

# Emergent

Een exploratief onderzoek naar de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit in het sociaal werk

Auteurs: Bea Van Robaey, Rona Kennedy, Elise De Groot & Charlotte Peys  
All drawings by Charlotte Peys

Onderzoekscentrum Sociale Inclusie: 2024

## INHOUD

1	Inleiding .....	5
2	Onderzoeksopzet .....	8
2.1	Probleemstelling en onderzoeksvragen .....	8
2.2	Onderzoeksmethodologie .....	13
2.2.1	Methodologische principes .....	13
2.2.2	Onderzoekspartners .....	14
2.2.2.1	Fara vzw .....	14
2.2.2.2	De Touter .....	15
2.2.2.3	Team Sherpa Columbus Waas en Dender .....	15
2.2.3	Onderzoeksfases en activiteiten .....	16
2.2.3.1	Kwalitatieve dataverzameling .....	16
2.2.3.2	Ontwikkelen van zinnelijke leerruimte via design-thinking .....	17
3	Resultaten .....	19
3.1	Zinzoekende professionaliteit .....	19
3.1.1	Zoeken naar taal voor 'zin' .....	20
3.1.2	Over zin in het beroep .....	20
3.1.3	Over zinvol werk .....	22
3.1.4	Zinzoekend begeleiden van cliënten .....	25
3.1.5	Zinzoekend samenwerken in teams en organisatie .....	26
3.1.5.1	Verbondenheid in het team .....	26
3.1.5.2	Steun en het vermogen om te gaan met het werk .....	27
3.1.5.3	Leren van elkaar en inspireren .....	27
3.1.5.4	Gedragen worden door een groter geheel .....	28
3.1.5.5	Verbondenheid met de organisatie .....	28
3.2	Zinnelijke leerruimtes .....	31
3.2.1	Inleiding .....	31
3.2.2	De ontwikkeling van de experimentdagen .....	34
3.2.2.1	Leerbenaderingen .....	34

3.2.2.2	Leermethodes .....	35
3.2.2.3	De experimentdagen concreet .....	35
3.2.3	Ervaringen van deelnemers aan de experimentdagen .....	38
3.2.4	Reflecties over de werkzame elementen .....	43
3.2.4.1	Focus op professionele relevantie via de metgezelvraag .....	44
3.2.4.2	Inzet van op kunst-gebaseerde en belichaamde methodes .....	45
3.2.4.3	De natuur als actor en werkzaam element .....	46
3.2.4.4	Zorgzame begeleiding in de zinnelijke leerruimte .....	48
3.3	Ruimte maken in organisaties voor zinzoekende professionaliteit .....	52
4	Besluit .....	55
5	Dankwoord .....	57
6	Bibliografie .....	58



# 1 INLEIDING

Toen we in 2021 een projectaanvraag uitschreven, kozen we als naam voor het geplande onderzoek 'Emergent'. Emergent betekent 'spontaan optredend, tevoorschijn tredend' en verwijst naar een bepaald gedrag of een bepaalde kwaliteit. Emergent gaat terug op het Latijnse werkwoord *emergere*: aan de oppervlakte komen, opduiken.

De naam was, achteraf bekeken, treffend juist gekozen voor een onderzoek dat onderzocht wanneer 'zin' opduikt in de praktijk van het sociaal werk en hoe we een leerruimte kunnen ontwikkelen voor sociale professionals waar 'zin spontaan kan optreden'.

Waarom een onderzoek naar zin, zingeving, zinzoeken in het sociaal werk? Ten eerste was het een vraag die ons vanuit de praktijk bereikte. Fara vzw, één van de drie sociaal werk organisaties die deelnamen aan het onderzoek, experimenteert al enkele jaren met leertrajecten rond zingeving. Zij hadden het belang ervan ervaren en waren enthousiast over de veranderingen die het voor zichzelf en hun praktijk te weeg had gebracht. Maar zij botsten op het vraagstuk van taal en verwoording. Hoe konden ze hun leerproces, ervaringen en inzichten beschrijven? Hoe konden ze communiceren met andere professionals over de mogelijkheden die het inzetten van zoiets ongrijpbaars als 'zingeving' biedt? Fara vzw was op zoek naar onderzoekers die mee deze moeilijke handschoen wilden opnemen.

