:**

Bij de bespreking van de handelingsverlegenheid van de organisatie werden de voor LVB'ers ontoereikende werkplekken genoemd, het effectief begeleiden in ontwikkeling, en de zorgvisie die aan herijking toe is. Het team GV wil aan het verder brengen van die drie thema's medewerking verlenen om tot nieuw beleid te komen en vindt dat dat interdisciplinair moet gebeuren. Het meest sprekend kwam dat naar voren op het thema werkplekken.

**2:134 ¶ 525 in TRANSCRIPT GV2**

Een ander ideaal zou misschien toch ook wel zijn waar we het net over hadden, een tijdje geleden over dat interdisciplinaire. Dan zit je op dat wat hogere niveau op kunnen we als organisatie, kunnen we het niet meer met eh betere werkplekken, passender werkplekken dan wat er nu is, en hoe gaan we eigenlijk om met die verveling. En hoe gaan we om met vrijheid. Eh wat doet er recht aan hen.

**2:69 ¶ 243 in TRANSCRIPT GV2**

Als het als het ons toch zou lukken om een aantal van die gasten op een mooie werkplek te krijgen, dat zou zo aan zingeving bijdragen...

**- onderzoek samenkomsten:**

Een groot thema bij het bespreken van de handelingsverlegenheid van het team is vieringen: wat is nodig en mogelijk voor deze doelgroep? Daarbij willen de respondenten de leerervaringen die men heeft opgedaan bij de doelgroep LVB meenemen. Wat er ook georganiseerd gaat worden: mede-eigenaarschap is belangrijk, het gevoel serieus genomen te worden, een rol of taak krijgen zodat de ervaring kan worden opgedaan dat je ertoe doet, dat je als LVB'er ook iets kunt bijdragen. Of samen praktisch bezig zijn zoals met de

schilderinstrucatie, zodat er een band ontstaat. Of het een kerkachtige viering moet worden, een soort gespreksamenkomst, een soort inloopcafé, een Alpha-achtige bijeenkomst met maaltijd: dat is nog niet duidelijk. Ook is nog niet duidelijk of het echt wel kan met deze doelgroep vinden de respondenten.

**1:19 ¶ 93 in TRANSCRIPT GV3**

Café binnenstebuiten. Dat zouden we dan van half 3 drie uur doen. Want dan zijn de meesten die stoppen dan met dat werken. Dat ze dan bij ons terecht konden. Zeg maar, voor een soort praatruimte of zo dat je wel met wat drinken, met wat chippies of weet ik veel wat..

**2:10 ¶ 89 in TRANSCRIPT GV2**

Dan zullen we echt iets moesten verzinnen van ja. , als wij het belangrijk vinden dat we een bepaalde manier van samenkomen hebben of dat we geloven dat dat een heilzaam effect heeft of wat dan ook, dan zullen we moeten nadenken over de vraag van: ja hoe is dat dan voor die groep? Die jongens en meisjes met een licht verstandelijk beperking. Hebben die ook behoefte aan een manier van samenkomen, of is daar iets anders nodig of eh moet je dan meer denken aan ik zeg maar wat aan een soort Alpha-manier met een maaltijd. Dat je meer de gemeenschap benadrukt.

**1:121 ¶ 439 in TRANSCRIPT GV3**

Maar.. Het wordt wel anders als je ze kan inzetten. Dat heb ik met de diensten.. kerst- en paasdienst gedaan. Dus een rol gegeven.

**2:26 ¶ 115 in TRANSCRIPT GV2**

En die experimentjes. Met Kerst en Pasen. Dat waren ook goeie ervaringen dus we proberen wel wat. En zeggen we gaan kerstspel in elkaar maken. En jullie doen mee. Nu zijn jullie de cast. Samen met ons.. we gaan het optreden doen en dan komen al die mensen. Oh ja. En dan voelen ze zich deel van ons. En dan worden ze niet geïdentificeerd met die bezoekers zeg maar en dat werkt dan.

**2:29 ¶ 128 in TRANSCRIPT GV2**

Ik denk dat ze zich echt serieus genomen voelen. Ze mogen een mooie rol spelen in een goed spel, dus we zorgen voor een goed script en we zorgen voor een professionele cameraman.

