

De zingeving van groepsleiders in hun werk met LVG jongeren



Aangeboden op 02-07-2010 aan:

Prof. dr. H.J. Tieleman
Departement Religiewetenschappen en Godgeleerdheid
Universiteit Utrecht

&

Dr. J.Z.T. Pieper
Departement Religiewetenschappen en Godgeleerdheid
Universiteit Utrecht

Scriptie Geestelijke Verzorging
[GG-VM03509-3](#)

Geschreven door:

Simone Van As - de Brock
3352676

&

Marjon Verboom - van der Kuil
3025179

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Theoretisch kader	4
2.1 Zinervaring of zingeving.....	4
2.2 Dimensies van het begrip zingeving.....	5
2.3 Zingeving binnen de residentiële instelling	6
3. Methode	7
3.1 Onderzoekspopulatie.....	7
3.2 Onderzoeklocatie.....	7
3.3 Onderzoeksmethode.....	8
3.4 Vragenschema voor de groepsleiders	8
3.5 Selectie groepsleiders.....	9
3.6 Uitvoering	10
3.7 Analyse	11
3.8 Validiteit	12
4. Resultaten	13
4.1 Achtergrondinformatie.....	13
4.2 Zin van het werk voor de jongeren (onderzoeksvraag 1.a).....	14
4.3 De zin van het werk voor de groepsleiders zelf (Onderzoeksvraag 1b)	17
4.4 Invloed werk op het leven van de groepsleiders	22
4.5 Invloed werk op zingeving van de groepsleiders (Onderzoeksvraag 2).....	25
6. Discussie	32
7. Evaluatie en aanbevelingen.....	36
7.1 Evaluatie van de uitvoering van het onderzoek	36
7.2 Aanbevelingen	37
Bijlage I - Vragenlijst.....	40
Bijlage II - Trefwoordenlijst	42
Bijlage III - Brief groepsleider.....	44
Bijlage IV - overige informatie uit interviews	45

1. Inleiding

Werken met voldoening. Zinvol bezig zijn. Eruit halen wat erin zit. Dat willen we toch allemaal in ons werk? Veel zorgverleners genieten van hun werk, vooral als de ontvanger dankbaar voor de zorg is, of wanneer er zichtbaar vooruitgang wordt geboekt. Maar wat als de ontvanger van de zorg eerder het tegendeel ervaart? Wat als de zorgverlener voor zijn inspanningen niets anders terugkrijgt dan verzet, afstandelijkheid of boosheid, en als positief resultaat ver te zoeken is? Is het dan mogelijk voor de zorgverlener het werk als zinvol te beleven?

In de zorg voor jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen komt deze kwestie vaak voor, zo blijkt uit het verhaal van een gedragswetenschapper van de instelling Emaus, die zelf tien jaar als groepsleider met zulke jongeren heeft gewerkt. Zijn verhaal wordt onderschreven door verschillende collega therapeuten en orthopedagogen. De gedragswetenschapper vertelt dat de groepsleiders die werken bij Emaus vaak gedreven aan hun werk beginnen. Als na verloop van tijd blijkt dat de jongeren weinig dankbaarheid laten zien en bovendien soms nauwelijks vooruitgang boeken in hun ontwikkeling, raken sommige groepsleiders gefrustreerd en kunnen ze de betekenis van hun werk niet langer inzien.

Tot op heden is binnen Emaus niet onderzocht wat groepsleiders doen die de zin van hun werk niet meer inzien. Weten zij dit te overwinnen, besluiten zij te stoppen met hun werk, of gaan zij, ondanks hun gevoel van betekenisloosheid, gewoon door in het werk met de jongeren? Het is wel bekend dat het verloop van groepsleiders binnen Emaus erg groot is. Groepsleiders van de organisatie 's Heerenloo, waartoe Emaus behoort, vermelden in een eigen onderzoek dat meer dan een derde van de collega's minder dan twee jaar op dezelfde plek blijft¹.

De groepsleiders blijken een veelheid aan redenen te hebben om slechts korte tijd bij een instelling te blijven werken (Larsson et al, 1998, Buntinx, 2004). In geen enkele studie wordt expliciet gekeken naar het verband tussen het verloop van het personeel en de zingeving van de groepsleiders. Er is wel een aspect van zingeving aanwezig in factoren die correleren met verloop als de algemene arbeidssatisfactie, de mate waarin de baan voldoet aan de verwachting (Larsson et al, 1998) en de overeenkomst tussen eigen waarden en normen en die van de organisatie (Hatton et al., 2001, Razza, 1993). De exacte rol van zingeving in het snelle verloop van groepsleiders valt hier echter niet uit af te leiden.

Wel blijkt dat er een verband bestaat tussen voortijdig vertrek en burn-out (Razza, 1993). Indirect zegt dit ook wat over het verband tussen verloop en zingeving aangezien Valk (2010) heeft aangetoond dat de ervaring van zin essentieel is in het voorkomen van burn-out.

Het grote verloop wordt zowel vanuit het perspectief van de cliënten, de naasten en de instellingen als ongunstig bestempeld. De geestelijke verzorging zou zowel op het gebied

¹ Vreeke et al. (1998). *Kwaliteit van bestaan van mensen met een verstandelijke handicap. Ontwikkeling van een meetinstrument voor woonvoorzieningen en de stand van zaken in Nederlandse instellingen*. Amersfoort: Vereniging 's Heerenloo /Vrije Universiteit, 99.

van beleidsadviesing als directe begeleiding van groepsleiders een rol kunnen spelen in het voorkomen van burn-out en/of voortijdig vertrek door zingevingsproblemen. Op dit moment is er echter geen helder beeld van de zingeving van groepsleiders. Het doel van dit onderzoek is daarom een bijdrage te leveren aan de theorievorming met betrekking tot de zingeving van groepsleiders van jongeren met een lichte verstandelijke beperking en gedragsproblemen in stagnerende opvoedingssituaties door middel van een kwalitatief onderzoek naar de zingeving van groepsleiders. In het onderzoek worden tien groepsleiders bevroegd aan de hand van semi-gestructureerde interviews.

Dit onderzoek is opgebouwd rond de volgende vraagstelling:

Wat is de zingeving van groepsleiders van licht verstandelijk beperkte jongeren met gedragsproblemen? De volgende deelvragen worden onderzocht.

1. Ervaren de groepsleiders zin in de dagelijkse zorg voor de jongeren?
 - a. Zo ja, welke zin voor de jongeren?
 - b. Zo ja, welke zin voor zichzelf?
2. Heeft het werken met de jongeren invloed gehad op de zingeving van hun eigen leven? Zo ja, welke invloed?

Dit onderzoek geeft de dienst geestelijke verzorging van 's Heerenloo inzicht in zingevingspatronen van de groepsleiders. Deze informatie kan als denkraam dienen voor individuele gesprekken met groepsleiders of voor het uitvoeren van taken op gebied van beleidsadviesing.

Daarnaast levert dit onderzoek een wetenschappelijke bijdrage aan de opvulling van het kennishiaat omtrent de zingeving van groepsleiders van licht verstandelijk beperkte jongeren met gedragsproblemen.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het begrip zinervaring verhelderd en onderscheiden van het veel gebruikte woord zingeving. Daarna worden de verschillende dimensies van het begrip zingeving nader bekeken. Tenslotte bestuderen we wat we kunnen concluderen over de zingeving van groepsleiders uit de bestaande literatuur.

2.1 Zinervaring of zingeving

De literatuur spreekt voornamelijk van twee begrippen, namelijk van ‘zingeving’ en ‘zinervaring’. De bundel ‘Zinervaring in de zorg’ gebruikt beide begrippen naast elkaar. Volgens Jochemsen (2005) maken beide onderdeel uit van spiritualiteit: ‘Spiritualiteit is het levensbeschouwelijk en religieus functioneren van de mens, waartoe ook de vragen van zingeving en zinervaring behoren.’² Het verschil tussen de beide begrippen ligt vooral in de vraag of de werkelijkheid een intrinsieke zin heeft, onafhankelijk van de (h)erkenning van de mens. Op het moment dat het leven van zichzelf geen zin heeft maar dat deze door de mens moet worden toegekend kan worden gesproken van zingeving. Op het moment dat men ervan uit gaat dat het leven sowieso zin heeft en dat deze zin slechts hoeft te worden ontdekt kan worden gesproken van zinervaring (Baartman, 2001). Zingeving zoals door Leijssen gebruikt, benadrukt de actieve instelling van de zingever: ‘de zoektocht naar orde, samenhang en richting in het bestaan, het nastreven van doelen die de moeite waard zijn, en daaraan voldoening beleven.’³

In het boek ‘Het perspectief van de orthopedagoog’ van Baartman e.a. (2001) wordt duidelijk dat uitsluitend actieve zingeving een negatieve uitwerking kan hebben. Op het moment dat mensen uit zichzelf geen positieve betekenis kunnen geven aan het leven van iemand met een verstandelijke beperking, is het risico groot dat de zorg aan deze persoon tekort zal schieten. Het is voor zulke mensen dan van belang om uit te gaan van de intrinsieke zin of waarde van ieder mens, zodat de zin van het leven niet van hen afhankelijk is. De schrijvers van dit boek gaan daarom uit van het begrip zinervaring: het leven heeft van zichzelf, intrinsiek zin. Hieraan koppelen zij dan wel een voorwaarde die een uitsluitend passieve houding onmogelijk maakt: ‘Zinervaring vooronderstelt tegelijkertijd een passieve ontvankelijkheid voor én een ingespannen zoeken naar de betekenis van de signalen die naar de zin van het leven van het gehandicapte kind wijzen.’⁴

Ook Stolk en Kars (1998) kiezen voor het woord zinervaring in hun onderzoek naar de zinervaring van ouders en groepsleiders van kinderen met een ernstige, meervoudige beperking. Ze stellen dat ‘leven a priori zin heeft en dat we die zin kunnen onthullen, ontdekken. Mensen geven in dat geval geen zin, maar zij ontdekken de zin van iets of iemand in hun leven. Er is sprake van zinervaring’⁵.

² H. Jochemsen en E. van Leeuwen, *Zinervaring in de zorg* (Assen 2005) 49.

³ M. Leijssen, *Zingeving en zingevingproblemen vanuit psychologisch perspectief*, 6.

⁴ Baartman, *Het perspectief van de orthopedagoog* (Houten 2001) 204.

⁵ J. Stolk en H. Kars, *Licht en schaduw, een onderzoek naar de zinervaring van ouders en groepsleiders in de zorg voor kinderen met een ernstige, meervoudige handicap* (Amersfoort 1998) 7.

Om verwarring te voorkomen gebruiken we in dit onderzoek de begrippen zingeving en zinervaring zo min mogelijk door elkaar. Alhoewel de benadrukking van de intrinsieke waarde van elk leven aansluit bij onze persoonlijke overtuiging kiezen we toch voor het woord zingeving. We doen dit uitsluitend omdat het door ons gebruikte theoretische kader van Leijssen ook van zingeving, dimensies van zingeving, diepte van zingeving etcetera spreekt. We laten in ons onderzoek verder zowel methodologisch als analytisch ruimte voor andere overtuigingen en invullingen van het begrip zin.

2.2 Dimensies van het begrip zingeving

Het begrip zingeving wordt wel als moeilijk toepasbaar beschouwd vanwege de reikwijdte van het begrip (Bos, 2009). We spreken zowel over ‘zin om een dutje te doen’ als over de ‘zin in het leven’. Tussen beide toepassingen lijkt een onoverbrugbare kloof te bestaan maar in feite is er sprake van een continuüm (Ter Borg & Ter Borg, 2009). Zingeving is een continu proces waarin mensen betekenis geven aan zowel de grote als kleine dingen die in het leven gebeuren (Veltkamp, 2009).

Zingeving wordt door veel auteurs onderscheiden in verschillende niveaus. In dit onderzoek maken we voornamelijk gebruik van de multidimensionele structuur van Leijssen (2004). In haar artikel brengt zij verschillende onderzoeken bij elkaar die zingeving van uit psychologische invalshoek bestuderen. Dit resulteert in de volgende dimensies:

1. Mensen putten uit verschillende bronnen in hun zingevingsproces. Deze bronnen bestrijken verschillende vlakken van het menselijke bestaan, namelijk het ‘*fysische*’, ‘*psychische*’, ‘*sociale*’ en ‘*transcendente*’.
2. De diepte van zingeving kan verder variëren van: ‘*hedonistisch*’ of gericht zijn op genot, plezier en comfort; ‘*persoonlijk*’ of het nastreven van persoonlijke groei en het realiseren van talenten; ‘*altruïstisch*’ of dienstbaar zijn; en ‘*zelfoverstijgend*’ of ultieme betekenis vinden. Hierbij geven de diepste niveaus meer levensvoldoening (Wong & Fry, 1998).
3. Zingeving speelt zich tenslotte af binnen verschillende structurele componenten van de persoonlijkheid. Dit is het ‘*cognitieve*’ of het denkkader, het ‘*affectieve*’ ofwel gevoelsmatige en het ‘*motivationale*’ of de waarden die richtinggevend zijn voor de doelen die iemand nastreeft, de drijvende kracht achter iemands daden. Deze laatste component valt nog weer onder te verdelen in een instrumentele, intrinsieke en zelfoverstijgende motivatie.

2.3 Zingeving binnen de residentiële instelling

Zoals eerder is gebleken bestaat er mogelijk een verband tussen het verloop van personeel binnen residentiële organisaties en de zingeving bij de groepsleiders. Maar welke zin ervaren de groepsleiders in hun werk? Literatuur over dit onderwerp blijkt schaars. We hebben uitsluitend een kwalitatief onderzoek kunnen vinden over de zingeving van ouders en groepsleiders van kinderen met een meervoudige beperking (Stolk en Kars, 1998). Een soortgelijk onderzoek is nog niet eerder gedaan onder groepsleiders van licht verstandelijk beperkte jongeren met gedragsproblemen.

Er is wel onderzoek gedaan naar de manier waarop de jongeren naar hun groepsleiders kijken. Groepsleiders worden door de jongeren beschreven als “mensen die mij helpen” zo blijkt uit het proefschrift van Moonen (2006). Een aantal jongeren spreekt over een positieve band met de groepsleiding maar een aantal spreekt ook (of daarnaast) op een zeer negatieve wijze over de groepsleiding. In veel interviews wordt over groepsleiders gesproken als mensen die disciplineren en zelfs in termen van mensen die geweld gebruiken.’⁶ Wellicht heeft het vaak negatieve oordeel van de jongeren invloed op de zingeving van de groepsleiders.

Om een duidelijker beeld te geven van het werk van een groepsleider met de jongeren, staat in box 1 een sfeerimpressie.

Box 1: Sfeerimpressie

Ik heb samen met mijn collega Fred late dienst op de leefgroep Braam. De jongens op deze groep hebben een beperkte vrijheid. Eigenlijk letten we als groepsleiding continu op ze. Het is 15.00 uur en ik vertrek naar het Emaus college om onze jongens op te halen. Dat zijn er zeven vandaag. Eerder op de dag is Johan (16 jaar) al naar huis gestuurd door de docent. Hij was onhandelbaar en mag morgen ook niet naar school komen. Hij moet dan bijna de hele dag op zijn kamer blijven. Alleen om te roken en zijn klusjes te doen mag hij er even uit. De andere jongens hebben zich gelukkig prima gedragen vandaag. Als we op de groep aankomen gaan we eerst met zijn allen limonade drinken. Vervolgens mogen de jongens vertellen wat ze tot 17.00 uur willen doen. Een aantal gaat onder begeleiding naar de uitleen, een aantal mag een telefoontje plegen naar familie etc. Als groepsleiding letten we erop dat de jongens ook echt datgene doen wat ze hebben opgegeven. Om 17.00 uur sturen we de jongens naar boven voor het rustmoment. Sommige jongens krijgen toestemming om een bakje chips en wat frisdrank mee naar boven te nemen. Gijsbert mag dat vandaag niet. Hij heeft gisteren stiekem een zak chocolade-eitjes mee naar boven genomen. Tijdens het rustmoment gaan de jongens één voor één onder de douche. We moeten hier altijd goed op toezien. Het is vaak genoeg gebeurd dat de jongens elkaar tijdens het passeren in de gang in de haren zijn gevlogen. Het is dan een hele kunst om ze weer rustig te krijgen. We proberen er alles aan te doen om te voorkomen dat de situatie uit de hand loopt. Maar als dit gebeurt fixeren we de jongens en brengen ze naar de afzondering. Hebben ze tijd om weer tot zichzelf te komen...