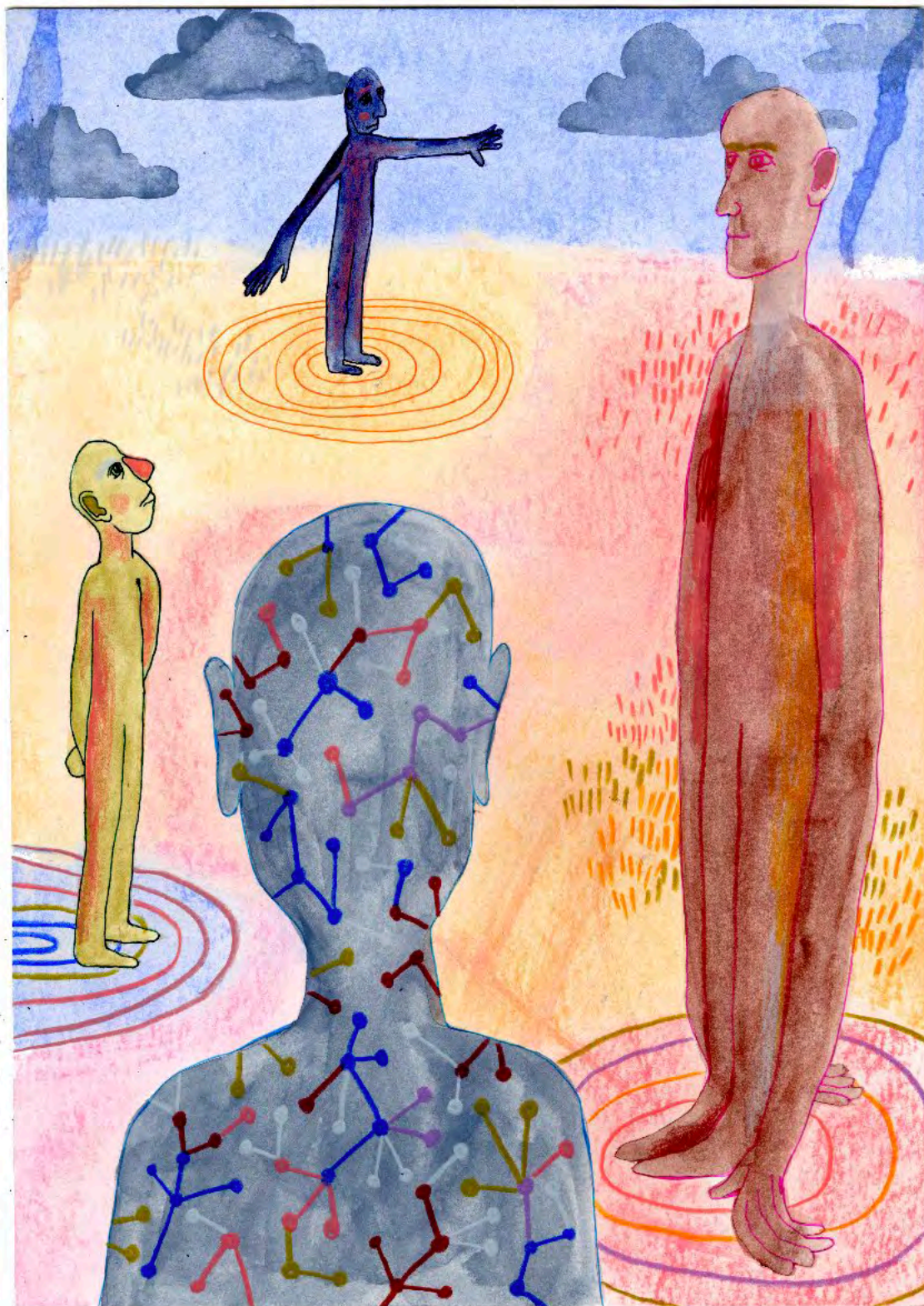
Ten tweede vermoedden wij, als onderzoekers, dat er in de zingevende/zinzoekende dimensie antwoorden te vinden waren om sociaal werkers in de komende jaren te ondersteunen om veerkrachtig te (kunnen blijven) handelen in hun missie jegens de meest kwetsbare groepen. We leven in tijden van ongekende transitie die complexe uitdagingen met zich meebrengt, in het bijzonder voor de cliënten van sociaal werk praktijken. Omgaan met deze complexe uitdagingen speelt een rol in het fenomeen van toenemende burn-out bij sociaal professionals. Kan verbinding met de zingevende dimensie hier soelaas brengen?