**2:119 ¶ 460 in TRANSCRIPT GV2**

Hoe kun je hen betrekken. Zodat er iets ontstaat wat ook van hen is. Dus dat heeft ook met een stukje eigenaarschap te maken, is het iets van hen. Zo ziet de viering er nu nog niet uit.

**3:112 ¶ 470 in TRANSCRIPT GV1**

Is het überhaupt realistisch om te zeggen: we willen wel een soort gemeenschapje waarin ze dingen van elkaar kunnen leren of waarin we in groepjes bijvoorbeeld met een thema aan de slag zouden kunnen...

**- potentie team:**

De respondenten hebben er alle vertrouwen in dat er nieuwe dingen gerealiseerd kunnen worden. Ze zijn alle drie enthousiast over de kwaliteiten van het team. Het team is complementair aan elkaar: de een kan dit, de ander kan dat. Het team is creatief op muzikaal en verhalend terrein. Het team is volgens de respondenten open voor diverse

levensbeschouwelijke benaderingen en voor vernieuwing, is daadkrachtig en stabiel. Bovenal hebben de teamleden liefde voor de cliënten.

**1:7 ¶ 71 in TRANSCRIPT GV3**

Nou open voor andere ideeën of dat het anders is dan dat jij denkt, dat je mensen die vastzitten aan bepaalde rituelen 'zo doen wij dat altijd'. Waarom moet het anders... weet je wel. Ja ja. Sta je sta open voor ander ideeën of wat cliënten willen, wat collega's willen. Ik denk dat er heel veel mogelijk is.

**3:11 ¶ 112 in TRANSCRIPT GV1**

Ik denk dat er heel veel potentie in ons team zit om eh en liefde voor de voor de mensen hier en echte drive om iets te betekenen voor met name dan de LVB -doelgroep, maar natuurlijk voor alle cliënten.

**3:1 ¶ 33 in TRANSCRIPT GV1**

Ja. Er zit heel veel creativiteit in ons team.. ehm Zowel op muzikaal gebied als op verh.. op narratief gebied.

**2:124 ¶ 498 – 501 in TRANSCRIPT GV2**

Ik heb sowieso mijn collega's. Sowieso. Ik kan dit het zeker niet alleen, wil het ook niet alleen, dus ik ben blij met zowel GV3 als GV1. Ik denk eh ja dat ja, daar heb ik wel vertrouwen in dat we met z'n drieën wel voldoende daadkracht hebben om dit aan te gaan zeg maar.

**- kennisdeling:**

Het uitwisselen van kennis met collega's extern op pioniersplekken (rond werkvormen) en met collega's intern (rond gezamenlijke zorgvisie en beleid) moet het team GV ondersteunen bij hun vernieuwingsplannen. Het team wil graag leren.

De pioniersplek is juist ook met het oog op die uitwisseling tot stand gebracht. Men hoopt inspiratie op te doen door de kennisdeling en te leren van anderen, terwijl de respondenten hopen ook anderen iets te kunnen brengen met hun ervaring met een doelgroep van kwetsbare mensen.

**3:8 ¶ 101 – 102 in TRANSCRIPT GV1**

En waar wij behoefte aan hadden was om verbinding te maken met andere pioniers, zodat we daarvan konden leren. Dus dat is eigenlijk onze vraag uiteindelijk geworden aan de pioniersbeweging: mogen wij met jullie meedoen om wat expertise te onttrekken aan wat jullie al jaren doen.

**2:142 ¶ 122 in TRANSCRIPT GV2**

Hoe kan ik dat leren. En met wie kan ik dat leren.

**2:15 ¶ 91 in TRANSCRIPT GV2**

Of hoe zit dat eigenlijk en hoe doe je dat dan eigenlijk. En kunnen wij dan met de kennis die wij hier hebben opgedaan misschien wel ook iets bijdragen aan de gemeenschappen die er in het land al zijn.

#### 4. Opbrengst vraagverkenning

De vraagverkenning had ten doel meer zicht te krijgen op de door het team GV ervaren handelingsverlegenheid ten aanzien van de doelgroep LVB. Handelingsverlegenheid zien we als het onzeker zijn over het hoe en wat van het professionele handelen in een situatie die wel om dat handelen vraagt (zie voor de term: Bruining & Uytendaal, 2011).