⁶ X.M.H. Moonen, *Verblijf, beeld en ervaringen van jongeren opgenomen in een orthopedagogisch centrum voor jeugdigen met een lichte verstandelijke beperking* (Utrecht 2006) 283.

3. Methode

3.1 Onderzoekspopulatie

We hebben ons onderzoek gedaan onder groepsleiders van jongeren met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblemen. Deze jongeren worden ook wel LVG jongeren genoemd, een afkorting die staat voor ‘licht verstandelijk gehandicapt’. De term ‘verstandelijk gehandicapt’ is sinds enige tijd uit de gratie geraakt en binnen veel instellingen vervangen door de term ‘verstandelijk beperkt’. De afkorting LVG daarentegen wordt echter nog steeds veel gebruikt. Daarom zal in dit onderzoek wel worden gesproken over licht verstandelijk beperkte jongeren, maar zal tegelijkertijd de afkorting LVG worden gebruikt.

De definitie voor LVG jongeren die in dit onderzoek wordt gebruikt is afkomstig uit 1995. Hoewel de definitie recent is bijgesteld is deze bijstelling nog niet geïmplementeerd in de indicatiepraktijk. Voor dit onderzoek is deze nieuwe definitie daarom minder van belang. De gehanteerde definitie luidt: ‘Licht verstandelijk beperkte jongeren zijn personen tot circa 21 jaar die in hun ontwikkeling zijn belemmerd en die zich op grond van hun lager intellectueel functioneren én beperkte sociale redzaamheid niet (zonder hulp) kunnen handhaven in één of meer reguliere maatschappelijke verbanden (gezin, school, werk, groep, leeftijdgenoten, buurt). Met speciale hulp hebben zij een redelijke kans op een zekere mate van zelfstandigheid als volwassene.’⁷

3.2 Onderzoekslocatie

Het onderzoek werd uitgevoerd binnen de residentiële instelling Emaus in Ermelo welke onderdeel uitmaakt van het zorgcentrum 's Heerenloo. We hebben deze keuze gemaakt omdat we zelf al bekend waren met deze instelling en daarom gemakkelijker zouden kunnen begrijpen wat de groepsleiders ons vertelden. Dit kwam ten goede aan de uitvoerbaarheid van ons onderzoek.

Emaus is van oorsprong een protestants-christelijke instelling. De instelling biedt 7x24 uurs zorg aan jongeren met een verstandelijke beperking en gedragsproblemen. De jongeren wonen op de instelling, gaan er naar school en lopen er stage. De instelling is groot. De jongeren zijn daarom op grond van persoonlijke kenmerken onderverdeeld in paviljoens. Elk paviljoen bestaat uit 3 leefgroepen. Elke leefgroep heeft zijn eigen groepsleiders. Bij escalerende situaties kunnen de groepsleiders van hetzelfde paviljoen een beroep op elkaar doen.

⁷ Moonen, *Verblijf, beeld en ervaringen van jongeren opgenomen in een orthopedagogisch centrum voor jeugdigen met een lichte verstandelijke beperking*, 22.

3.3 Onderzoeksmethode

We hebben er om een tweetal redenen voor gekozen om de zingeving van groepsleiders te onderzoeken met behulp van een kwalitatieve methode. De eerste reden is dat over het onderwerp nog weinig kennis is. Het is daarom nuttig om het onderwerp eerst te exploreren en alle rijkdom en diepgang van de gegevens te behouden. Dit voorkomt dat er ongefundeerde keuzes worden gemaakt om tot een classificatie te komen. Een andere reden is dat we de beleving en betekenisgeving van de groepsleiders onderzoeken. Dit is een behoorlijk complex onderwerp en door het gebruik van open interviews zullen we eerder in staat zijn om de groepsleiders te stimuleren om actief en creatief over het onderwerp na te denken.⁸

3.4 Vragenschema voor de groepsleiders

In onze zoektocht naar literatuur stuiten wij op het boek van Stolk en Kars (1998) 'Licht en schaduw, een onderzoek naar de zinervaring van ouders en groepsleiders in de zorg voor kinderen met een ernstige, meervoudige handicap'. Tot ons genoegen kwam dit onderzoek in grote mate overeen met het onderzoek dat wij voor ogen hadden. De schrijvers waren begonnen met de algemene onderzoeksvraag: 'Wat is de zinervaring van ouders en groepsleiders van kinderen met een ernstige, meervoudige handicap?' Op basis van de schaarse literatuur splitsten de onderzoekers deze onderzoeksvraag vervolgens op in vier thema's:

1. zin van de zorg voor het kind
2. zin van het leven van het kind
3. de invloed van het kind op de zinervaring van de groepsleiders
4. preventie van handicaps en de grenzen van zorg.

Het eerste en derde thema kwam overeen met onze onderzoekswens, aangezien beantwoording van beide vragen het inzicht in de zinervaring of zingeving van de groepsleiders in hun werk én als gevolg van hun werk vergroot. Wij hebben daarom besloten om het vragenschema van Stolk en Kars wat betreft deze twee thema's te gebruiken als basis voor ons onderzoek naar groepsleiders in de LVG sector.⁹ Wel hebben we een aantal wijzigingen aangebracht in het vragenschema. Deze wijzigingen hebben we gemaakt op grond van de evaluatie van Stolk en Kars zelf en met het doel om het onderzoek beter aan te laten sluiten bij groepsleiders in de LVG sector. De vragen gaven tijdens de interviews het nodige houvast, maar dit wil niet zeggen dat de volgorde vastlag. De groepsleiders kregen ook ruimte om een onderwerp eerder aan de orde te stellen dan in de lijst voorzien was en soms werd doorgesproken over een onderwerp dat niet in het vragenschema stond maar voor de groepsleider wel wezenlijk leek te zijn. Ook de woordkeus in de vraagstelling lag niet vast. Tijdens de interviews werd ter plekke aansluiting gezocht bij de spreektaal van de groepsleiders.

⁸ D.B. Baarda, M.P.M. de Goede en J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Groningen 2001) 18.

⁹ Zie bijlage I – Vragenlijst.

Het vragenschema begint met een algemeen deel waarin de groepsleider wordt gevraagd iets over zichzelf te vertellen, over de reden waarom hij of zij groepsleider is geworden en hoe hij of zij het werk ervaart. In het tweede deel wordt de groepsleider gevraagd of hij of zij het werken met LVG jongeren als zinvol ervaart voor deze jongeren en voor zichzelf. In het derde deel wordt de groepsleider gevraagd in hoeverre het werken met LVG jongeren invloed heeft gehad op zijn of haar manier van leven en zijn of haar visie op het leven. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de levensovertuiging of geloofsovertuiging van de groepsleider.

3.5 Selectie groepsleiders

In ons onderzoek ging het in de eerste plaats om de verheldering van het begrip zingeving en niet om de generalisatie van resultaten. Het ging ons daarbij met name om de kwalificaties van de groepsleiders van het begrip zin. Gegeven dit doel en de beschikbare onderzoekscapaciteit hebben we ervoor gekozen om tien groepsleiders te interviewen. Wij kozen ervoor om uitsluitend ‘senior groepsleiders’, oftewel groepsleiders die 5 jaar of langer op Emaus werkzaam waren, te interviewen. Groepsleiders die korter dan 5 jaar in de instelling werkten zouden, doordat ze nog minder ervaring hadden, waarschijnlijk nog minder kunnen zeggen over hun zingeving in relatie tot het werk. We zijn afgeweken van het selectie criterium van Stolk en Kars, die groepsleiders selecteerden op basis van hun vermogen hun ervaringen onder woorden te brengen. We zijn er vanuit gegaan dat mensen die in een sociale context als Emaus werken, hebben geleerd om hun gedachten en gevoelens voldoende onder woorden te brengen. Aan ons de taak als interviewers om de groepsleiders voldoende uit te dagen en ruimte te geven om hun verhaal te vertellen. Wij maakten daarom a-selectief een keuze uit de groep van senior groepsleiders. Hiervoor selecteerden we eerst twintig groepsleiders, zodat we tien groepsleiders achter de hand zouden hebben, mochten er groepsleiders van nummer één tot en met tien afvallen. Wij lieten bij de selectie de medewerkers van de flexpool buiten beschouwing, omdat flexmedewerkers meestal niet op eenzelfde groep werken en bepaalde vragen dan niet gesteld hadden kunnen worden. Alle groepsleiders van Emaus hadden eind april een mail en een brief in hun postvakjes gekregen met de aankondiging van en enige uitleg over ons onderzoek.¹⁰ Een week later begonnen wij met het bellen en het maken van afspraken met de groepsleiders die we hadden ‘uitgeloot’. Van de eerste tien groepsleiders wilde één groepsleider (nummer 9 van de selectie) niet meewerken, en wel omdat hij geen enkele mogelijkheid had om agenda technisch een afspraak te maken. We hebben daarom ook de 11^e groepsleider op ons lijstje gebeld maar die wou niet meewerken vanwege privacy redenen. Groepsleider nummer 12 was wel bereid mee te werken. Twee groepsleiders (nummer 2 en 8) die hadden toegezegd en waarmee we meerdere afspraken hadden gemaakt, vielen uiteindelijk ook af. Eén vanwege persoonlijke redenen en de ander vanwege ziekte en vakantie. Hierdoor moesten wij op het laatste moment nog twee andere groepsleiders benaderen. Omdat de nummers 13, 14, 16, 18 en 19 van onze selectie op dat moment niet bereikbaar waren en nummer 15 de dag daarop met zwangerschapsverlof zou gaan, kwamen wij uit bij de nummers 17 en 20.

¹⁰ Zie bijlage II – Brief groepsleider

Deze groepsleiders waren bereid om mee te werken en zo behaalden wij toch de doelstelling van tien interviews.

3.6 Uitvoering

We hebben de interviews afgenomen in de periode van 5 mei 2010 tot en met 7 juni 2010. Het was onze doelstelling dat wij telkens beiden bij de interviews aanwezig zouden zijn. Zo kon steeds één van ons de vragen stellen en kon de ander erop letten dat alle vragen aan bod kwamen en dat misverstanden in het gesprek, zo nodig, werden gesignaleerd. Vooral de eerste interviews bleken we elkaar goed aan te vullen. In latere interviews werd dit wel steeds minder. De twee laatste interviews zijn door slechts één van ons uitgevoerd. Doordat er op het laatste moment twee groepsleiders de afspraak hadden afgezegd en er twee nieuwe afspraken moesten worden gemaakt, was het agenda technisch niet mogelijk om hier beiden bij aanwezig te zijn. Gemiddeld duurden de interviews 41 minuten. Het langste interview duurde 1 uur en 23 minuten en het kortste 30 minuten. Elk interview vond plaats op de werkplek van de groepsleider. Meestal gebeurde dit onder werktijd, maar er was ook één interview dat afgenomen werd net voordat de groepsleider de dienst in moest. De meeste interviews vonden plaats op een kantoor, één keer ook in de huiskamer van de leefgroep. Tijdens de meeste interviews was sprake van onderbrekingen (een collega die wat kwam vragen, een plaspauze, telefoon) en een enkele keer van achtergrondgeluiden (muziek, serviesgerinkel). Dit werd door ons meestal niet als storend ervaren. Bij één interview was een stagiaire aanwezig, omdat de groepsleider die haar begeleider was, ons hiervoor toestemming had gevraagd. Aangetekend moet worden dat de mogelijkheid bestaat dat zij door de aanwezigheid van deze vierde persoon minder open of eerlijk is geweest. Vaak kwam na afloop van het interview ter sprake hoe de groepsleider het interview had ervaren. Wij kregen hierop uitsluitend positieve reacties. Eén groepsleider maakte de kanttekening dat hij het idee had gehad dat wij bepaalde antwoorden van hem wilden horen. Wij zetten dit misverstand toen recht en hebben in de daaropvolgende interviews benadrukt dat elk antwoord een goed antwoord is en dat wij juist het verhaal van de groepsleider wilden horen. Het kan zo zijn dat groepsleiders van eerdere interviews dit ook zo hebben ervaren, dit hebben wij echter niet terug gekregen. Wij spraken met elke groepsleider af om het uitgetypte interview achteraf op te sturen zodat de groepsleider er nog naar zou kunnen kijken en eventueel nog op- of aanmerkingen zou kunnen maken. Zowel de namen van de groepsleiders als van de groep waar ze werkten hadden wij gefingeerd. Wij kregen hierop van de groepsleiders geen reacties van inhoudelijke aard. Daarom beschouwen wij de interviews zoals wij deze oorspronkelijk hebben uitgetypt als definitief.

3.7 Analyse

Allereerst typten wij de interviews volledig uit, inclusief pauzes, haperingen, herhalingen etcetera. De interviews van in totaal 155 pagina's tekst vormen het materiaal voor de analyse.

De vragen uit de vragenlijst werden samengevat in trefwoorden (zie bijlage II). Zo werd bijvoorbeeld de vraag: *'Je werkt nu al jaren met LVG jongeren. Kun je zeggen welke invloed het werken met deze bewoners heeft gehad op je eigen leven?'* samengevat in het trefwoord: *'Invloed op persoonlijk leven'*.

Vervolgens werden de teksten zorgvuldig gelezen. Nagegaan werd welke passages op een bepaald trefwoord betrekking hadden. Dit was uiteraard vaak het moment tijdens het interview waarop de bij het trefwoord behorende vraag werd gesteld. Hiernaast bleken er vaak andere passages in het interview waar het trefwoord ook ter sprake kwam, zonder dat er expliciet naar werd gevraagd. Als bleek dat de tekst informatie bevatte die niet bij één van de trefwoorden paste, dan werd zo nodig een trefwoord toegevoegd. Sommige passages kregen geen trefwoord omdat deze niet relevant waren voor de vraagstelling van het onderzoek. Steekproefsgewijs controleerden wij bij elkaar de toekenning van de trefwoorden, bij meningsverschil werd overlegd tot er sprake was van consensus. De extra trefwoorden die we beiden toekenden aan verschillende passages waren 'verloop groepsleiders', 'kwaliteit groepsleiders', 'samenwerking team' en 'band met de jongeren', omdat de groepsleiders relatief vaak over deze onderwerpen spraken.

Op basis van de op trefwoorden gescoorde interviews werd vervolgens een herstructurering gemaakt van elk interview in individuele antwoordprofielen. Alle nuttige informatie die een geïnterviewde gegeven heeft over de trefwoorden zoals bijvoorbeeld *'Invloed op het persoonlijk leven'*, werd hierbij bij elkaar geknipt en geplakt in een nieuw document. De citaten werden aangevuld door korte verbindende en verklarende zinnen, zodat het antwoordprofiel ook zonder het oorspronkelijke interview begrepen kon worden.

De antwoordprofielen van drie willekeurige interviews werden gecontroleerd door een academicus die kundig was in kwalitatief onderzoek. Dit leidde tot enkele correcties. Er was door hem ook een suggestie gedaan voor een extra trefwoord ('vaardigheden') en een overkoepelend trefwoord voor 'verloop groepsleiders', 'kwaliteit groepsleiders', 'samenwerking team' ('kwaliteit van hulpverlening'). Uiteindelijk hebben wij de extra trefwoorden in onze resultaten helemaal buiten beschouwing gelaten, aangezien het onderzoek anders te uitgebreid zou worden en deze passages ook niet strikt noodzakelijk waren voor hetgeen wij wilden onderzoeken.