Wat volgde was een 'avontuurlijk' onderzoek: een op kunsten gebaseerd participatief actie-onderzoek met drie teams van sociaal werkers. Doel? Beter begrijpen wat zinzoekende professionaliteit is en te bieden heeft én het ontwikkelen van een op kunsten- en belichaamde methoden gebaseerd leerproces dat zinzoekend handelen in de professionele praktijk kan ondersteunen (zinnelijke leerruimte).

Het was een tastend, experimenteel onderzoek waarbij taal slechts bij mondjesmaat werd gevonden doorheen het onderzoeksproces. In dit rapport schrijven we met de woorden die we hebben gevonden over de inzichten die we verwierven. We beschouwen onze resultaten als een bescheiden bijdrage in een onderzoeks-beweging naar praktijken van zinzoeken bij sociale professionals.

We starten dit rapport met een beschrijving van de onderzoeksopzet. We schetsen de maatschappelijke context van transitie en de impact die dit op sociale professionals heeft. We

beschrijven vervolgens welke theorieën ons deden kiezen voor het ontwerp van een 'op kunsten-, gebaseerd participatief actie-onderzoek' en hoe wij zingeving/zinzoeken definiëren. We beschrijven onze onderzoeksmethodologie om vervolgens in een volgend hoofdstuk inzicht te geven in de *resultaten* van het onderzoek. We *besluiten* met een aantal onderzoeksvragen voor de toekomst en aanbevelingen voor de praktijk van het sociaal werk.





## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen

We bevinden ons ontegensprekelijk in tijden van transitie: de klimaatchaos neemt toe, evenals de politieke en sociale instabiliteit. Er is sprake van toenemende complexiteit en onzekerheid, in combinatie met voortdurende versnelling in de hedendaagse wereld. Dit, zo stelt Rosa (2016), leidt tot vervreemding. De ontwrichting van maatschappelijke structuren zorgt ook volgens Verhaeghe (2023) voor angst en onbehagen. De illusie van berekenbaarheid, *business as usual* en controle is steeds moeilijker vol te houden. Het is moeilijk om nog te weten wat zinvol is.

Zin draait om de beleving dat wat je doet, betekenisvol is, ertoe doet (Vosselman & Van Hout, 2013, Gude, 2014; Kuiken, 2018, Graeber, 2018). Daar wringt in toenemende mate het schoentje. Otto Scharmer (2016) beschouwt de existentiële/zingevende kloof als één van de fundamentele problemen van onze tijd. We lijken de verbinding met onszelf meer en meer verloren.

Ook sociale professionals worstelen in toenemende mate met gevoelens van onmacht en kwetsbaarheid in hun job (Van Robaeyns, 2016). Zo getuigt een jonge hulpverlener: 'na minder dan één jaar in het werkveld voel ik een tegenstelling. Een spanning tussen de aangeleerde verwachtingen, kennis en competenties van mijn opleiding, en de onverbloemde realiteit van de kwetsbare mens. De realiteit van machteloosheid' (Dooremont, 2020). Het is moeilijk omgaan met werk dat 'vaak enkel een dempende, verzachtende werking heeft' (van Ewijk, 2014:7). Sociaal werkers worden geconfronteerd met het falen van het systeem en de beperktheid van de eigen rol. Toch dienen zij het geloof in de eigen bescheiden bijdrage te behouden. Een steeds grotere groep lijkt hierin niet meer te lukken. Hoijtink (2022) spreekt over een tendens van 'stil verzet' in de vorm van uitval en burn-out enerzijds en vertrek uit het sociaal werkveld anderzijds. Zo is het beroep van maatschappelijk werker in 2023 voor het eerst opgenomen in de knelpuntberoepenlijst (VDAB, 2023).