Vergelijken we de opbrengst met de tekst in het Pioniersplan dan zien we een verbreding en verfijning van de vraagstelling die daarin is gearticuleerd: samengevat was de focus van de handelingsverlegenheid in het Pioniersplan driedig: het vergroten en verduurzamen van het contact met LVB'ers; het inrichten van een community (geloofsgemeenschap); het ophalen van informatie bij LVB'ers om vieringen vorm te kunnen geven.

Door de interviews is een aantal aspecten toegevoegd en is een aantal aspecten scherper in beeld gekomen:

Allereerst: het onderscheid tussen persoonlijk, team en organisatie bij handelingsverlegenheid is verhelderend. Op alle drie niveaus spelen vragen die behoren tot de handelingsverlegenheid. Je zou kunnen zeggen dat het ontbreken van visie op organisatieniveau de handelingsverlegenheid op persoonlijk niveau en op teamniveau genereert of op zijn minst in de kaart speelt. Het is dus ook nodig om de handelingsverlegenheid op alle drie niveaus onder de loep te nemen.

Ten tweede: door ook de persoonlijke handelingsverlegenheid te bespreken in de interviews kwamen twee aspecten aan het licht die aanvullend zijn op het Pioniersplan: het omgaan met uitzichtloosheid/hunkering die nooit wordt vervuld; de vaardigheid in het leggen van contact zonder agenda/structuur/afpraak.

Ten derde: de behoefte aan een gezamenlijke nieuwe of vernieuwde visie op GV is door de interviews scherp in beeld gekomen als een handelingsverlegenheid van het team. Het vormgeven aan deze visie lijkt voorwaardelijk voor het organiseren van activiteiten. Daarbij zal reflectie op de diversiteit binnen het team een rol moeten spelen evenals reflectie op de 'oude' en op de 'nieuwe' cliëntenpopulatie. Er is verschil in visie over het doel van GV (zingevingsondersteuning of verbinding creëren) en er zijn spanningen tussen de visie op GV voor de 'traditionele' doelgroepen (rond kerk/geloofsgemeenschap/geloof vieren) en de nieuwe LVB'doelgroep.

Ten vierde: de behoefte om ook bij te dragen aan veranderingen op organisatieniveau is uit de interviews sterk naar voren gekomen. Niet alleen wil het team nadenken over de vormgeving aan een zorgstructuur waarin zij eerder willen worden opgenomen; ook is het team bereid na te denken over een organisatiebrede zorgvisie LVB, waarbij thema's als vrijheid en autonomie, veiligheid, zingeving en dagbesteding, en organisatie-identiteit zeker een rol zouden moeten spelen.

Ten vijfde: de wens om kennis te vergaren over de behoefte van LVB'cliënten aan ondersteuning van GV bestrijkt een breed terrein. Het gaat niet alleen om vieringen/samenkomsten maar überhaupt om de ondersteuning van cliënten, ook door



gesprekken. Thema's als duurzaamheid en effectiviteit van de GV begeleiding komen hier aan de orde.

Ten zesde: het punt van tijdsbesteding en prioriteitsstelling kwam in het Pioniersplan al aan de orde en werd in alle drie de interviews onderstreept. Het lijkt daarom belangrijk dit thema als onderzoeksthema apart te formuleren.

Deze aanvullingen helpen om de voorlopige vraag op te splitsen in deelvragen. Deze luidde: **Hoe kan het team GV LVB'ers ondersteunen op manieren die passen bij de behoeften en kenmerken van deze doelgroep?**

Deelvragen zouden nu kunnen worden:

1. Hoe kan het team een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van een organisatiebrede zorgvisie LVB?
2. Hoe kan het team geïntegreerd worden in de zorgstructuur - van intake tot overlijden?
3. Wat is de visie van het team op GV die past bij de nieuwe doelgroep als het gaat om vermogens en levensbeschouwelijke identiteit?
3. Wat zijn de behoeften van LVB'ers als het gaat om zingevingsondersteuning/verbinding door persoonlijke begeleiding en wat zijn daarvoor geschikte begeleidingsvormen?
4. Wat zijn de behoeften van LVB'ers als het gaat om samenkomsten of groepsactiviteiten die bijdragen aan zingevingsondersteuning/verbinding en wat zijn daarvoor geschikte vormen?
5. Hoe kunnen individuele teamleden leren present te zijn zonder agenda/structuur/afpraak?
6. Hoe kan het team GV de werktijd verdelen tussen de verschillende doelgroepen, daarbij anticiperend op afname van de ene en toename van de andere?
7. Welke rol kunnen LVB'ers spelen bij de beantwoording van elk van deze vragen?
8. Welke rol kunnen de kerken van Noordwijk, om te beginnen de PKN, spelen bij de beantwoording van deze vragen?

## 5. Vervolg

Dit rapport zal worden besproken met het team GV. Samen moet gekeken worden naar de ontwikkelde vraag en deelvragen. Zijn dit de vragen? Zijn ze gesteld in taal die past bij het team?

Vervolgens kan verkend worden hoe de gevalideerde deelvragen kunnen worden aangepakt. Daartoe is een apart paper geschreven over waarderend actie-onderzoek. Dat actie-onderzoek biedt een mogelijke weg om de ontwikkelvragen te onderzoeken.

Ommen, 26 augustus 2021

André Mulder

Dr. A. Mulder, Senior Researcher Endowed Chair of Diaconia



M (+31) 6 19074096

A De Boelelaan 1105, 1081 HV, Amsterdam  
Private: Wolfskuilstraat 23, 7731 AS Ommen

E [a2.mulder@pthu.nl](mailto:a2.mulder@pthu.nl)

I [www.pthu.nl](http://www.pthu.nl)

## Literatuur

Bruining, T. & Uytendaal, E. (2011). Leren en werken met elkaar; van handelingsverlegenheid naar handelen. KPC Groep. Verkregen op 25-08-2011: [Handelingsverlegenheid Bruining en Uytendaal](#)

Dierckx de Casterle', B. , Gastmans, C., Bryon, E. & Denier, Y. (2012). QUAGOL: A guide for qualitative data analysis. *International Journal of Nursing Studies* 49, 360–371.

Saldaña, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington: Sage.

## Bijlage 1: codelijst Pioniersplan

### **Aanleiding**

- Ontwikkelvraag
- transitie naar meer lvbcliënten

### **Bedreigingen**

#### **Aandacht voor alle doelgroepen**

- Geen tijd voor innovatie
- Innovatie past niet bij alle doelgroepen
- Prioriteitskeuze
- Verbindingsproblemen LVB

### **Identiteit GV**

- begeleiden bij levensvragen
- christendom als bron
- Doel plekken van troost creëren
- Doel verbinding cliënten aan elkaar
- Holistische benadering
- Licht van Christus delen
- Open voor en belang van diversiteit
- verbinding maken met lvb zingevingscommunity

### **Kansen**

#### **creativiteit lvb**

- optreden
- zingevingsgesprekken
- dagbesteding

#### **PKN**

- Goede relatie
- levert vrijwilligers

#### **Rouwgesprekken**

- duurzame begeleidingsrelatie

### **Karakteristiek LVB**

- aangepaste communicatie nodig

#### **beïnvloedbaarheid**

- criminaliteit
- verslaving
- creativiteit
- Gebrekkige impulscontrôle
- gezinsproblematiek
- identiteitsvragen
- leeftijd 12-25 jr
- moeite met regels

#### **overvraging**

- geen uiterlijke kenmerken
- verbaal vaardig
- zelfoverschatting
- zinverlies

### **Plannen**

- Behoefteninventarisatie vieringen
- Betrokkenheid rouw/uitvaart
- Maandelijks overleg GW
- open huis

### **Probleem**

- aansluiting bij vieringen
- afnemend aantal vrijwilligers
- contact met LVB
- Geen religieuze socialisatie
- ontbrekende kennis begeleidingsvraag
- verbinding met kerk

### **Samenwerken**

- extern
- interdisciplinair

#### **intern**

- persoonlijk en functioneel
- spiritueel
- vrijwilligers
- werkwijze

### **Wens**

#### **Community als plek**

- Aandachtig luisteren
- Diepgang rond levensvragen
- Thuis
- Veilige plek zingevingservaringen
- Contact verduurzamen