De individuele antwoordprofielen voegden wij samen in groepsprofielen. Hierbij werden de antwoorden van alle tien groepsleiders per trefwoord gebundeld. In eerste instantie hebben we hierbij nog geen classificatie gemaakt. De groepsprofielen gaven ons een volledig overzicht van de antwoorden van de verschillende groepsleiders per trefwoord.

Op grond van de groepsprofielen hebben we vervolgens geprobeerd een classificatie per trefwoord te maken. Doel was om gelijksoortige antwoorden van groepsleiders onder één noemer te brengen en tegelijkertijd zoveel mogelijk de rijkdom van de informatie te behouden. Wij lieten de gebruikte citaten zoveel mogelijk staan

zoals de groepsleiders ze uitgesproken hadden, maar wij maakten ze wel ‘leesbaar’ door haperingen of herhalingen te verwijderen. Soms voegden wij zinnen samen tot passages die in onze ogen recht deden aan hetgeen de groepsleider had gezegd.

Het onderzoeksverslag schreven wij op basis van de geclassificeerde groepsprofielen, met op de achtergrond steeds de groepsprofielen, de individuele profielen en de interviewteksten om, indien dat nodig was, op terug te vallen.

3.8 Validiteit

Voorafgaand aan ons onderzoek hebben we het vragenschema van Stolk en Kars bestudeerd: meet deze vragenlijst ook daadwerkelijk de zinervaring en/of zingeving van de groepsleiders?

Allereerst iets over het begrip zingeving/zinervaring. Geen enkele gestelde vraag gebruikt één van beide begrippen. Er wordt alleen gesproken over zin. Het vragenschema laat de geïnterviewde hiermee de ruimte om zijn eigen invulling te geven aan zin. Of dit nu neigt naar het begrip zinervaring of naar het begrip zingeving.

Om deze vraag verder te beantwoorden hebben we de multidimensionele structurering van zingeving van Leijssen (2004) naast het vragenschema gelegd. Hierbij bleek dat een vraag onder de rubriek Onderzoeksvraag 1 (vraag 13, *zin voor de jongeren, zin voor de groepsleider*) de geïnterviewde impliciet uitnodigt om iets te vertellen over de diepte van zijn zinbeleving in het werk. Vragen onder Onderzoeksvraag 2 bevragen de geïnterviewde ten eerste op bronnen van zingeving (vraag 15, *dingen die er echt toe doen, die je belangrijk vindt, waar je vervulling in vindt*). Ten tweede zijn er vragen naar de motivationele (vraag 15-18 *waarden en bedoelingen en effect van werk hierop*) en cognitieve componenten (vraag 19, *Relatie levensbeschouwing met wat waardevol is voor de groepsleider*; vraag 14, *levensvisie*) van iemands persoonlijkheid die betrokken zijn bij zingeving.

De affectieve component komt niet expliciet aan bod maar is eigenlijk bij alle vragen op de achtergrond aanwezig. Het algemene deel dient onder andere om de geïnterviewde op zijn gemak te stellen en zodoende ruimte te scheppen voor het gevoelsmatige aspect van zingeving.

We concluderen dat dit onderzoek valide is aangezien de gebruikte vragenlijst de drie dimensies van zingeving, onderscheiden door Leijssen, naar voren laat komen.

4. Resultaten

De interviews hebben een schat aan informatie opgeleverd. In dit hoofdstuk zullen we deze informatie presenteren. We beginnen met de achtergrondinformatie (§4.1) over de groepsleiders en de jongeren waarmee ze werken. In §4.2 en §4.3 komt de eerste onderzoeksvraag aan bod, de zin van de zorgverlening voor respectievelijk de jongeren en de groepsleiders zelf. In §4.4 leest u wat de groepsleiders hebben gezegd over de invloed van hun werk op hun eigen leven. Na dit inleidende gedeelte over de invloed van werk focussen we in § 4.5 op de tweede onderzoeksvraag: de invloed van het werk op de zingeving van de groepsleiders.

4.1 Achtergrondinformatie

Na een korte toelichting op het onderzoek vroegen we de groepsleiders om iets over zichzelf te vertellen en stelden we verschillende vragen over het werk, over de groep en over de jongeren. Een deel van deze informatie was niet direct van belang voor het begrijpen van de omstandigheden waarin de groepsleiders werken. Het gaat hierbij om de trefwoorden *keuze voor de groep, eerste indrukken, besef beperking, lijden aan beperking, kwetsbaarheid jongeren*. Voor deze informatie, zie bijlage IV. De overige algemene informatie wordt hier vervolgens per trefwoord gepresenteerd.

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de geïnterviewde groepsleiders is 40 jaar en 10 maanden. De oudste is 47 jaar en de jongste is 36 jaar.

Sekse van de groepsleiders

Van de groepsleiders die wij spraken, zijn er acht man en twee vrouw. De verhouding is dus 80 procent man en 20 procent vrouw. De man/vrouwverhouding van de 75 groepsleiders die 5 jaar of langer bij Emaus werken (de flexpool niet meegerekend), is 54 procent man en 47 procent vrouw. Deze groep van tien groepsleiders is wat dit betreft dus geen afspiegeling van de totale populatie senior groepsleiders. Dit was echter ook geen doel van dit kwalitatieve onderzoek.

Levensovertuiging

Acht van de tien groepsleiders hebben een protestantse of katholieke achtergrond. Hiervan behoren er op het moment van het interview nog twee tot een protestantse kerk. Eén groepsleider is niet met een geloof opgevoed maar zegt wel een beetje te geloven in de humanistische visie. Eén groepsleider zegt vooral te geloven in zichzelf.

Opleiding

Zes groepsleiders hebben SPW gedaan. Bij één groepsleider heette deze opleiding toentertijd nog Agogisch werk en bij een ander MBO-MDGO. Eén van deze groepsleiders heeft hierop volgend een interne opleiding bij justitie, SPH en twee post HBO opleidingen gedaan, één heeft ook de SPH en een master pedagogiek gedaan en één is op het moment van het interview bezig met de SPH. Van de andere groepsleiders heeft

één groepsleider de PABO gedaan, heeft een andere groepsleider de KJVJ (Kinderverzorging en Jeugdverzorging) en MBO-IB gedaan en heeft weer een andere groepsleider verschillende MBO-opleidingen gedaan.

Aantal jaren ervaring in de zorg

Gemiddeld werken de groepsleiders 12 jaar en 4 maanden in de LVG zorg. De langste periode is 22 jaar en kortste periode 7 jaar.

Functie geïnterviewden

Allen hebben een functie als senior groepsleider. Daarnaast is er nog een groepsleider die in de trainerspoule betrokken is voor bijvoorbeeld stagebegeleiding en individuele coaching, en nog een groepsleider die daarnaast werkt als maatschappelijk werker, meldpunt is voor vermeend seksueel misbruik, trainer is in agressie en conflicthantering en lid is van het opvangteam voor medewerkers.

Aantal jaren op deze groep

Gemiddeld werken de groepsleiders 4 jaar en 2 maanden op hun huidige groep. De langste periode is 12 jaar, de kortste 3 maanden.

Problematiek van de jongeren op de groepen

De groepen waar de groepsleiders op werken bestaan uit vijf jongensgroepen, vier gemengde groepen en één meisjesgroep. Op alle groepen hebben de jongeren een lichte verstandelijke beperking, wat inhoudt dat ze een IQ hebben tussen de 50 en de 85. Daarbij hebben alle jongeren gedragsproblemen of psychische problemen. De groepsleiders noemen als problematiek PDD-NOS, autistische stoornissen, ADHD, MCDD, ODD, hechting-, agressie- of loverboyproblematiek.

4.2 Zin van het werk voor de jongeren (onderzoeksvraag 1.a)

Na het algemene gedeelte kwam de eerste onderzoeksvraag aan de orde. We vroegen de groepsleiders of ze het werk als zinvol ervaren. De meeste groepsleiders interpreteerden dit als een vraag naar de zin van het werk voor de jongeren, of met andere woorden: wat halen de jongeren uit de inzet van de groepsleiders. Voor een overzicht van de resultaten, zie tabel 1

Eén groepsleider geeft aan dat het werk soms wel eens **zinloos** lijkt:

Maarten: 'Ja, dat vraag je je soms wel eens af, is dit nou zinvol, wat een energie heb ik d'r allemaal ingestoken. Bloed, zweet en tranen soms.'

Zeven groepsleiders geven aan dat het werk **niet** altijd zinvol al het gaat om **goede resultaten**:

Paul: 'Niet met als doel hen naar een betere toekomst te leiden. Dat is wel een prachtig doel maar 80, 90 procent van deze jongeren gaat na het verlaten van dit instituut toch weer bergafwaarts. Als ik moet kijken naar het resultaat van het werk, ja dan zou je eigenlijk per direct moeten stoppen.'

Wesley: 'Ik denk wel eens met die of met die is het water naar zee dragen, dat komt niet goed. Dan heeft het weinig zin, ja.'

Koen: 'Als ik dit werk zou doen met als zingeving ze redden het allemaal, het komt allemaal daarna goed, dan moet ik heel snel opstappen, want zo werkt het niet.'

Hanneke: 'Als je kijkt naar wat komt er nou uiteindelijk van terecht, van die jongeren van Emaus, nou dan is het net zomin zinvol als andere soorten van behandeling of detentie.'

Uit het verhaal van één groepsleider blijkt dat het moeilijk is om de zin van het werk af te leiden uit het resultaat. Want wanneer is een resultaat goed? Dit is heel relatief, want een groepsleider heeft daar wellicht een andere kijk op dan een buitenstaander:

'Zo trof ik de laatste keer een jongen aan met een meisje, dat inmiddels zwanger was, en die kwamen met de auto aanrijden, hij had hier ooit jaren geleden gezeten. Die jongen zat te vertellen, hij redde zich prima. Het meisje stond er naast: 'ja, maar je hebt vorige week nog vastgezet en... 'ja nou ja goed een paar weekjes maar hoor, ik heb weer een baantje binnenkort enzovoorts'. Die jongen ging weg, toen die wegreed zei ik nog van 'goed man, dat je je rijbewijs hebt gehaald... 'Goh z'n rijbewijs? Had 'ie niet eens. Hij reed gewoon in die auto zonder rijbewijs. En hij reed weg en dan denk je van ja, dan zijn er heel veel dingen die bij een normale burger in werking gezet worden, en die bij mij anders werken dan. Dan denk ik van: 'wacht even. Dat joch, dat redt zich, hoe 'ie zich redt, doet 'ie dan, hij loopt op straat, hij heeft misschien nog een keer vastgezet, hij heeft misschien een baantje binnenkort, als er verder niks bijzonders is, ja, of geen ernstige dingen gebeuren, dan redt die jongen zich. In zijn beperktheid.'

Maar Emaus is in ieder geval **beter dan het alternatieve leven buiten Emaus** volgens vijf groepsleiders:

Gerard: 'Ja, ik vind het wel heel zinvol dat die jongeren hier een plek hebben om te kunnen wonen. Want anders dan waren denk ik veel kinderen of in de gevangenis terecht gekomen, want daartussen zit dan bijna weinig meer, dus het is wel heel zinvol wat we doen.'

Janneke: 'De jongeren waarmee ik kan werken, die hier geplaatst worden, zwerven in ieder geval niet op straat.'

Peter: 'Je haalt ze uit een omgeving weg waar 't heel slecht ging. Dus het is zinvol dat ze weg worden gehaald –en dat moet eerder gebeuren- uit hun situatie. Dat is zinvol. Ja dat zullen ze nooit zeggen, maar ik denk dat ze het hier beter hebben dan thuis.'

In ieder geval is het **zinvol voor het nu**, zeggen vijf groepsleiders:

Wesley: 'In het hier en nu, en daar gaan we dus vanuit, wel. De kinderen die hier zijn, op dit moment, proberen wij een maximaal leefklimaat voor te organiseren. Ja dan denk ik die zijn wel gelukkig dan. En als ze vandaag gelukkig zijn dan is dat mooi meegenomen.'

Timo: 'Ik vind het absoluut zinvol, ook zinvol voor de jongeren. De jongeren die gaan het niet redden, maar ze hebben wel anderhalf jaar een goede tijd gehad. Vandaag is het zinvol!'

Twee groepsleiders nuanceren het **zinvol voor het nu** door er aan toe te voegen dat het in ieder geval voor **sommige** jongeren zinvol is:

Wesley: 'Als hier feestdagen zijn of weekenden, dan heb je echt de kinderen die dus helemaal niks hebben. En dan denk ik van dat heeft echt zin. Sommige kinderen die dus geen thuissituatie hebben die ook nog wel redelijk lief zijn. Ja die kunnen nergens terecht en dat zijn echt kinderen dan denk ik van ja dat is echte jeugdhulpverlening. Maar sommige kinderen zijn zo antisociaal en zo hard, die gebruiken alleen maar al dat soort dingen, dan denk ik van ja dat heeft geen zin.'

Heel illustratief voor de 'zin voor het nu' is het verhaal van Paul:

'Ja, soms zakt het lood je in de schoenen. Ik ben begeleider geweest van een jongen, Samuel. En toen die negentien was zei hij: 'het is wel goed met jullie, al die stomme regeltjes, jullie hebben niks meer over mij te zeggen, ik ben hier vrijwillig dus toedeledokie.' 'Nou, ik zou het maar niet doen Samuel', etc. Hele verhalen. Toch gedaan, uiteindelijk. Twee maanden was deze jongen dood. Letterlijk dood geslagen. Ik ben op zijn crematie geweest. En op zijn crematie waren zes personen aanwezig. Een jongen van negentien jaar. Zes personen. En zijn ouders wilden niet komen. Want als ze waren gekomen zouden ze de kosten van de kist moeten betalen. Ja, dan denk je: 'Oh, waar doe ik het allemaal voor.' Maar de jaren dat hij hier is geweest heeft hij het goed gehad. Hij heeft een prima tijd gehad hier. En zo sta ik hier ook in mijn werk. Vandaag ben ik hier. En vandaag gaan we weer heel veel leren. En dat gaat met vallen en opstaan. En dat is soms helemaal niet leuk. Maar uiteindelijk is het een goede dag geweest.'

Zeven groepsleiders geven aan het zinvol te vinden dat de jongeren **iets mee krijgen**:

Maarten: 'Elke jongen heeft een rugzak. En daar stop jij allemaal wat in, ook hoe je bent, hoe je doet, wat je ze allemaal leert. En al die tijd dat ze hier zijn zul je er misschien niet veel van zien, maar wie weet, straks later... Je bent echt opvoedend bezig en ooit zullen ze daar gebruik van maken. Ja, en soms zit het in hele kleine dingetjes. Die jongens weten niet hoe een koffiezetapparaat werkt. En dan hebben wij ze toch maar geleerd om koffie te zetten. Het zit in hele kleine dingetjes.'

Hanneke: 'Alles wat je nu dan meepikt, waarvan je later denkt: nou dat was leuk, daar heb ik een goede tijd gehad, mensen om me heen gehad die betrouwbaar waren. Als de groepsleiding dit zei, dan deden ze dat. Zeiden het niet, dan deden ze het ook niet. Weet je dat stukje, als ze dat mee kunnen nemen, dan denk ik dat we al heel veel bereikt hebben en dat het op die manier wel zinvol geweest is.'

Timo: 'Je hoopt dat 'ie daarmee ooit ergens het wel een keer op kan pakken. Al ligt 'ie tien jaar in de goot...'

Koen: 'Ik denk dat het zo ontzettend belangrijk is dat er mensen zijn zoals wij, die zich kunnen verplaatsen in wat hun is overkomen, en die ook nog zeggen van goh, wij hebben middeltjes, methodes, methodieken, slimme plannetjes, om ervoor te zorgen dat jij je toch kan redden en een kans krijgt. Door die conditionering of de methodes die wij gebruiken kan het er aan bijdragen dat ze zich gaan redden.'