Onze partners in het werkveld vertellen eveneens over hun zoektocht om terugkerende knopen in het werk te ontwarren: hoe omgaan met gevoelens van machteloosheid en morele stress? Hoe de pijn van cliënten benaderen en omgaan met lijden? Hoe zorgen voor jezelf? Hoe communiceer je in team over geraaktheid en kwetsbaarheid? Hoe verbind je de eigen persoonlijke identiteit met je professionele identiteit? Hoe laat je kwetsbare cliënten terug los? Het zijn bij uitstek zingevingsvragen: trage, ambivalente, raadselachtige en waardengerichte vragen. Het zijn vragen die een behoefte aan zingeving uitdrukken.

Is het redelijk te veronderstellen dat aandacht voor zingeving en zinzoeken de ontwikkeling van weerbare, veerkrachtige sociaal werkers en duurzame sociaal werk praktijken kan bevorderen? Hoewel we op deze vraag geen pasklaar antwoord kunnen geven, zien we bij verschillende auteurs, in

verschillende onderzoeksvelden, een toegenomen aandacht voor de zingevende, existentiële dimensie. Zo stelt Otto Sharmar, een gerenommeerde MIT-onderzoeker, dat een bewustzijnsverschuiving noodzakelijk is om de urgente problemen van de planeet aan te pakken (2007). We moeten onszelf, volgens de door hem ontwikkelde U-Theorie, opnieuw leren definiëren in relatie tot alle levende wezens op de planeet. We dienen ook onze manieren van leren te verdiepen. Dit in de eerste plaats door het maken van een *innerlijke shift* van ego-systeem naar eco-systeem-bewustzijn en van een uitsluitend cognitieve benadering van de wereld naar een manier van kennis opbouwen, handelen en zijn die hoofd, hart en lichaam verbindt. Zingeving en existentie staan ook centraal in het groeiende vakgebied van de existentiële psychologie (Vanhooren, 2023). In zijn werk pleit Vanhooren voor een verhoogde aandacht voor de existentiële vragen waarmee cliënten bij een therapeut aankloppen. Deel van zijn missie is hulpverleners kennis en tools aanreiken om de bestaande koudwatervrees voor een existentiële benadering weg te nemen. Ook op het domein van economische studies, zien we een existentiële benadering ontplooiën. Zo timmert Kees Klomp (2021) aan de ontwikkeling van wat hij 'betekeniseconomie' noemt. Economie, zo stelt hij, is expliciet ontologisch van aard. De noodzakelijke systeemverandering (in het licht van de ecologische, sociale en economische uitdagingen) kan louter en alleen plaats vinden op het zijnsniveau: om tot gedragsverandering te komen, zullen we onszelf eerst 'anders' moeten leren zien en definiëren in relatie tot de wereld. Volgens Klomp hoort daar het besef bij dat mensen in de eerste plaats geen materiële doch wel spirituele wezens zijn.

Waar zingeving vroeger bijna uitsluitend werd verbonden met levensbeschouwing en religie, lijkt het thema de laatste jaren dus een stille migratie naar vele vakgebieden te hebben ondernomen. Zingeving wordt daarbij telkens gezien als een belangrijke sleutel om tot systeemverandering te komen, zowel op micro-, meso- als macrovlak. Ook wij, als sociaal werk onderzoekers, zijn geïntrigeerd door het veranderingspotentieel dat hernieuwde aandacht voor zingeving bevat. Immers, sociaal werk ondersteunt niet alleen individuen om aansluiting te vinden bij de samenleving. Sociaal werk beoogt ook de samenleving mee vorm te geven en te veranderen. Hier spelen altijd onderliggend zingevingsvragen: in wat voor samenleving willen wij leven? Welk soort waarden hangen we aan? Hoe kunnen we bijdragen aan een meer rechtvaardige samenleving? Dit sluit aan bij het idee van wat Gude 'zin maken' noemt (Gude: 2014).