### **Werkplek**

- Organisatievorm
- Verwachtingsprofiel gasten

## Bijlage 2: halfgestructureerde vragenlijst interview handelingsverlegenheid

### Interviewschema team GV

De onderzoeksvraag voor dit interview is:

*Welke handelingsverlegenheid ervaren GV op deze zorglocatie t.a.v. de begeleiding van LVB jongeren?*

Handelingsverlegenheid duiden we als het ervaren van stress, onmacht of incompetentie in een bepaalde werksituatie. In dit interview wil ik achterhalen waarom deze ervaring juist bij deze doelgroep optreedt, wanneer deze ervaring optreedt (hoe duidt de GV deze groep, welke oorzaken geven GV daarvoor aan, wat maakt LVB jongeren anders dan andere cliënten), waarin laat de handelingsverlegenheid zich zien (voorbeelden), welke attitude neemt de GV in, wat heeft de GV al uitgeprobeerd. Naar welke situatie wil de GV toe? Welke visie op GV speelt hierin mee? Welke mogelijke wegen tot opheffing van de handelingsverlegenheid ziet de GV? In hoeverre en op welke wijze speelt de instelling mee, de werkwijze, beleid, groepsleiding.

### Opening:

- Uitleg doel van het interview; - Inhoud van het interview; - Opname en wat gebeurt er met de gegevens; - Duur; - Informed consent controleren

### Kern

#### 1. Jijzelf

- Kun je iets over jezelf vertellen?
- hoe lang bij deze organisatie?
- hoe ben je in de GV terechtgekomen > in deze sector?
- wat vind je van het werken met mensen met een beperking?

#### 2. Pioniersplan

- wat vind je van dit initiatief?
- hoe zijn jullie ertoe gekomen?
- jouw aandeel in het plan?
- waarom de focus op jongeren met LVB?

#### 3. Geestelijke verzorging

- Zou je kunnen omschrijven wat voor jou geestelijke verzorging is?
- En als je denkt aan de groep jongeren met LVB, wat zou dan het doel van GV moeten zijn?
- Hoe zou jijzelf 'het Licht van Christus delen' willen uitleggen?
- Hoe kijk je als GV naar deze jongeren? En wat denk je dat ze nodig hebben?

- Wat zie je als eigenheid van deze groep t.o.v. andere groepen? Kenmerken
- Hoe kijk jij naar diversiteit als het gaat om levenbeschouwing/zingeving en jouw rol als GV?

#### 4. Handelingsverlegenheid

- wat ervaar je in de omgang met deze groep wat je lastig vindt? (voorbeeld)?
- contact individueel wat bedoel je met duurzaam contact? Zit er variatie in (tussen de jongeren)
- contact groep: is dit een groep? Zijn er subgroepen? Heb je contact met groepen?
- vieringen (vinden de aangeboden vieringen niet leuk); geen religieuze socialisatie; relatie met kerk(en)
- concreet maken: wat doe jij, hoe reageert de jongeren? Wanneer voel je frustratie of stress of tekort schieten? Tekort schieten waarin?
- Verzinnen van /organiseren van activiteiten.
- Rol van de instelling: er zijn meerdere groepen; regels/beleid? Aantal vrijwilligers? Groepsleiding? Informatie over de jongere? Relatie kerken?
- hoe lang ken je deze handelingsverlegenheid? Is hierin iets veranderd door de tijd heen? Wanneer ontstaan? Verklaring?
- wat is een gezamenlijke handelingsverlegenheid, voor GV als collectief; zijn er nog meer mensen die met deze verlegenheid zitten?
- wat gebeurt er als het probleem niet wordt opgelost?

#### 5. Opheffen handelingsverlegenheid?

- Wat heb jij nodig? Wat is jouw behoefte?
- wat heb je al geprobeerd?
- wat is je ideaal? Wat is er over 3 jaar anders? Wat is je doel? (duurzaam contact; community; luisterplek rond zingevingsvragen?)
- wat hebben jullie samen nodig als GV?

#### Afronding

- niet aangerode zaken: wat wil je nog zeggen?
- hoe vond je het gesprek?
- herhalen intro
- dank!