Dimensie	Aantal keer genoemd
Soms lijkt het zinloos	1
Niet altijd als het gaat om goede resultaten	7
Beter dan het alternatieve leven buiten Emaus	5
Zinvol voor het nu (voor sommige jongeren)	8
De jongeren krijgen iets mee	7

Tabel 1 De zin van het werk voor de jongeren volgens de groepsleiders

Samenvatting

Zeven groepsleiders geven aan dat ze het zinnig vinden dat jongeren iets mee krijgen op Emaus. Hier staat tegenover dat er ook zeven keer gezegd wordt dat het werk niet altijd zinnig is vanwege goede resultaten. Maar het werk is zinnig voor nu en de jongeren zijn hier beter uit dan in alternatieve levensomstandigheden.

4.3 De zin van het werk voor de groepsleiders zelf (Onderzoeksvraag 1b)

Voordat we gaan kijken naar de zin van het werk voor de groepsleiders op dit moment, eerst wat over de aanvankelijke reden waarom de groepsleiders voor dit beroep hebben gekozen. Hierna kijken we of de groepsleiders nu nog dezelfde punten noemen waardoor ze zin in hun werk ervaren. Tenslotte het onderwerp twijfels. Twijfelen de groepsleiders wel eens aan hun huidige baan en zo ja, welk zingevingdilemma zit hier achter?

Bewegredenen om dit beroep te kiezen

Twee groepsleiders hebben het beroep gekozen vanwege de sportieve activiteiten:

Gerard: 'Ik dacht dat is gewoon betaalde scouting, dat ga ik ook doen.'

Timo: 'Toentertijd was er heel veel sport, zelf was ik altijd heel sportief. Als je zoveel raakvlakken hebt, denk je: dat ligt me eigenlijk wel.'

De andere acht groepsleiders geven allemaal als reden dat het ze leuk leek om met jongeren te werken:

Peter: 'Ja er waren toen vooral antisocialen. Dat trok me heel erg aan. Met straattaal, straatgebeuren, dat ligt heel dicht bij de bajes dus van heel veel zag je overeenkomsten, en ja dat trok me aan dat antisociale. Meer de hardere jongens vind ik leuker dan (...) de jongens of meisjes die zeg maar eigenlijk meer het moederschap-gevoel nodig hebben.'

Twee groepsleiders zeggen bovendien dat de ontwikkelingsmogelijkheden binnen 's Heerenloo ze aantrok:

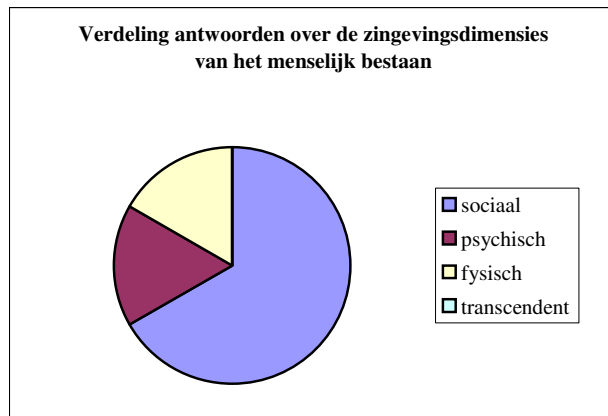
Koen: 'In mijn tijd was er (in zijn vorige werk – red) sowieso geen mogelijkheid zomaar even een opleiding te gaan doen. En dat stond wel hier. Ik had zoiets van, dat moet ik aangrijpen.'

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de antwoorden. Zo veel mogelijk zijn de dimensie en diepte van zinbeleving aan de hand van de indeling van Leijssen (2004) er

aan toegevoegd. In figuur 1 zijn de verdeling van de antwoorden over de dimensies ook grafisch weergegeven.

Categorie antwoord	Dimensie	Diepte	Aantal keer genoemd
Sportieve activiteiten	fysisch	hedonistisch	2
Omgang met jongeren	sociaal	?	8
Ontwikkeling	psychisch	persoonlijk	2

Tabel 2, beweegredenen van groepsleiders om beroep te kiezen



Figuur 1, redenen waarom groepsleiders beroep hebben gekozen verdeeld over zingevingdimensies

Zingeving op dit moment

De meeste groepsleiders geven meerdere antwoorden op deze vraag (tabel 3).

Zeven groepsleiders geven aan dat ze de zin halen uit de **omgang met de jongeren**: Wesley: 'De motivatie om hier te werken en dit werk te kunnen doen, dat was voor mij het contact met de kinderen zeg maar. Weet je want het contact met de kinderen dat is voor mij wel een toevoer eigenlijk, een draagvlak, Dat geeft veel zin zeg maar. Ondanks dat ze groot en sterk en agressief zijn vind ik het ook wel wat hebben, echt die straatjongens, echt die stoere rauwdouwers weet je wel? Want zet mij in een accountantskantoor neer en dan ben ik doodongelukkig na een middag.'

Gerard: 'Ik vind het gewoon heel erg leuk om met jeugd te werken. Het zijn ook allemaal leuke knapen, ze hebben allemaal iets leuks, ongeacht wat ze gedaan hebben.'

Timo: 'Dat vind ik het leuke, het zinvolle eraan. Om samen tot iets te komen. Ja, samen met hun iets te doen, en samen met hun over grenzen heengaan en samen met hen soms ook over mijn eigen grenzen heengaan. Het kost een half jaar investeren, maar uiteindelijk pak je wel je winst. Dat is het leuke. Iedereen, bij iedereen kun je eigenlijk wel komen. Iedereen heeft wel een bepaald iets, dat je hem kan triggeren. En dat is denk ik het spelletje van groepsleider, het is een spel. En dat maakt het voor mij interessant. Ik ben één grote toneelspeler.'

Hanneke: 'Ik vind deze doelgroep het allerleukste, omdat ik daar toch ergens een klik mee heb. Wat het leuke ook met deze jongens is, omdat ze zo soort van slecht zijn,

doortrapt, kun je het spelletje met ze spelen. En dat spelletje spelen, dat vind ik het leukste. En dat is dan ook gewoon m'n eigen lol. Waaraan ze mee mogen doen.'

Voor zes groepsleiders is hun werk ook zinvol omdat ze de jongeren iets kunnen **leren of meegeven of helpen**:

Koen: 'Maar ook momenten van voldoening zijn als je merkt dat die kinders plezier hebben. Of, nog sterker, dat ik zie, dat wat ik doe, dat dat ook wat effect heeft. Dat zo'n joch iets aanneemt, die samenwerking aangaat. Dat geeft ook voldoening in dit werk. Voor mezelf dan. Als je ziet dat zo'n joch iets op gang brengt, dat je bij zo'n kind iets doet. Ja, moet ik zeggen, het zijn zulke kleine dingen dat je ze soms niet kan beschrijven.'

Frank: 'Mijn drive is toch: 'ik zie die jongens groeien!' Dat vind ik gewoon mooi om te zien, het moment dat ze hier komen en het moment dat ze weggaan, dan zie je toch dat je voor iedere jongere iets behaald hebt wat bij hen past. Je idealen zijn gewoon wat meer naar beneden geschroefd in de haalbaarheid van dingen, de taken, vaardigheden die jongens hebben.'

Timo: 'Dat je die ander dan juist het goede duwtje geeft om het wel voor elkaar te krijgen, dat ie over vijf jaar belt van: 'hé, het is me eindelijk gelukt.'

Frank: 'Ja ik vind het gewoon heel plezierig om mensen te kunnen helpen. Dat vind ik zelf wel een hele belangrijke en ik zie dat mijn aandeel wel zinnig is, als ik zie het contact dat ik met jongeren heb, dat vind ik belangrijk dat ik contact met jongeren heb, en wat ik daarin van jongeren terugkrijg en wat ze je durven te vertellen wat soms best wel moeilijk is en dan is het soms ook niet verbazingwekkend dat jongens gevormd zijn zoals ze geworden zijn.'

Maarten: 'Ik wil graag zorgen voor mensen. Ik gun iedereen hetzelfde recht. Gelijke kansen. En deze kinderen verdienen ook een kans. Ondanks dat alles zoveel tegen zit in hun leven.'

Timo: 'Nee ik zit hier niet voor mezelf achter de computer om boekhouding te doen, ik zit hier voor de ander. Je hebt je eigen plezier in je werk, dat drijft je. Maar voor de ander wil je het zo goed mogelijk maken. Ja, daar ga je dan voor, omdat ze die kans verdienen, daar doe je het voor. En dan ga je kijken wie het wel wil, ze verdienen die kans! En ik denk dat dat ook het motto is waarvoor je het werk hier doet: ze verdienen die kans.'

Eén groepsleider vindt het waardevol om **het echte 'kind' weer tevoorschijn te halen**:

Maarten: 'En als je die jongens dan ook gewoon weer echt kind kan laten zijn, niet dat stoere, al die mechanismen die erover heen hangen die ze allemaal aangeleerd hebben, dat dat eraf is, en je gaat met ze in het bos en ze lopen 'pieuw pieuw pieuw' en verstoppertje te spelen, dan denk ik van ja kijk en dit, dit is leuk. Ja, nu ben je weer gewoon zoals het eigenlijk moet wezen. En als je dat naar voren kan toveren met z'n allen... ja, dat is het leuke daaraan.'

Drie groepsleiders noemen de voldoening die het oplevert als jongeren nadat ze weg zijn **opnieuw contact opnemen**:

Koen: 'Na die jaren dat ik hier werk, dat is het ontzettende leuke moment dat zo'n jochie terugkomt, om hier effe koffie te drinken. Dat zijn momenten dat je dan toch denkt dat joch komt terug, voldoende gevoel. Maar dat zijn wel zeldzame momenten hoor, dat is heerlijk om te zien, dat is fantastisch om te zien.'

Drie groepsleiders noemen de **waardering** van de jongeren:

Frank: 'En af en toe vertellen ze: 'Het was eigenlijk niet zo slecht hiero. We liepen vaak tegen jullie aan te schoppen, jullie waren streng, bladibla...' maar als puntje bij paaltje komt hebben ze toch vaak best wel een hele leuke tijd gehad.'

Paul: 'Als je goed oplet krijg je toch wel wat van de jongeren. Als die jongen me dan even een stomp geeft, dat zegt voldoende. Dat zegt voldoende. Zoiets als: 'okay dat je er bent', of 'goed dat je er bent'. En dat is goed.'

Eén groepsleider zegt ook **zelf tot zijn recht** te kunnen **komen**:

Wesley: 'Dus, ik kan hier ook zijn wie ik ben en dat daar verleen ik m'n identiteit en de status aan.'

Verder noemen twee groepsleiders de **vrijheid**, één de **afwisseling** en één de **activiteiten**:

Wesley: 'Dat heeft deels ook te maken met heel veel vrijheid die je hebt in dit werk. En dat past bij mij als persoon weer.'

Hanneke: 'Ik vind het een erg leuke doelgroep. Ze komen alleen maar als ze je echt nodig hebben, dus is het ook lekker rustig. Ik kan hier echt naar toe, van dat ik denk van: 'oh, ik voel me net zo'n vakantieganger', vandaag ook. Ik ben toevallig aan het werk, maar verder...'

Gerard: 'Activiteiten doen met jongeren is wat ik heel erg leuk vind. Nou als ik daar maar ook nog voor betaald krijg, dat is natuurlijk heel erg leuk.'

Tenslotte wordt de **omgang met of het begeleiden van collega's** genoemd:

Hanneke: 'Door de collega's die het aantrekt.'

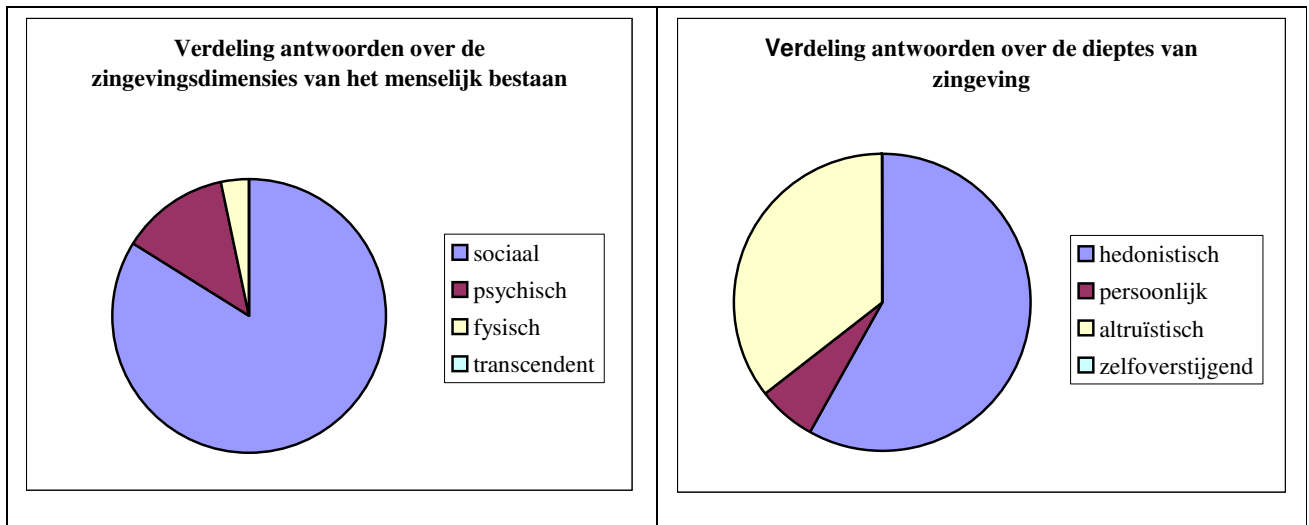
Paul: 'Want je probeert te ondersteunen en te coachen en te begeleiden en te helpen en noem maar op. Daar krijg je sneller wat van terug. Ja, dat is weer een andere voldoening maar ook voldoening.'

In tabel 2 zijn de antwoorden van de groepsleiders verdeeld over een elftal categorieën. Achter deze categorieën is aangegeven tot welke zingevingdimensie van het menselijk bestaan het gerekend kan worden en welke diepte eraan toegekend kan worden op grond van de multidimensionele structuur van zingeving van Leijssen (2004).

Categorie antwoord	Dimensie	Diepte	Aantal keer genoemd
Omgang met jongere	sociaal	hedonistisch	7
Jongere iets meegeven, leren, helpen	sociaal	altruïstisch	10
Het echte kind weer te voorschijn halen	sociaal	altruïstisch	1
Jongeren die opnieuw contact opnemen	sociaal	hedonistisch	3
Waardering van de jongeren	sociaal	hedonistisch	3
Vrijheid	psychisch	hedonistisch	2
Afwisseling	psychisch	hedonistisch	1
Activiteiten	fysisch	hedonistisch	1
Zelf tot recht kunnen komen	psychisch	persoonlijke groei	1
Omgang met collega's	sociaal	hedonistisch	1
Begeleiden van collega's	sociaal	persoonlijke groei/altruïstisch?	1

Tabel 3, de zin van het werk voor de groepsleiders zelf

In figuur 2 is de verdeling over de verschillende dimensies en dieptes van zingeving nog eens grafisch weergegeven.



Figuur 2, verdeling antwoorden groepsleiders over dimensies en dieptes van zingeving

Twijfels

Twijfels zouden een aanwijzing kunnen zijn voor een verminderde zingeving. De antwoorden op deze vraag zijn hier daarom weergegeven.

De meeste groepsleiders zeggen nooit getwijfeld te hebben aan hun keuze voor de LVG zorg:

Frank: 'Nee hoor, nee geen moment.'

Twee groepsleiders geven aan vroeger wel eens getwijfeld te hebben:

Maarten: 'Oh ja, vaak genoeg. Het was heel erg leren dat je je eigen gereedschap bent. Dat hoe je je voelt, hoe je kijkt, alles heeft invloed. En ja als je het dan eens een keer thuis heel moeilijk hebt bijvoorbeeld, dat heeft een grote impact ja. Ook wel eens van 'pfff ik weet het niet, ik trek het niet, het is teveel'. En dan dit werk, ja.'