Het is dan ook de drijfveer van dit onderzoek: verkennen wat meer aandacht voor de zingevende dimensie kan betekenen voor sociale professionals. Gezien ons geen empirisch onderzoek op dat domein bekend is, is een verkennend, praktijkgericht onderzoek naar 'zinzoekende professionaliteit' onze doelstelling. We willen onderzoeken waar het uit bestaat, wat de impact op het werk is én ook kennis vergaren over hoe we sociaal werkers kunnen ondersteunen om te groeien in zinzoekende professionaliteit. Wat is nodig opdat sociaal werkers kunnen 'ankeren' in de existentiële laag? We besluiten daarom ook een experimenteel actiegericht luik aan het exploratieve, beschrijvende onderzoek toe te voegen.

In ons onderzoeksopzet houden we expliciet rekening met de specifieke aard van 'zingeving'. Uit de wetenschappelijke literatuur over zingeving blijkt immers dat zingeving niet uitsluitend cognitief te benaderen is. In de literatuur wordt er gesproken over zin die ons 'overkomt', 'doorleefde zin', 'de raadselachtigheid van zingevingsvragen' en het 'beleven van zin (Van der Wal, 1995:37, Mooij, 1992: 73; van Leeuwen, Vosselman & Van Hout, 2020). De fundamentele vraag naar de zin van het eigen leven en het leven in het algemeen is onderliggend aan de beleving van dagelijkse zin (Vanhooren, 2023). Vragen zoals wie je bent, hoe je als individu kan bijdragen, wat uiteindelijk van belang is, wat de eigen plek in de samenleving is, hoe om te gaan met diep rakend verlies of tegenslag... Het zijn vragen die naar de essentie gaan van wat het betekent te leven en binnen de beperking van de sterfelijkheid dat leven vorm te geven. Op zingevende vragen is er geen eenduidig antwoord te geven. Het gaat erom dat *'ieder een manier van omgang met die vragen vindt'* (Vanhooren, 2023:44). Zinsbeleving kan *niet louter rationeel* gevat worden. De beleving van zin is een samengaan van *lichamelijke, affectieve en cognitieve processen* (Gendlin, 1996 & Gordon, 2013 in Vanhooren, 2023:46).

Als we aan de slag willen met de zingevende dimensie, dienen we dus een onderzoeksbenadering te ontwikkelen die lichamelijke, cognitieve en affectieve processen met elkaar kan verbinden en tevens met de individuele en collectieve dimensie rekening houdt.

Otto Sharmer (2016) inspireert door zijn pleidooi voor holistisch leren: een wijze van leren die de noodzakelijke integratie van de onderling verbonden intelligenties van hoofd, hart en handen mogelijk maakt. De inzet van bewustzijnsgebaseerde methodes (praktijken van diep luisteren, contemplatie, mindfulness en sociaal-emotionele leren) maken mogelijk dat belangrijke vragen zoals 'wie ben ik' en 'wat is mijn werk', innerlijk verkend kunnen worden. Een verdere zoektocht in de literatuur brengt ons bij het concept van 'zinnelijk leren' (sensuous learning). Zinnelijk leren is een manier van leren waarbij betekenis geven aan ervaringen uit de professionele praktijk, *geleid wordt door de zintuigen* (Taylor & Antonacopoulou, 2019). Taylor & Antonacopoulou (2019) schreven over de noodzaak om *'zinnelijke leerruimtes'* te ontwikkelen. En dat is wat we ons voornemen: een zinnelijke leerruimte ontwikkelen om met existentiële vragen in de praktijk van het sociaal werk aan de slag te gaan. We hebben daarbij diverse op kunst-gebaseerde en belichaamde methoden voor ogen, omwille van hun bewezen potentieel om lichamelijke en stilzwijgende (tacit) kennis te ontsluiten (Polanyi, 2009; Yorks & Kasl, 2002; Sodhi & Cohen, 2012).