## Bijlage 3: codelijst na analyse drie interviews

### Code

aanpassen aan ontwikkelingen	doelgroep: probleemjongeren	ruimte creëren
aansluiten bij cliënt	doelgroep: uitzichtloosheid	ruimte voor je verhaal
aanwezig bij intake	doelgroep: verdwalen in complexe samenleving	samenkomsten
bedreiging: tijdsverdeling	doelgroep: verloren schapen	sleutelrol groepsleiders
begeleiden bij zingeving	doelgroep: verveling	spanning in rollen
begeleiden in ontwikkeling: interdisciplinair	doelgroep: verwarring	taak gv onduidelijk bij doelgroep
belang gemeenschap	doelgroep: worsteling	taken: bijbelgroep
belang gezin	doelgroep: zwangerschap	taken: bijzondere activiteiten feestdagen (film)
beleid organisatie	dreamschool	taken: ethiek
blijvende activiteiten	duurzaamheid	taken: gebed
brenger van hoop	eerste contact	taken: gesprek cliënt
café	geen heldere visie gv	taken: gesprek ouders
cliënten effectief helpen	gegronde identiteit	taken: herdenkingen
contact zonder aanleiding	geloofsexpert	taken: lied van de maand
contact zonder aanleiding: Antilliaans en Marokkaans	gemeenschap extern	taken: podcast
creatief blijven	gemis structuur	taken: relatie met kerken onderhouden
de ander zien	gesprekspartner	taken: rouwbegeleiding
delen geloof	Gods liefde uitdelen	taken: uitvaarten
diversiteit	grenzen	taken: vlogs
doel gv	heel de mens	taken: zingen op de groep
doel gv : luisteren	identiteit organisatie	taken: zondagse kerkdiensten
doel gv : meedenken	inclusie	te veel vrijheid
doel gv : niet evangeliseren	Markknaap	tijdbesteding
doel gv: begeleiden identiteitsontwikkeling	Markknaap cursus	twijfel groepsactiviteit
doel gv: veilige plek waarin je je gehoord weet	kennis behoeften doelgroep	twijfel over beleid organisatie
doel gv: verbinding maken	kennisdeling collega's	veilige plek bieden
doelgroep: begeven zich in gevaar	kennisdeling pioniers	vertrouwenspersoon
doelgroep: criminaliteit	leerbereidheid	vieringen
doelgroep: drugsgebruik	leerpunten uit het verleden	vieringen: een taak geven
doelgroep: geen doorzettingsvermogen	licht van Christus verspreiden	vieringen: niet passend bij LVB
doelgroep: hechtingsstoornis	liefde voor cliënten	visie gv: afstemming andere disciplines
doelgroep: hunkering	mede-eigenaarschap	visie gv: onduidelijke rol pioniersplek
doelgroep: impulsief	meer bekendheid bij LVB	vrijplaats
doelgroep: komt met existentiële vragen	meer verbinding maken met LVB	waarde PC geloof
doelgroep: lastig afspraken maken	moeilijk te definiëren LVB	wederkerigheid
doelgroep: lijden	niet altijd kerkgericht	werkplekken
doelgroep: merendeels geen kerkganger	niet duurzaam contact	woorden geven
doelgroep: neemt toe	onderlinge verbinding creëren	zoeken
doelgroep: negatieve ervaringen (angst, teleurstelling)	onderzoek participatie in organisatiebeleid	zorgvisie LVB
doelgroep: nieuwe doelgroep	onderzoeken behoeften doelgroep	overstijgende vraag: omgaan met veranderende doelgroep en tijd
doelgroep: ongelukkig	overstijgende vraag: omgaan met veranderende doelgroep en tijd	pioniersplek als kans
doelgroep: ontwikkelmogelijkheid	potentie team	potentie team
	potentie team: creatief met muziek	potentie team: creatief met verhalen
	potentie team: creatief met verhalen	potentie team: daadkracht
	potentie team: daadkracht	potentie team: liefde voor cliënt
	potentie team: liefde voor cliënt	potentie team: ruimte voor cliënt
	potentie team: ruimte voor cliënt	potentie team: verschillend/aanvullend
	potentie team: verschillend/aanvullend	predikant
	predikant	presentie
	presentie	

*Geloven in kennis | Faithful knowledge*