Vier groepsleiders twijfelen nu nog wel eens. Eén omdat dit werk fysiek te zwaar wordt op latere leeftijd. Hij vindt het werk erg leuk en zou altijd wel door willen maar dat kan helaas niet. Eén groepsleider twijfelt wel eens omdat hij dit werk al zo lang doet en denk dat hij wel eens wat nieuws moet, één omdat hij soms een leuke vacature ziet voorbij komen en één door problemen in het team.

Samenvatting

De meeste groepsleiders hebben voor dit werk gekozen vanuit sociale motieven: de omgang met de jongeren. Ook nu nog vinden de groepsleider het meeste zin in sociale aspecten van hun werk. Het gaat hierbij zowel om hedonistische (omgang met jongeren) als altruïstische (jongeren iets meegeven) zinbeleving. Slechts één van de vier groepsleiders die wel eens twijfelen doet dit vanuit negatieve gevoelens over zijn huidige werksituatie. Het gaat hierbij om de verhoudingen binnen het team.

4.4 Invloed werk op het leven van de groepsleiders

De groepsleiders van Emaus werken met jongeren met ernstige gedragsproblemen. Binnen de leefgroepen komen regelmatig conflictsituaties voor. Een groepsleider kan dit als uitdaging ervaren maar er ook wel eens ontmoedigd van raken en de zin er niet langer van in zien. We vroegen de groepsleiders daarom hoe intensief ze hun werk vinden, of ze hun werk mee naar huis nemen, en of het werk nog andere invloeden op hun persoonlijk leven heeft.

Intensiteit beroep

De mening van de groepsleiders over de intensiteit van het werk varieert. Een overzicht is te zien in tabel 4.

Drie groepsleiders vinden het werk niet meer intensief, één hiervan heeft het nooit intensief gevonden:

Peter: 'Het werk met de jongeren is voor mij, ja dat klinkt ook weer arrogant, maar eigenlijk appeltje eitje.'

Twee groepsleiders merken op dat het werk steeds minder intensief wordt:

Paul: 'omdat je de route kent, en de jongeren goed kent.'

Vijf groepsleiders geven aan dat het werk, ondanks de routine, intensief blijft:

Koen, door zijn zoektocht naar de beste behandeling voor de jongeren: 'Maar dat is ook helemaal afhankelijk van jezelf. Ik kan ook heel makkelijk op de groep gaan zitten en dan gaat niemand mij aanspreken.'

Timo: 'Ze kennen jou door en door, als ik links kijk of met m'n tong een keer in m'n wang zit, weten ze precies wat ik bedoel en dat maakt het makkelijker, meer routinematig, maar het blijft intensief, je blijft bezig met die jongeren.'

Hanneke: 'Je moet wel altijd alert zijn! Op wat er gebeurt, wat je hoort, wat je ziet, wat je denkt te zien en te horen.'

Wesley: 'Het zware van dit werk is, dat je heel intensief met kinderen werkt die altijd oppositioneel zijn zeg maar. Ze zullen nooit zeggen van goh we doen vandaag even rustig aan omdat jij zo moe bent of zo.'

Alle groepsleiders noemen wel één of meerdere aspecten van het werk die zij als zwaar of intensief ervaren. De genoemde redenen zijn: agressie van de jongeren, jongeren moeten ontkleden en hieraan gekoppelde morele bezwaren, jongeren die niks met je willen, continu alert moeten zijn, lichamen intensiteit doordat je jongeren moet fixeren, drukke diensten, geen vaste collega's, trainerspool, verslaglegging, stageverslagen controleren.

Intensiteit	Aantal keer genoemd
Nooit intensief geweest	1
Niet meer intensief	2
Wordt steeds minder intensief	2
Blijft intensief ondanks routine	5

Tabel 4 Intensiviteit eigen werk volgens groepsleiders

Verwerking

We hebben zeven groepsleiders expliciet gevraagd hoe ze alles verwerken wat ze met de jongeren meemaken (zie tabel 5).

Vier groepsleiders **nemen niks meer mee naar huis:**

Hanneke: 'Ik heb volgens mij één of twee keer van mijn werk gedroomd, dat was echt belachelijk, maar nee, ik neem niks mee naar huis.'

Bij één van deze groepsleiders was dat wel anders op de vorige groep waar ze werkte:

Janneke: 'Die tijd is toch wel behoorlijk spannend stressvol geweest. En natuurlijk ook wel als je 's avonds afgesloten had met een stevig conflict en de volgende ochtend moest je er weer staan en dan voelde je ook wel de kriebel in je buik en dan kon ik ook amper een boterham in de auto naar binnen krijgen. En de ene kant denk ik is het ook niet verkeerd maar aan de andere kant zo moet je dus eigenlijk niet naar je werk gaan. Met min of meer pijn in je buik en dat je geen hap eten naar binnen krijgt.'

Drie groepsleiders hebben er thuis **nog wel eens last van:**

Maarten: 'En als het heel erg spannend is geweest dan ben je gewoon helemaal uitgeblust. Ja, en dan kun je er niet zijn voor je gezin, dan ben je gewoon moe. Waar ik me wel eens schuldig om voel.'

De meesten geven aan dat wel **minder wordt** in de loop van de tijd:

Koen: 'Dat is ook wel misschien een stukje ervaring dat je wel makkelijker leert om dingen naast je neer te leggen en om het ook echt goed bespreekbaar te maken'.

Eén groepsleider meent dat bijna alle groepsleiders het nog wel eens kunnen hebben: Paul: 'O, ik heb wel nachten nog wel nagedacht. En nagepiekerd. Over wat er allemaal gebeurd is. En er tegenop zien van 'morgen moet ik weer'. En hoe pak ik dat aan. En ook dat heeft 90 procent van de collega's nog steeds. Ja, want er gebeuren hier hele heftige dingen. En dat gaat je niet in de koude kleren zitten.

Verwerking	Aantal keer genoemd
Ik neem niks mee naar huis	4x
Ik heb thuis nog wel eens last van mijn werk	3x

Tabel 5, Verwerking volgens 7 groepsleiders

Andere invloeden

De meeste groepsleiders geven meerdere antwoorden. De antwoorden van de groepsleiders zijn te classificeren conform tabel 6.

Vier groepsleiders geven aan dat het **moeilijk te zeggen** is in hoeverre je werk echt oorzaak is van verandering. Tenslotte kunnen veranderingen ook te maken hebben met bijvoorbeeld leeftijd, karakter en opvoeding.

Vier groepsleiders noemen een effect van het werk op hun **karakter**. Twee groepsleiders geven aan een dikkere huid te hebben gekregen, één groepsleider zegt zachter en relaxter te zijn geworden en één groepsleider geeft aan achterdochtiger te zijn geworden: Gerard: 'Terwijl voorheen, als een jongen dan m'n kinderen bedreigde, nou dan moest ik me echt wel beheersen om ze niet met de neus langs de knollen te halen.' Hanneke: 'Eigenlijk zijn wij heel achterdochtig hier ja. Een beetje besmetting met de doelgroep, de doelgroep is ook heel achterdochtig.'

Acht groepsleiders geven aan dat ze in hun **sociale gedrag** verschil bemerken: twee groepsleiders zijn duidelijker en directer geworden, één groepsleider heeft beter geleerd zijn grenzen aan te geven. Ook naar hun kinderen toe zijn vijf van de groepsleiders anders geworden: alerter, duidelijker, begripvoller, ze hebben sneller dingen door: Maarten: 'Ja, je gaat veel verder kijken waar het probleem zit. Het is niet altijd onwil, het is vaak onmacht.'

Twee groepsleiders geven aan goed gebruik te kunnen maken van het competentiemodel: Paul: 'Daar leren ze van en niet van 'niet doen', 'niet doen'.' Eén groepsleider geeft aan ook effecten te zien in de relatie met zijn vriendin: Wesley: 'Je hebt zoveel agressie al meegemaakt, dus je denkt soms als je boos wordt, oké, nu word ik dus kwaad, ik kan beter m'n mond houden.' Twee groepsleiders hebben dankzij hun werk beter geleerd dingen bespreekbaar te maken.

Twee groepsleiders geven aan meer **zelfinzicht** te hebben gekregen: Wesley: 'Ik denk dat dit wel een stoomcursus is van ontdek jezelf. Ja, omdat dit naar mijn mening zo confronterend is, en wij zijn allemaal kind geweest.'

Het werk heeft bij één groepsleider invloed gehad op zijn **wereldbeeld**:

Gerard: 'Mijn wereldbeeld is echt wel veranderd. Vroeger op het zwembad vond ik het ook moeilijk als er zo'n jongen binnenkwam, bijvoorbeeld met een gek hoofd, om niet helemaal m'n gezicht strak in de plooi te houden. En mongolen waren mongolen, en pedofielen moest je in een boom hangen dus dat beeld heb ik ook allemaal wel gehad. En toen ik hier ging werken dan zie je de andere kant wel. Veel jongens, het overkomt ze gewoon. Ze worden ergens in meegezogen of het is gewoon handicap. Je gaat dingen anders bekijken, je gaat dingen anders zien.'

Eén groepsleider heeft **duidelijkere standpunten** gekregen. Hij wil eerlijkheid en rechtvaardigheid, van zijn eigen kinderen en in de maatschappij.

Timo: 'Ja, bepaalde vraagstukken in de zorg: ik kan m'n mond dichthouden, maar dat doe ik niet. Ik geef wel m'n mening hier aan de manager, aan wie dan ook. Ik heb ook wel 's een keer een mail gestuurd naar de Tweede Kamer over iets.'

Effect op persoonlijk leven	Aantal keer genoemd
Karakter	4
Sociale gedrag	8
Meer zelfinzicht	2
Wereldbeeld	1
Duidelijker standpunten	1

Tabel 6, Effect werk op het persoonlijk leven van de groepsleiders

Samenvatting

De helft van de ondervraagde groepsleiders ervaart zijn werk als intensief. De meeste groepsleiders geven aan dat dit in de loop der jaren wel steeds minder wordt. Drie van de zeven ondervraagde groepsleiders heeft thuis nog wel eens last van dingen die op het werk gebeurd zijn. De groepsleiders zien vooral effect van het werk op hun sociale gedrag en op hun karakter.

4.5 Invloed werk op zingeving van de groepsleiders (Onderzoeksvraag 2)

Na behandeling van onderzoeksvraag 1 komen we bij de tweede onderzoeksvraag, de invloed van het werk op de zingeving van de groepsleiders. Deze onderzoeksvraag werd op het vragenschema gerepresenteerd door de vijf vragen naar:

- Wat voor de groepsleider waardevol, belangrijk, is in zijn leven, wat vervulling geeft;
- Relatie levensbeschouwing met wat waardevol is voor de groepsleider.
- Effect van het werk op datgene wat waardevol is in het leven van de groepsleider;
- Bedoeling van het leven;
- Ervaring bedoeling van het leven in het werk;

De vragen naar *wat de groepsleider waardevol vindt, en wat de groepsleider als de bedoeling van het leven ziet*, leveren niet direct een antwoord op deze onderzoeksvraag

op. Toch geven we hier ook deze antwoorden weer omdat we de informatie nodig hebben als opmaat naar de werkelijke beantwoording van de vraag naar de invloed van het werk op de zingeving.

Wat voor de groepsleider waardevol is in het leven

Voordat we de antwoorden presenteren over het effect van het werk op datgene wat de groepsleider waardevol vindt, vermelden we eerst de uitgangssituatie.

Tien groepsleiders noemen in totaal zeventien zaken die zij in het leven belangrijk vinden. Veel groepsleiders benoemen verschillende dingen tegelijk. Voor een overzicht, zie tabel 7. De antwoorden van de groepsleiders zijn als volgt te classificeren:

1. **Sociale inbedding:** Zes groepsleiders spreken over het belang van hun **gezin en relaties**. Eén groepsleider vindt **gemeenschap** heel belangrijk als tegenhanger van individualisme.
2. **Genieten van het leven:** Vier groepsleiders zeggen dat ze het belangrijk vinden om **jezelf goed te voelen of om maximaal te leven**:
Peter: 'En dat je het anderen naar de zin kunt maken, dat is wel belangrijk, maar dat is niet het belangrijkste. Want het gaat erom als je jezelf prettig voelt, kun je dat ook overbrengen naar anderen.'
Wesley: 'Het leven neemt soms, maar ik, ik kan ook wat pakken. Of dat nu materialistisch is of familielevens ofzo.'
Eén groepsleider die **'leven bij het moment'** als waarde benoemt en een groepsleider die het belangrijk vindt om **'overal iets positiefs uit te halen.'**
3. **Waardengerichtheid:** Vier groepsleiders noemen een aantal waarden: **eerlijkheid, vertrouwen, respect**. Twee groepsleiders zeggen dat ze het belangrijk vinden om goed voor anderen te zijn:
Paul: 'wie goed doet, goed ontmoet'.
Eén groepsleider noemt het helpen van anderen:
Frank: 'En je ziet genoeg ellende om je heen, als ik ergens een steentje bij kan dragen'.
4. **Ontwikkeling van jezelf en anderen:** Eén groepsleider vindt het belangrijk altijd proberen **je droom** achterna te gaan, ergens voor willen gaan, alles eruit halen wat erin zit. Verder noemen twee groepsleiders noemen het belang van jezelf zijn en **anderen in hun waarde laten**:
Koen: 'Dat iedereen in zijn waarde gelaten wordt, dat er geen stickers geplakt worden op mensen. Laat iedereen in zijn waarde, laat iedereen doen.' Verder zijn er twee groepsleiders die het belang van een **eerlijke kans voor iedereen** noemen.
5. **Geloof:** Drie groepsleiders beginnen zelf ook over het **geloof**. Twee groepsleiders geven aan christelijk te zijn opgevoed maar er niet meer zoveel betekenis aan toe te kennen. Eén van hen hecht wel betekenis aan de normen en waarden die hij

hierdoor heeft meegekregen. Een andere groepsleider geeft als antwoord op de vraag naar zijn waarden aan:

Frank: 'Waar het om draait? De zin van het leven? Voor mij is de zin van het leven dat ik geloof in Jezus Christus die voor mij gestorven is. En daardoor geloof ik dat ik hierna eeuwig leven heb.'

6. **Overig:** Eén groepsleider noemt het belang van een goede gezondheid. Verder zijn er twee groepsleiders die vermelden dat ze het belangrijk vinden om op materieel gebied 'hun spulletjes goed voor elkaar te hebben'.

Categorie	Aantal keer genoemd
Sociale inbedding	7
Genieten van het leven	6
Waardengerichtheid	7
Ontwikkeling van jezelf en anderen	4
Geloof	1
Overig	2

Tabel 7, belangrijke waarden in het leven van de groepsleiders

Relatie van de levensbeschouwing met de waarden

Bij vijf groepsleiders staan hun waarden niet in verband met een levensbeschouwing. Bij vier is dit zo ondanks het feit dat ze christelijk zijn opgevoed. Eén geeft aan in zichzelf te geloven.

Bij vier is er wel een relatie tussen de levensbeschouwing en de waarden. Eén groepsleider ontleent normen en waarden aan zijn christelijke opvoeding. Eén groepsleider gelooft in de humanistische visie. Eén groepsleider gelooft in Jezus Christus, Gods heilsplan en een eeuwig leven. Zijn geloof is een belangrijke bron voor zijn waarden. Een andere groepsleider is protestants van achtergrond. Hij is daar niet meer zo fanatiek in, maar hij vindt het belangrijk dat zijn kinderen opgroeien in een gemeenschap. Geloof is zijn referentie.

Tenslotte is er één groepsleider die denkt dat het geloof misschien van invloed is op zijn waarde 'Wie goed doet, goed ontmoet':

Paul: 'Misschien wel. Ik weet niet. Ik vind zelf wel een spreuk die ik van belang vind. En dat heeft niet zozeer een link met mijn hervormde achtergrond. Als je bij de hemelpoort komt dan wordt die vraag wel gesteld: 'wie goed doet, goed ontmoet, is dat een beetje gelukt?' Dat denk ik wel.'