De aard van het thema, het ontbreken van professionele taal en wetenschappelijke kennis over de existentiële dimensie in het sociaal werk, het inzicht dat klassieke onderzoeksmethoden niet volstaan om ons thema te benaderen, uitdagende concepten zoals 'zinnelijk leren'... Het mag duidelijk zijn dat dit tot een exploratief onderzoek leidde waarbij we de potentialiteit van zingeving/zinzoeken voor sociaal werkers en hun praktijken alleen maar kunnen 'naderen'. Toch zijn we overtuigd van het belang van de zoektocht naar wat we doorheen het proces *'zinzoekende professionaliteit'* hebben genoemd. De

onderzoeksvragen die we als kompas hanteerden en die we in dit rapport zullen beantwoorden zijn de volgende:

- 1) Hoe gaan sociaal werkers in pionierende organisaties op het domein van zinzoekende professionaliteit om met zin-gerelateerde vraagstukken in/over hun werk?
- 2) Hoe kunnen we sociale professionals ondersteunen in de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit?
- 3) Hoe kunnen organisaties in sociaal werk, zorg- en hulpverlening de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit mogelijk maken en ondersteunen?



## 2.2 Onderzoeksmethodologie

Onze overkoepelende onderzoeksbenadering is participatief, op kunsten-gebaseerd actie-onderzoek, een benadering die zich situeert in een ruimere beweging van actie-onderzoek dat ijvert voor sociale en ecologische verandering (Jokela & Huhmarniemi, 2019; Leavy, 2019; Kara, 2020). Participatief actie-onderzoek maakt 'gebruik van vele vormen van weten', is 'een levend, emergent proces... met mensen in samenwerkingsrelaties', en 'gericht op het ontwikkelen van praktische kennis' (Reason & Bradbury, 2008: 3-4). Jokela & Huhmarniemi (2019:9) die op kunsten-gebaseerde onderzoeksmethoden een centrale plaats gaven binnen hun participatieve actie-onderzoek, spreken over 'op kunsten-gebaseerd actie-onderzoek' (Arts-Based Action Research – ABAR).

### 2.2.1 Methodologische principes

Het gevoerde onderzoek is een voorbeeld van *relationeel, participatief* onderzoek. De resultaten die we in dit rapport beschrijven, kwamen tot stand in onderzoek dat in nauwe samenwerking gebeurde met sociaal werkers uit drie deelnemende teams (bovenstroomgroep) en met een groep van leidinggevenden en externe experts die ons onderzoeksproces volgden (onderstroomgroep) (zie 2.2.2). Boven- en onderstroomgroepen namen de rol op van *co-researcher*. Ze werden betrokken in het formuleren van de onderzoeksvragen, participeerden actief aan de door ons opgezette 'experimentdagen' (zie verder) en evalueerden het design en de werking van de zinnelijke leerruimtes. Zij formuleerden feedback op onze tussentijdse en bijna-finale onderzoeksresultaten en dachten mee na over de randvoorwaarden binnen organisaties om praktijken van existentieel zinzoeken mogelijk te maken.

Onze onderzoeksaanpak is *holistisch* van aard door de inzet van diverse creatieve onderzoeksmethoden en analyse-instrumenten (Kara, 2020). We zetten kwalitatieve onderzoeksmethoden in zoals het afnemen van kwalitatieve interviews om de ervaringen betreffende zingeving bij de sociaal werkers uit de deelnemende teams te bevragen. Met de onderstroomgroep hielden we drie focusgroep-bijeenkomsten. Binnen deze 'klassieke' methoden van onderzoek, verwerkten we, conform onze inzichten over holistisch leren en onderzoeken, *zintuiglijke (sensuous) elementen*. Zo vroegen we respondenten die tijdens het interview vertelden over bepaalde emoties of knopen in het werk, ook waar ze dat in hun lichaam voelden. Metaforische antwoorden werden verwelkomd. Als interviewers waren we zelf zo veel als mogelijk lichaamsbewust aanwezig. Aan de bijeenkomsten met de onderstroomgroep nam Charlotte Peys, beeldend kunstenaar, deel. Zij maakte tijdens de bijeenkomsten beelden waarover we vervolgens ook met de deelnemers in dialoog konden gaan. Onderzoeksvragen werden op deze wijze ook via *visuele-denktechnieken* onderzocht. De experimentdagen, waarbij we met de teams onderzochten hoe een zinnelijke leerruimte voor zinzoekende professionaliteit er kan uitzien, maakten volop gebruik van creatieve manieren van onderzoek, gebaseerd op methodes uit de beeldende kunsten, 'performing arts', mindfulness, creatief

schrijven en lichaamswerk (Leavy, 2019). Doorheen het hele onderzoeksproces gingen wij, als onderzoekers, ook op zoek naar eigen manieren om de in onszelf opgeslagen tacit kennis te activeren en lichamelijk gewortelde intelligenties aan te spreken. We gingen naast het klassieke analyse-werk ook 'wandelen' met het onderzoek, we tekenden emergente concepten en verschuivende elementen in het onderzoeksdesign, we schreven transdisciplinaire teksten en gebruikten de beelden van Charlotte Peys als middel om ons denken zowel te sensibiliseren als te oriënteren (Kara, 2020; Spronck, 2019).