Invloed van het werk op de zingeving van de groepsleider

We leggen zeven groepsleiders de vraag voor wat het effect van hun werk is op de dingen die zij echt belangrijk vinden in het leven (zie tabel 8). Het blijkt een lastige vraag zowel voor ons als interviewers als voor de groepsleiders. In eerste instantie begrepen de groepsleiders de vraag vaak niet. We probeerden de vraag dan concreter te maken. In drie gevallen hebben we de vraag vervolgens verkeerd gesteld: we vroegen naar het effect van

de waarde op het werk in plaats van andersom. Eén groepsleider draait de vraag ook zelf om. Van de zes groepsleiders die de vraag wel goed leken te begrijpen waren de antwoorden vrij onduidelijk, maar er komt toch wel wat uit naar voren:

Maarten noemt een verhoogd maatschappelijk bewustzijn: 'Dat je meer naar de maatschappij gaat kijken. Ja, ik ben wel meer naar de jeugd gaan kijken in de maatschappij, wat er allemaal daarmee gebeurt, en daar heb ik nog wel mee te doen. Qua grenzen stellen denk ik dat er veel meer grenzen gesteld zouden moeten worden.'

Drie groepsleiders maken duidelijk dat hun werk hen helpt om in te zien dat waarden wel omgezet moeten worden naar de praktijk:

Peter's waarden zijn zelf plezier maken en je goed voelen. Deze waarden zijn onveranderd door het werk, maar het werk helpt hem wel deze waarden in de praktijk te brengen: 'Omdat je veel meer zicht op jezelf hebt gekregen, weet je waar je plezier vandaan kunt halen, en ook waar je ergernissen vandaan komen. En hoe je daarmee om moet leren gaan.'

Voor Wesley is het gezin belangrijk. Het werk helpt hem nog bewuster met deze waarde om te gaan: 'Nu lees ik dossiers dan denk ik van jemig de pemig joh, dat is niet normaal. En ik neem het wel mee in de zin dat ik probeer er wel aan te denken dat je het dan zo goed mogelijk doet.' (Voor zijn dochter van een jaar - red.)

Frank is zich bewuster geworden dat waarden ook ten uitvoer gebracht moeten worden binnen Emaus zelf: 'De organisatie heeft natuurlijk een duidelijke missie geformuleerd, en je wordt je wel bewuster: komt die visie overeen met wat je hier neerzet? Je kan natuurlijk een hele mooie visie hebben, maar als er in de praktijk geen gestalte aan geeft en ik ben niet respectvol naar mijn collega's of naar jongeren, of ik geef geen veiligheid, ja dan gooi je in feite je basisprincipes zo al overboord.'

Paul denkt niet dat het werk effect heeft op wat voor hem waardevol is, maar wel andersom: 'Nou, ik denk het niet. Hier moet je een stuk professionaliteit hebben. En ik heb wel hart voor deze jongeren. En dat merken ze. Ik heb hart voor de mens, zeg maar. Ik ben een mensenmens. Jongeren merken dat of dat echt is of niet echt is. Ik heb echt hart voor ze. En dat is een onderdeel om hier te kunnen werken. Dus, in die relatie heeft het met elkaar te maken.'

In het antwoord van twee groepsleiders is een contrast te merken tussen eigen waarden en de praktijk op de leefgroepen:

Maarten houdt niet van hiërarchie. Daarom zou hij niet in het leger kunnen zitten. Op de leefgroep moet hij wel constant de jongens hun plaats duidelijk maken. Terwijl hij juist graag naast de jongeren zou willen staan. Het liefst zou hij zeggen: 'ga jij lekker je gang, jij redt je wel. Dat is het mooiste. Het mooiste is als jij inderdaad 's avonds in de dienst kan zitten met de krant zo, enne... die jongens lopen allemaal, dat klopt allemaal. Dat is het ideaalbeeld. Maar goed, dat heb ik nog heel weinig meegemaakt.'

Koen heeft als waarde gemeenschap. Hij ziet het terug op zijn werk want de leefgroep is een gemeenschap. Hier is deze gemeenschap lang niet altijd positief: 'De verhalen die zich vaak aan de tafelsituatie afspelen, dat de ene nog langer heeft vastgezet dan de ander. Ik bedoel, het is toch ook wel heel stoer wat je dan overkomt. Ik durf wel te

zeggen soms moeten jongeren weg uit deze context.’ (omdat juist het contact met de andere jongeren ze geen goed doet – red.).

Invloed op waarden	Aantal keer genoemd
Verhoogd bewustzijn van waarde	1x
Werk geeft bewustzijn dat waarde in praktijk gebracht moet worden	3x
Persoonlijke waarde contrasteert met situatie op werk	2x
Werk geen effect op waarde, wel andersom	1x

Tabel 8, Invloed werk op voor de groepsleiders belangrijke waarden.

Bedoeling van het leven

Voordat we de antwoorden presenteren over het effect van het werk op datgene wat de groepsleider als doel ziet van zijn leven, eerst de uitgangssituatie. De meeste groepsleiders vinden het een moeilijke vraag die niet gemakkelijk beantwoord kan worden. Voor een overzicht van de antwoorden, zie tabel 9.

Zeven groepsleiders denken wel dat het leven een bedoeling heeft. Hiervan weten vier de bedoeling zelf niet:

Paul: ‘Nu ga ik niet begrijpen waarom er bijvoorbeeld wiegendood is. Dat kan ik niet verenigen met een geloof. Kan ik echt onmogelijk verenigen. Daar ga ik ook boos omworden als ik dat ga doen. Dus dat ga ik niet doen. Later (in de hemel - red.) krijg ik daar antwoorden op. En ook op de vraag of er een doel is.’

Koen: ‘Ja, elk individu draagt een bedoeling met zich mee, alleen wij weten dat niet. En hoe je geschapen bent, dat heb je niet voor het zeggen. Elk leven is waardevol.’

Timo: ‘Je slaat een bepaalde weg in. En dat zit in je ‘ikje’ zeg ik altijd. En waar dat vandaan komt weet ik niet.’

Drie groepsleiders hebben wel een idee over de bedoeling Eén groepsleider kan zich aansluiten bij de humanistische visie:

Wesley: ‘Dat we er mogen zijn, dat we mogen genieten van de dingen die we gekregen hebben, saamhorigheid, dat we in vrede met elkaar moeten leven maar ook dat ieder ook verantwoordelijk is voor zo’n eigen ontwikkeling.’

Eén groepsleider zegt dat het doel te maken heeft met het heilsplan van God:

Frank: ‘We zijn bestemd om te gaan, maar we zijn ook bestemd om terug te komen naar de Heer. De bedoeling is om daar met z’n allen iets moois van te maken.’

Een andere groepsleider ziet het als doel dat je jezelf ontwikkelt.

Verder weet één groepsleider niet of het leven überhaupt een doel heeft.

Twee groepsleiders denken van niet:

Gerard: ‘Het komt zoals het komt.’

Peter: ‘Nee, daar ben ik veel te nuchter voor.’

Heeft het leven een doel?	Aantal keer genoemd
Ja	3
Ja, maar weet niet wat	4
Weet niet	1
Nee	2

Tabel 9, antwoorden groepsleiders op vraag naar doel van het leven

Invloed werk op de ervaring van de bedoeling van het leven

Deze vraag valt niet te beantwoorden voor de vijf groepsleiders die het niet weten, of die denken dat het leven geen doel heeft. Drie antwoorden zijn niet goed uit de verf gekomen. De overige twee groepsleiders hebben wel een idee.

Volgens Frank is het doel van het leven Gods heilsplan. Hij ziet zichzelf niet als evangelist. Maar als het op zijn plaats is, wil hij mensen er wel meer over vertellen: Frank: 'Als mensen daar meer van willen weten, dan wil ik daar graag over vertellen en als jongens ernaar vragen dan vertel ik erover en dat vind ik ook al genoeg.'

Koen denkt dat elk leven een bedoeling heeft. Maar ook als groepsleider ben je dit doel wel eens kwijt: 'Maar ja goed vanuit je beroep klets je daar (over de waarde van de jongeren – red.) ook wel eens anders over, excuus. Als collega's onderling moet ik ook wel eens ventileren. Als ik net even een gespannen situatie met een jongere heb gehad die uit zo'n kansloze situatie komt, en zoveel agressie en dreiging neerzet...'

Samenvatting

De invloed van het werk op de zingeving van het eigen leven van de groepsleiders lijkt beperkt. Alhoewel de groepsleiders heel goed weten te benoemen wat hun belangrijke waarden zijn, vallen ze stil op het moment dat ze de vraag voorgelegd krijgen wat de invloed van het werk is op deze waarden. Slechts drie groepsleiders weten na enig denken een invloed te noemen. Zij benoemen middels een voorbeeld dat ze bewuster zijn geworden van het feit dat waarden in de praktijk moeten worden gebracht. De meeste groepsleiders weten ook geen invloed te benoemen van het werk op hun ervaring van het doel van het leven of weten überhaupt niet wat het doel van het leven is.

De waarden die de groepsleiders als belangrijk benoemen vallen hoofdzakelijk in de categorieën: 'sociale inbedding', 'waardengerichtheid' en 'genieten van het leven'. Vijf van de tien groepsleiders zeggen dat deze waarden niet samenhangen met een cognitief kader in de vorm van levensovertuiging of geloofsovertuiging.

5. Conclusie

De groepsleiders weten helder te verwoorden welke effecten het werk op hun leven heeft. De helft van de ondervraagde groepsleiders ervaart zijn werk als intensief. De meeste groepsleiders geven aan dat dit in de loop der jaren wel steeds minder wordt. Drie van de zeven ondervraagde groepsleiders heeft thuis nog wel eens last van dingen die op het werk gebeurd zijn. De groepsleiders zien vooral effect van het werk op hun sociale gedrag en op hun karakter. De genoemde effecten zijn bijna allemaal positief, afgezien van de ‘achterdocht’ die door één van de groepsleiders wordt benoemd als doelgroepbesmetting.

Vragen op gebied van zingeving zijn moeilijker te beantwoorden door de groepsleiders. Op grond van de tien interviews hebben we de volgende antwoorden op de onderzoeksvragen gevonden:

Onderzoeksvraag 1a: Zin van het werk voor de jongeren

Het grootste deel van de groepsleiders geeft aan dat ze het zinnig vinden dat jongeren iets mee krijgen op Emaus. Hier tegenover staat dat ook een groot deel van de groepsleiders zegt dat het werk niet altijd zinnig is als het gaat om goede resultaten. Het werk is zinnig voor nu en de jongeren zijn hier beter uit dan in alternatieve levensomstandigheden.

Onderzoeksvraag 1b: Zin van het werk voor de groepsleider

De meeste groepsleiders hebben voor dit werk gekozen vanuit sociale motieven: de omgang met de jongeren. Ook nu nog vinden de groepsleiders het meeste zin in sociale aspecten van hun werk. Het gaat hierbij zowel om hedonistische als altruïstische zinbeleving.

Onderzoeksvraag 2: Effect werk op de zingeving van de groepsleider

Het effect van het werk op de waarden en ervaring van het doel van het leven is moeilijk aan te geven door de groepsleiders. Al met al lijkt het werk geen duidelijke invloed te hebben op het motivationele aspect van zingeving. De belangrijkste bronnen van zingeving voor de groepsleiders zijn ‘sociale inbedding’ en ‘genieten van het leven’ en ‘waardengerichtheid’.

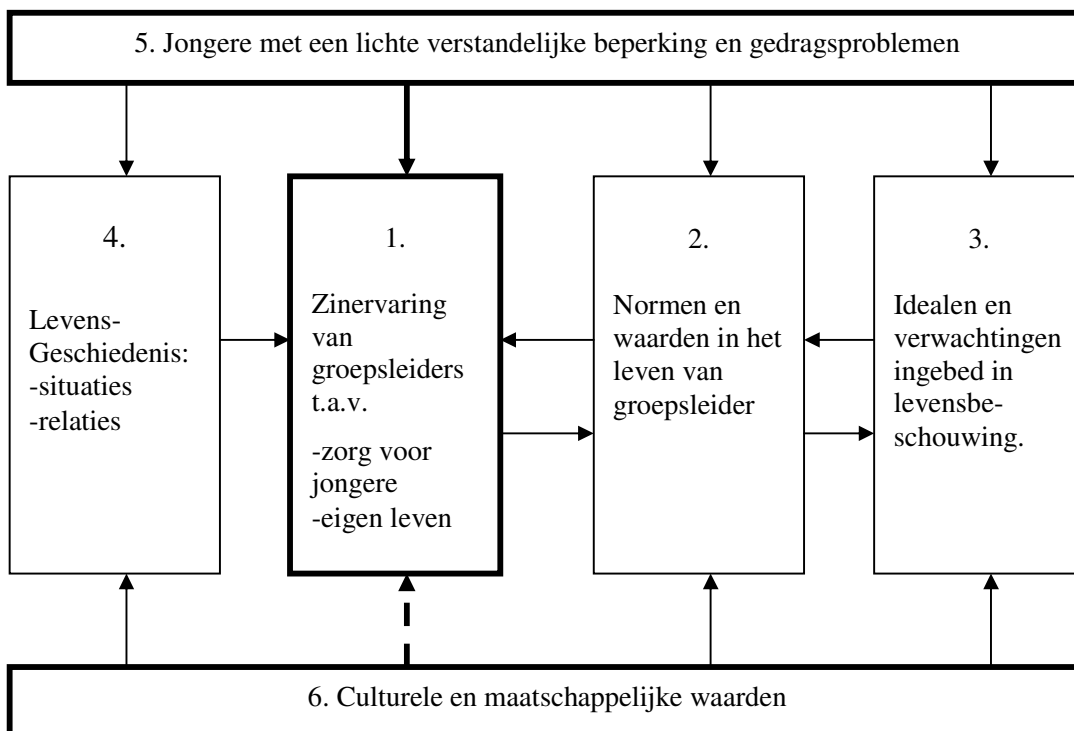
In ons onderzoek hebben we een beschrijving gegeven van de zingeving van een select aantal groepsleiders. Hierbij hadden we zowel een wetenschappelijk als een praktisch doel voor ogen. We menen dat beide doelen zijn bereikt. Het onderzoek geeft de dienst geestelijke verzorging van 's Heerenloo inzicht in zingevingspatronen van de groepsleiders. Deze informatie kan als denkraam dienen voor individuele gesprekken met groepsleiders of voor het uitvoeren van taken op het gebied van beleidsadviesing. Het onderzoek levert een wetenschappelijke bijdrage aan de opvulling van het kennishiaat omtrent de zingeving van groepsleiders van licht verstandelijk beperkte jongeren met gedragsproblemen.

6. Discussie

In de interviews gaven 8 van de 10 groepsleiders aan dat ze voor hun baan gekozen hebben omdat het werken met jongeren ze aantrok (tabel 5). Zij vonden voornamelijk zin in het contact met de jongeren. De groepsleiders noemden hiervan verschillende aspecten: de omgang met de jongeren, het naar voren halen van het kind, de jongeren helpen of iets meegeven, jongeren die opnieuw contact opnemen of de waardering van de jongeren. Eigenlijk worden er maar een paar antwoorden gegeven die niet met het contact met jongeren te maken hebben: het zelf tot je recht komen, de vrijheid in het werk en het contact met collega's.

Bijna alle groepsleiders geven expliciet aan zelf zin te halen uit het feit dat ze de jongeren iets meegeven of helpen (tabel 6). Zeven groepsleiders vinden het ook zinnig voor de jongeren dat ze wat meekrijgen (tabel 4). Hier tegenover staat dat de meeste groepsleiders behoorlijk pessimistische antwoorden geven over de zin van de behandeling voor de toekomst. Zeven groepsleiders zeggen dat de zin van het werk voor de jongere niet is dat je hen naar een betere toekomst leidt. Het werk is zinvol omdat het beter is dan het alternatief, omdat je hoopt dat ze iets meepikken, omdat het zinvol is in het 'nu' voor in elk geval sommige jongeren.

Op het eerste gezicht lijkt hier een spanningsveld te bestaan. De groepsleiders vinden het wel zinnig om de jongeren wat mee te geven. Maar ze geven met nadruk aan dat ze hun werk niet moeten doen om het eindresultaat van de behandeling. Het is interessant om naar dit spanningsveld te kijken vanuit onderstaande schematische voorstelling van het begrippenkader voor zin van Stolk en Kars (1998).



Zoals gezegd vinden de meeste groepsleiders zin in het directe contact met de jongeren (5→1). Maar ook de maatschappelijke waarden spelen een rol in de zingeving van de groepsleiders (6→1). Het is de maatschappij die bepaalt welk gedrag van de jongeren te tolereren is of niet. Het is de maatschappij die uiteindelijk aangeeft of de behandeling van de jongeren succesvol is geweest. De resultaten van onderzoeken naar de effectiviteit van de behandeling op Emaus zijn duidelijk doorgedrongen tot de oren van de groepsleiders. Dat blijkt wel uit het feit dat een groot deel van de geïnterviewden aan deze cijfers refereert. Ondertussen zijn er al nieuwe, positievere cijfers over het behandelingsresultaat voorhanden. Dit weten de meeste groepsleiders niet. Maar de negatieve cijfers hebben geen doorslaggevend effect op de zingeving van de groepsleiders. Zij kijken op het niveau van het contact met de jongere. En hier zien zij kleine vooruitgangen, kleine resultaten. Eén groepsleider geeft ook nadrukkelijk aan dat de manier van kijken van de groepsleiders anders is dan de manier van kijken van de maatschappij. Hij vertelt een verhaal over een jongen en meisje die na jaren weer eens langs komen op Emaus. Het gaat goed met ze, de jongen heeft wel net twee keer vastgezet en rijdt zonder rijbewijs. Koen: 'En hij reed weg en dan zijn er heel veel dingen die bij een normale burger in werking gezet worden, die bij mij anders werken dan. Dan denk ik van: wacht even. Dat joch, dat redt zich, hoe 'ie zich redt, hij redt zich. Hij heeft misschien nog een keer vastgezet, hij heeft misschien een baantje binnenkort, als er verder niks bijzonders is, ja, of geen ernstige dingen gebeurden, dan redt die jongen zich. In zijn beperktheid.'

De zin van de groepsleider wordt dus vooral bepaald door het directe contact in het *nu*. De groepsleider vindt het zinvol om de jongere wat mee te geven of te leren. Ook als dat in de visie van de maatschappij op langere termijn niet het gewenste resultaat oplevert.

Het is interessant om deze resultaten te bekijken vanuit de 'construal level theory' van Trope en Liberman (2003). De theorie stelt dat wanneer we keuzes maken voor de korte termijn ('Wat gaan we vanavond doen?'), we ons laten leiden door overwegingen die te maken hebben met de haalbaarheid en de korte termijn bevrediging van behoeften. De ervaring van zin is voor mensen een levensbehoefte (Ter Borg en Ter Borg, 2009). De (onbewuste) overweging van de groepsleider is dus: wat moet ik kiezen om zo snel mogelijk zin te ervaren? De groepsleiders op Emaus moeten de hele dag door keuzes maken voor de korte termijn: Mag deze jongere wel of geen chipszakje mee naar boven? Wie moet de tafeldekken vanavond? Vanwege deze keuzes voor de korte termijn is het logisch dat ook de zin op korte termijn voor de groepsleiders belangrijk is. Ze vinden zin in het dagelijkse contact met de jongeren, in de kleine stapjes voorwaarts etc. De groepsleiders hebben waarschijnlijk veel minder keuzes te maken voor de langere termijn. Dit betekent volgens de theorie van Trope en Liberman dat ze ook veel minder beïnvloed worden door overwegingen die te maken hebben met wenselijkheid, principes, idealen of geloof ofwel door het motivationele aspect van zingeving. Ook dit hebben we gemerkt tijdens de interviews. De groepsleiders wisten goed te benoemen wat voor hen het belangrijkste in het leven is (dus waarden en idealen). Velen vonden het echter lastig om te benoemen wat voor hen het verband is tussen hun werk en waarden.

De theorie van Trope en Liberman (2003) geeft ook een verklaring voor deze focus op de korte termijn bevrediging van behoeften. In de terminologie van een groepsleider is de verklaring als volgt: Een groepsleider heeft het ideaal om kansarme jongeren een nieuwe kans te geven. Hij wordt aangenomen op Emaus. Na drie weken wordt hem echter steeds duidelijker dat dit werk ook gewoon werk is. Dat de dagen lang zijn, dat de jongeren soms lastig zijn, etc. Op dat moment wordt het belangrijk om zijn dienst zo positief mogelijk door te komen. Om een prettige sfeer te hebben met weinig gedoe. Het perspectief van de groepsleider verschuift naar de korte termijn. Misschien dat dit verschil in korte termijn perspectief en lange termijn perspectief wel de reden is dat sommige groepsleiders ermee kunnen leven dat belangrijke waarden in hun eigen leven moeilijk positief in te vullen zijn op de leefgroep. Neem bijvoorbeeld de groepsleider die een hekel heeft aan hiërarchie maar in de leefgroep toch gedwongen wordt om directief op te treden. Zijn ideaalbeeld kan bestaan naast de dagelijkse praktijk en het bijbehorende korte termijn perspectief.

Het is dus goed te verklaren dat de groepsleiders hun zin vooral halen uit het korte termijn perspectief. Dit kan ook als positief worden beschouwd, want het helpt de groepsleiders om de zin in hun werk te ervaren, ondanks de soms negatieve geluiden uit de maatschappij wat betreft de behandelresultaten. Een kanttekening is hier wel op zijn plaats. Want juist een focus van mensen op lange termijn is een kracht om gedrag te vertonen dat op lange termijn zo gunstig mogelijk is. Een lange termijn visie kan de groepsleiders stimuleren om te blijven zoeken naar de optimale behandeling en benadering van de jongeren. Hierbij een voorbeeld van een groepsleider die geen duidelijk lange termijn perspectief heeft. De groepsleider zegt het volgende over het verblijf van de jongeren op Emaus: 'Tijdje rust gehad, niet op straat hoeven overleven, maar gewoon hier lekker gedijen, dan denk ik dat het werk zinvol is. Maar als je kijkt naar wat er nou uiteindelijk van terecht komt, van die jongeren van Emaus, nou dan is dit net zo min zinvol als andere soorten van behandeling of detentie. Maar als ze er wat van mee kunnen pikken dan is het goed. En wat het leuke ook met deze jongens is, omdat ze zo soort van slecht zijn, doortrapt kun je het spelletje met ze spelen. En dat spelletje spelen, dat vind ik het leukste. Maar in de basis zijn deze jongeren over het algemeen niet leuk. En zeker niet bij ons op de groep, want die zijn echt niet leuk. Ik vind het een erg leuke doelgroep, omdat ze je... weet je, ze komen alleen maar als ze je echt nodig hebben, dus is het ook lekker rustig.' In het geval van deze groepsleider zou je je kunnen afvragen of de afwezigheid van het lange termijn perspectief een kracht is om het werk vol te houden, of een valkuil om voor de jongeren niet alles eruit te halen wat erin zit.

Het is wel goed om op dit punt te benadrukken dat de meeste groepsleiders op de achtergrond van hun denken wel degelijk een lange termijn perspectief hebben, al is dit soms maar voor dat kleine deel van de jongeren dat het wél lijkt te gaan halen. Hiernaast zijn er twee groepsleiders die ook het lange termijn perspectief van de eeuwigheid hebben. Mogelijk helpt dit de groepsleiders om zin in hun werk te ervaren ook als ze weten dat de resultaten niet altijd goed zijn, omdat ze geloven dat het doen van goed wel waarde heeft voor de eeuwigheid. Of in de woorden van een groepsleider: 'als je bij de hemelpoort komt dan wordt die vraag wel gesteld: 'wie goed doet, goed ontmoet, is dat

een beetje gelukt?' Dat denk ik wel. Niet dat het dan echt een afrekening is maar dat is wel het doel van het leven. Mekaar het leven niet zo zuur maken maar een beetje naar de zin maken. Dat wordt gewaardeerd ook wel'.

7. Evaluatie en aanbevelingen

7.1 Evaluatie van de uitvoering van het onderzoek

Wat is de zingeving van groepsleiders van jongeren met een lichte verstandelijke beperking en gedragsproblemen? Deze kernvraag van ons onderzoek vormde het uitgangspunt voor twee onderzoeksvragen met betrekking tot de zingeving van groepsleiders in het werk en de invloed van het werk op hun zingeving. Wij gebruikten hiervoor de twee delen uit het onderzoeksinstrument van Stolk en Kars (1998) die over deze thema's gingen, volgend op een reeks inleidende vragen betreffende kenmerken van de groepsleiders en de jongeren. Bij de drie onderdelen van het interview plaatsden we enkele kanttekeningen.

Tijdens de interviews werd relatief veel tijd besteed aan de algemene, inleidende vragen. Hoewel het hierbij nog niet ging over het centrale thema van zingeving, had het toch een wezenlijke functie. Allereerst werd 'het ijs gebroken' waardoor de groepsleiders konden wennen aan onze manier van vragen stellen en zich op hun gemak konden gaan voelen. In de tweede plaats beantwoordde deze inleiding aan de behoefte van de groepsleiders om over hun werk te vertellen. In de derde plaats bood deze inleiding aanknopingspunten om later in het gesprek op terug te kunnen grijpen. Onze conclusie is dat dit onderdeel van wezenlijk belang is. Het had echter in sommige gevallen wel wat strakker geleid kunnen worden. Onze ervaring was dat de duur van het inleidende gesprek korter werd naarmate het onderzoek vorderde. Hierbij speelde de toegenomen ervaring een duidelijke rol.

Bij de eerste onderzoeksvraag, betreffende de zingeving in het werk, hebben wij de vraag naar 'twijfels' niet altijd op dezelfde manier gesteld. Dit kwam doordat er wat dit betreft twee vragen in het vragenschema van Stolk en Kars stonden, die wij zodanig op elkaar vonden lijken dat we er één vraag van hadden gemaakt. Wij gebruikten beide formuleringen echter afwisselend. In sommige interviews stelden wij de vraag zoals in het vragenschema aangegeven: 'Heb je wel eens getwijfeld aan de keuze voor het werk?' In andere interviews vroegen we of de groepsleider achteraf dacht dat het een goede keuze was, of dat hij of zij dacht dat hij er nooit aan had moeten beginnen. Bij de eerste manier van vragen noemden groepsleiders sneller twijfels in het verleden of zeiden ze dat ze er ook wel eens over dachten om iets anders te gaan doen. Bij de tweede manier kregen we vaker het antwoord dat ze nooit aan hun keuze hadden getwijfeld, omdat ze het anders toch ook niet zo lang hadden volgehouden. Onze ervaring was echter ook dat eventuele twijfels ook wel naar voren konden komen als we de vraag op de tweede manier hadden gesteld, zij het via een 'omweg'. Zo gaf Wesley bijvoorbeeld aanvankelijk aan nooit getwijfeld te hebben, terwijl later naar voren kwam dat hij soms wel overwoog om een andere baan te zoeken. Het kan echter zo zijn dat dit bij de andere groepsleiders niet vanzelfsprekend ging en dat er wat dit betreft gegevens tussendoor zijn geglipt vanwege de vraagstelling. Beter was geweest om steeds eenzelfde formulering te hanteren.

Bij de tweede onderzoeksvraag, naar de invloed van het werk op de zingeving van de groepsleiders, was de vraag naar de bedoeling van het leven niet altijd duidelijk voor de groepsleiders. Het bleek dat de vraag naar de bedoeling van het leven niet altijd goed in

het referentiekader van de groepsleiders paste. Hierdoor was de link tussen de bedoeling van het leven en het werk ook moeilijk te leggen. Dat deze vraag moeilijk te beantwoorden is, is op zich natuurlijk al een onderzoeksresultaat.

De vraag naar het effect van het werk op de waarden van de groepsleiders bleek lastig, zowel voor ons als interviewers als voor de groepsleiders. In eerste instantie begrepen de groepsleiders de vraag vaak niet. We probeerden de vraag dan concreter te maken. Hierbij hebben we echter in drie gesprekken gevraagd naar de effecten van een concrete waarde op het werk, in plaats van naar het effect van het werk op de waarde. Eén groepsleider draaide de vraag ook zelf om. Van de zes groepsleiders die de vraag wel goed leken te begrijpen waren de antwoorden vrij onduidelijk. Ook dit is een interessant resultaat, des te meer omdat de groepsleiders wel goed wisten te verwoorden wat hun waarden zijn. Blijkbaar is het moeilijk om een oorzaak gevolg relatie te leggen. Het lijkt erop dat de groepsleiders hier nog niet veel over nagedacht hebben.

7.2 Aanbevelingen

Dit onderzoek werd uitgevoerd onder een selecte groep van tien senior groepsleiders van één instelling. Het was als het ware een eerste ‘verkenning’ van de zingeving van ervaren groepsleiders in de LVG zorg. Interessant zou zijn om een zodanig onderzoek uit te voeren onder een grotere, meer representatieve groep. Daarin zou ook vergelijkend onderzoek gedaan kunnen worden onder groepsleiders die pas zijn begonnen en groepsleiders die al langer werken. Er zou kunnen worden nagegaan of de hypothese klopt dat groepsleiders met idealen binnenkomen die ze weer bijstellen of zelfs verliezen zodra blijkt dat ze niet veel resultaat van hun werk kunnen verwachten. Het zou interessant zijn om groepsleiders ook te volgen in bijvoorbeeld de eerste weken, om te onderzoeken of en hoe snel in de tijd de zingeving verandert.

Uit dit onderzoek is gebleken dat de groepsleiders in hun werk voornamelijk keuzes moeten maken voor de korte termijn, waardoor ze hun zingeving mogelijk vooral uit de korte termijn halen. Het is een interessante vraag of deze houding van de groepsleiders een kracht of een valkuil is. Aan de ene kant helpt het hen om het werk vol te houden, ondanks dat de resultaten op de lange termijn niet altijd positief zijn. Aan de andere kant bestaat het risico ook dat het negatief uitwerkt op de kwaliteit van de zorgverlening. Als het zicht op de lange termijn wordt opengehouden, wordt wellicht de motivatie van de groepsleiders bevorderd om een zo optimaal mogelijke behandeling voor de jongeren te organiseren. Bij de presentatie van ons onderzoek op Emaus kwam naar voren dat er in gesprekken met groepsleiders nooit naar de zingeving van groepsleiders wordt gevraagd, ook niet in de exitgesprekken. Het is onze aanbeveling dat hier wél met de groepsleiders over gesproken wordt. In bijvoorbeeld de jaargesprekken of intervisies kan de volgende vraag structureel worden gesteld: Waar doe je het werk voor, ervaar je het als zinvol? Ook zou er met de groepsleiders helder gecommuniceerd behoren te worden wat nou precies het rendement van hun werk is. Uit de interviews bleek dat de groepsleiders de negatieve cijfers uit oudere onderzoeken in hun hoofd hebben. Wellicht zou het verschil kunnen maken als zij de positievere resultaten uit de meer recente onderzoeken zouden horen.

8. Literatuurlijst

- Baarda, D.B., M.P.M. de Goede en J. Teunissen, *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (Groningen 2001).
- Baartman, H., A. van der Leij, J. Stolk, *Het perspectief van de orthopedagoog* (Houten 2000).
- Borg, Meerten B. ter en Berend ter Borg, *Zingeving als machtsmiddel, van zinverlangen tot charismatisch leiderschap* (Zoetermeer 2009).
- Bos, J. Advisering in levensbeschouwing, zingeving en spiritualiteit. In: J. Doolaard (red.). *Nieuw Handboek geestelijke verzorging*. (Kampen 2006)(308-317).
- Buntinx, W.H.E., *Een continue zorg. Een studie naar het verband tussen personeelwisselingen, organisatiekenmerken, teameffectiviteit en kwaliteit van begeleiding in residentiële instellingen voor mensen met verstandelijke beperkingen* (Maastricht 2004).
- Hatton, C., E. Emerson, M. Rivers, H. Mason, R. Swarbrick, L. Mason, C. Kiernan, C. Reeves en A. Alborz, 'Factors associated with intended staff turnover and job search behaviour in services for people with intellectual disability' in: *Journal of Intellectual Disability Research*, 45, 3 (2001) 258-270.
- Jochemsen, H. en E. van Leeuwen, *Zinervaring in de zorg: over de betekenis van spiritualiteit in de gezondheidszorg* (Assen 2005).
- Larsson, S.A., K.C. Lakin, en R.H. Bruininks, *Staff Recruitment and Retention: Study Results and Intervention Strategies*. (Washington 1998).
- Leijssen, M., 'Zingeving en zingevingproblemen vanuit psychologisch perspectief' in: Raymaekers, B. en Riel, E. Van, *Wetenschappelijk denken: een laboratorium voor morgen? Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (Leuven 2004) 241-268.
- Moonen, X.M.H., *Verblijf, beeld en ervaringen van jongeren opgenomen in een orthopedagogisch centrum voor jeugdigen met een lichte verstandelijke beperking* (Utrecht 2006).
- Razza, N.J., 'Determinants of Direct-Care Staff Turnover in Group Homes for Individuals With Mental Retardation' in: *Mental Retardation* 31 (1993) 284-291.
- Stolk, J. en H. Kars, *Licht en Schaduw, een onderzoek naar de zinervaring van ouders en groepsleiders in de zorg voor kinderen met een ernstige, meervoudige handicap* (Amersfoort 1998).

Trope, Y en N. Liberman, 'Temporal construal' in: *Psychological revue* 110 (2003) 403-421.

Valk, M.M.A., *Quality of the work life balance: the importance of values in well-being management* (Leidschendam 2010).

Veltkamp, H. J. Domein, identiteit en pasie van de geestelijke verzorging. In: J. Doolaard (red.). *Nieuw Handboek geestelijke verzorging*. (Kampen 2006) (147-159).

Vreeke et al., Kwaliteit van bestaan van mensen met een verstandelijke handicap. Ontwikkeling van een meetinstrument voor woonvoorzieningen en de stand van zaken in Nederlandse instellingen (Amersfoort 1998).

Wong, P.T.P. Meaning-Centered Counseling. In: P.T.P. Wong & P.S. Fry (eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications*. (Mahwah, NJ 1998) (pp. 395-435).

Bijlage I - Vragenlijst

Algemeen

1. Openingsvraag: Zou je, voordat we aan ons gespreksonderwerp beginnen, eerst iets over jezelf willen vertellen?
 - a. Naam
 - b. Leeftijd
 - c. Opleiding
 - d. Huidige functie.
2. Hoe lang ben je al in de LVG zorg werkzaam?
3. Waarom heb je indertijd voor het beroep van groepsleider gekozen?
4. Hoe lang werk je al op dit paviljoen, deze leefgroep?
5. Welke gedragsproblematiek, psychiatrische problemen of persoonlijkheidsstoornis hebben deze jongeren? Wat kunnen de LVG jongeren van dit paviljoen, deze groep wel en wat kunnen ze niet?
6. Heb je zelf gekozen voor deze groep bewoners met een LVG? Zo ja, waarom?
7. Heb je wel eens aan de keuze voor dit werk getwijfeld?
8. Hoe vond je het in het begin om met LVG bewoners te werken, wat waren je eerste indrukken?
9. Hoe intensief vind je het werk?
10. Beseffen de jongeren hoe beperkt ze zijn? Zo ja, waar merk je dat aan?
11. Kun je zeggen dat de bewoners aan hun beperking lijden?
12. Wonen er veel kwetsbare jongeren in deze groep? Kun je vertellen waarom je hen kwetsbaar vindt?

Onderzoeksvraag 1: zin van de zorgverlening

13. Je werkt op deze groep en je hebt al veel ervaring in het werken met deze mensen. Kun je vertellen of je het ook echt zinvol vindt om voor deze ernstig gehandicapte mensen te zorgen?
 - a. Zo ja, waarom vind je het zinvol werk?
 - b. Zinvol voor de jongere of zinvol voor jezelf?

Onderzoeksvraag 2: Invloed op zingeving van groepsleiders

14. Openingsvraag: Je werkt nu al jaren met LVG jongeren. Kun je zeggen welke invloed het werken met deze bewoners heeft gehad op je eigen leven?
 - a. Invloed op het persoonlijk leven
 - b. Op je manier van leven
 - c. Op je karakter
 - d. Je levensvisie
 - e. Je 'kijk op het leven'
 - f. Invloed op relaties
 - g. Invloed op de beroepsuitoefening
 - h. Invloed op vrijetijdsbesteding

15. Wat zijn voor jou de dingen in het leven die 'er echt toe doen', de dingen waar het volgens jou in het leven eigenlijk om gaat, die je het belangrijkste vindt, waar je vervulling in vindt?
16. De dingen die je echt belangrijk vindt in het leven, heeft het werken met deze jongeren daar invloed op gehad? Zo ja, kun je daarvan voorbeelden geven?
17. Denk je dat het leven van mensen een bepaalde bedoeling heeft? Zo ja, wat is dan die bedoeling?
18. Ervaar je in het dagelijks leven en in de zorg voor de bewoners in het bijzonder, iets van die bedoeling? Kun je zeggen: 'Ja, daar doe ik het voor' of 'dat heeft nu te maken met de bedoeling van mijn leven'?
19. Hangt de manier waarop je de zin, de bedoeling van het leven ervaart samen met een bepaalde levensovertuiging of geloofsovertuiging? Kun je zeggen: 'Ik zie dat zo, omdat ik die levens- of geloofsovertuiging heb'?

Aanpassingen op het vragenschema van Stolk en Kars (1998)

- Overall waar 'meervoudig gehandicapt kind' of 'bewoner' of iets dergelijks stond, vervangen voor 'jongere' of 'LVG jongere'.
- Vraag 2: 'Z-zorg' vervangen voor 'LVG zorg'.
- Vraag 5: De vragen 'Hoe zou je de groep waar je nu werkt willen omschrijven' en 'De bewoners zijn ernstig, meervoudig gehandicapt. Wat kunnen zij wel, wat kunnen zij niet?' vervangen voor: 'Welke gedragsproblematiek, psychiatrische problemen of persoonlijkheidsstoornis hebben deze jongeren? Wat kunnen de LVG jongeren van dit paviljoen, deze groep wel en wat kunnen ze niet?'
- Vraag 9: 'Ervaar je je werk als zwaar?' vervangen voor: 'Hoe intensief vind je het werk?' Dit is een minder 'ingevulde', meer neutrale vraagstelling.
- De vraag: 'Als je terugdenkt aan je beslissing om met deze bewoners te gaan werken, zeg je dan achteraf: 'Het was een goede beslissing' of denk je ook wel: 'daar had ik eigenlijk niet aan moeten beginnen?'' weggelaten omdat er ons inziens overlap bestond met vraag 7: 'Heb je wel eens aan de keuze voor dit werk getwijfeld?'
- Vraag 13: weglating 'waardevol' om te zorgen dat het gesprek ook echt over zingeving blijft gaan.
- Vraag 15: toegevoegd: 'waar je vervulling in vindt'. Dit om ook te vragen naar zinvervulling.
- Vraag 19: 'levensbeschouwing' vervangen door 'levensovertuiging' of 'geloofsovertuiging' i.v.m. begrijpelijk woordgebruik en om te onderzoeken in hoeverre iemand gelovig is.
- De vraag 'Zijn er in de tijd dat jij hier werkt bewoners overleden? Hoe heb je dat ervaren?' weggelaten. Deze vraag is minder relevant in de LVG sector.

Bijlage II - Trefwoordenlijst

Leeftijd

Opleiding

Functie

Sexe

Aantal jaren in de LVG-zorg

Redenen om dit beroep te kiezen

Aantal jaar op deze groep

Problematiek van de jongeren in deze groep

Keuze voor deze groep

Eerste indrukken

Intensiviteit van beroep

Besef beperking

Lijden aan beperking

Kwetsbaarheid jongeren

Twijfels

Zin voor de jongeren

Zin voor de groepsleider

Invloed op persoonlijk leven

Wat voor de groepsleider waardevol is in zijn leven

Verband tussen het werk en wat waardevol is in het leven van de groepsleider

Bedoeling van het leven

Ervaring bedoeling van het leven in het werk

Relatie levensbeschouwing met wat waardevol is voor de groepsleider

Extra trefwoorden

Samenwerking team

Verloop groepsleiders

Ervaring groepsleider / Kwaliteit groepsleider

Band met jongeren

Bijlage III - Brief groepsleider

Beste groepsleider,

De jongeren binnen Emaüs praten regelmatig en in allerlei toonaarden over hun groepsleiders. Dit werd mij al snel duidelijk gedurende de eerste weken van mijn stage als geestelijke verzorger. Logisch ook, tenslotte vervullen jullie als groepsleider een belangrijke rol in het leven van deze kwetsbare groep jongeren. Tijdens het meelopen op de leefgroepen Brem, Bosbes en Cantharel zag ik iets meer van de inhoud van het werk van een groepsleider en ik kreeg de indruk dat jullie werk heel mooi kan zijn maar ook heel heftig. Dit riep bij mij een aantal vragen op:

- Hoe doen jullie dit werk?
- Welke betekenis vinden jullie zelf in het werken met de jongeren? Ook op momenten dat een grote inspanning niet leidt tot de verlangde voortgang in het leven van de jongeren?
- Is het werk op zo'n moment nog zinvol in jullie eigen ogen?
- En heeft het werken met de jongeren ook invloed op de manier waarop jullie zelf in het leven staan?

Pittige vragen maar wel erg belangrijk. Samen met mijn studiegenoot Marjon Verboom besloot ik af te studeren op dit onderzoeksthema. Tijdens een literatuurstudie kwamen we tot de conclusie dat er nog géén gegevens zijn over de zingeving van LVG groepsleiders. Hierin willen we verandering brengen door zelf tien uitgebreide interviews te gaan houden binnen Emaüs. We zullen binnenkort willekeurig een tiental groepsleiders benaderen en om medewerking vragen.

In ieder geval houden we jullie op de hoogte van de voortgang van dit onderzoek. Voor vragen kunnen jullie altijd bellen of mailen.

Hartelijke groet,

Simone Van As en Marjon Verboom
Studenten Theologie en Geestelijke Verzorging
Universiteit Utrecht
06-47949762
Simone.deBrock@students.uu.nl

Bijlage IV - overige informatie uit interviews

Keuze voor de groep

Voor ruim de helft van de groepsleiders is de keuze voor de huidige groep geen bewuste keuze. Een paar groepsleiders werden na hun sollicitatie op de groep geplaatst. Een aantal groepsleiders werden overgeplaatst om als senior groepsleider een nieuwe groep op poten te zetten of een bestaande groep op orde te brengen. Voor twee groepsleiders was het duidelijk een bewuste keuze. De ene groepsleider was eerst flexmedewerker en was het zat om op chaotische groepen te worden ingezet, de andere groepsleider wilde een keer wat anders en maakte de overstap van een observatiegroep naar een behandelgroep.

Eerste indrukken

Twee groepsleiders herinneren zich nog dat ze behoorlijk in het diepe gegooid werden: Paul: 'Maar na een half uur had ik de pieper ingedrukt want ik kwam er niet uit. Ja, het was een grote chaos.'

Koen: 'En hier zit je dan in één keer aan tafel met jongens om je heen, dat je denkt van oh, allemaal jongens die met een knipoog kunnen veroorzaken dat de boel uit de hand loopt.'

Twee anderen herinneren zich vooral dat ze er achter kwamen dat je de jongeren zo makkelijk overschat:

Maarten: 'Weet je dat niet?'

Twee groepsleiders vonden het een compleet andere wereld:

Gerard, na een rondje delicten: 'Dan krijg je precies te horen, wat die jongens gedaan hebben, en wat ze mee hebben gemaakt, toen had ik wel zoiets van oké ik vraag me af of ik dit leuk vind.'

Janneke: 'toen kwam je dingen tegen dat ik dacht: dit is voor mij een compleet andere wereld. Ga ik dit wel leuk vinden?'

Tenslotte vond één groepsleider het direct prima. Een ander was vooral verbaasd: 'Dat ze hier dus gewoon met skelters spelen.'

Besef beperking

Negen groepsleiders zeggen dat de jongeren hun beperking soms ontkennen of niet accepteren:

Koen: 'Ik denk dat die beperking altijd iets verduwd wordt, zo van zie ik kan toch m'n kleding dragen en ik kan toch meekomen. En m'n beperking merk ik ineens als ik bijvoorbeeld bij de kassa sta en ik kan nog niet eens tot 10 tellen. En dan schaam ik me rot....'

Janneke: 'Als je ze dan uitlegt, maar goed jij hebt ook een verstandelijke beperking, dan kijken ze je aan van: doe ff normaal, die heb je zelf!'

Eén groepsleider zegt dat een hoger IQ het acceptatieproces bemoeilijkt:

Wesley: 'Jongeren die een wat hoger IQ hebben, die kan je het best wel goed aan het verstand brengen, maar voor hen is vaak het acceptatieproces nog moeilijker.'

Twee groepsleiders geven aan dat er ook jongeren zijn die zo laag van niveau zijn dat ze het zelf niet meer kunnen beseffen.

Lijden aan beperking

Van de acht groepsleiders die deze vraag hebben voorgelegd hebben gekregen, geven zes aan dat de jongeren lijden aan hun verstandelijke beperking, één groepsleider zegt dat sommige jongeren er aan lijden:

Maarten: 'Ja, maar ze leven echt van dag tot dag soms. Gister hadden ze een probleem, en vandaag zijn ze weer vrolijk.'

Frank: 'Het is me weer niet gelukt! En dat kan jongens best in de war brengen dat ze daar wel over rond gaan lopen malen.'

Paul: 'Ja, er zijn een aantal jongeren die in gedrag bijvoorbeeld snel boos worden. Die lijden daar wel onder. Die hebben soms wel het besef: 'wat gebeurt me' en die hebben spijt daarna en die hebben vervelende consequenties daarna.'

Eén groepsleider zegt dat je geboren wordt zoals je bent en dat je daar niet onder hoeft te lijden. Hij zegt wel dat de jongeren soms geen eerlijke kans hebben:

Gerard: 'kijk, als het om werk gaat en dat soort dingen dan hebben ze gewoon geen eerlijke kans. Snap je, ze moeten en beetje door middel van een subsidiepotje aan het werk gehouden worden.'

Twee groepsleiders zeggen dat acceptatie het lijden vermindert:

Timo: 'En dan zal er vaak een vorm van lijden blijven, maar die is veel minder erg dan als je iedere keer tegenaan loopt, tegen die teleurstelling.'

Kwetsbaarheid jongeren

De groepsleiders zeggen unaniem dat de jongeren heel kwetsbaar zijn:

Wesley: 'Sommige jongens zijn flink gespierd, ik denk van nou! Maarja, als je uiteindelijk nou een poosje met ze aan het werk gaat zijn het allemaal hele kleine kinderen.'

Hanneke: 'Als je al licht verstandelijk gehandicapt bent, ben je al kwetsbaar. Nou dat oppositionele dat werkt ook niet echt heel erg eraan mee, je wordt gauw verstoten natuurlijk.'

Timo: 'Vaak de hardste schreeuwers zijn de meest kwetsbaren.'

Twee groepsleiders geven aan dat de kwetsbaarheid van de jongeren ook afhangt van de maatschappij:

Frank: 'Vooraf in een maatschappij die best wel heel erg veel van mensen en deze jongeren verwacht.'

Maarten: 'Ik heb wel eens jongens gehad, ik denk van nou, als we nou eens 50 jaar terug in de tijd konden, dan hadden we van deze jongen totaal geen last.'