### 2.2.2 Onderzoekspartners

Voor elk praktijkgericht onderzoek zijn partners uit het sociale werkveld essentieel. Maar in ons geval, een exploratief onderzoek naar een fenomeen dat nog weinig taal en concept kent, is dat nog crucialer. De vraag vanuit Fara vzw naar taal, gecombineerd met de inzichten uit de literatuurstudie, brachten ons tot het formuleren van een richtinggevend begrip (sensitizing concept) (Smaling, 2021): 'zinzoekende professionaliteit'. Een sensitizing concept maakt onderzoekers gevoelig voor bepaalde aspecten van de te onderzoeken werkelijkheid, in het bijzonder wanneer daar nog veel onbekend over is. Het is attenderend, richtinggevend en verkennend (Smaling, 2021:66). Het was cruciaal om onderzoekscontexten te selecteren die ons in staat zouden stellen om meer inzicht te verwerven in de aard en eigenschappen van zinzoekende professionaliteit.

We gingen daarom op zoek naar 'zingevingspioniers'. Zingevingspioniers zijn organisaties waarbij zingeving op één of andere manier al bewust onderdeel uitmaakt van het dagelijkse werk. Naast Fara vzw, aanbrengrer van het thema, engageerden nog twee andere teams zich om mee in het actie-onderzoek te stappen: het team Positieve Heroriëntering binnen De Touter vzw en Team Sherpa-Waasland-Dender. We stellen onze onderzoekspartners hieronder kort voor.

#### 2.2.2.1 Fara vzw

Fara vzw is een organisatie gevestigd in Heverlee die 'luistert, informeert en begeleidt bij moeilijke zwangerschapskeuzes of verlies'. De focus ligt op de 'beleving van de zwangerschapskeuze en eventuele verwerking ervan' ([www.fara.be](http://www.fara.be)). Het is een organisatie die reeds dertig jaar bestaat en grotendeels wordt gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Er werken 6 medewerkers, die allen aan het onderzoek hebben deelgenomen. Alle medewerkers hebben een gelijkaardige positie, al nemen ze inhoudelijk andere thema's voor hun rekening en zijn bepaalde deelrollen verschillend. Alle medewerkers nemen individuele begeleidingen op met cliënten en ondersteunen hulpverleners die met cliënten werken. Enkele medewerkers ondernemen ook groepsactiviteiten. Daarnaast zetten enkelen maatschappelijke acties op die gericht zijn op adviseren, kritisch reflecteren en het bespreekbaar maken van de werkingsthema's.

Het team is zelfsturend maar informeel is er een zekere leiding in de vorm van één medewerker die als afgevaardigd medewerker ook deel uitmaakt van de Raad van Bestuur van Fara.

Zingeving bij Fara is inherent verbonden aan de thema's van de werking. Zowel de cliënten als de hulpverleners die Fara ondersteunt, worden geconfronteerd met existentiële dilemma's, met vragen rond leven, dood en betekenis. Ook spirituele ervaringen zijn onderdeel van gesprek, beleving en verwerking. Fara ziet de zingevende en spirituele dimensie als wezenlijk onderdeel van de opdracht en zet hier op verschillende manieren op in. Hiervoor maken ze in hun activiteiten, vormingen, begeleidingen en intervisies ruimte. Ze hebben aandacht voor de niet-talige aspecten van zingeving en ontwerpen bijvoorbeeld rituelen bij begeleidingen en groepsactiviteiten.

#### *2.2.2.2 De Touter*

De Touter vzw is een organisatie binnen de bijzondere jeugdzorg, gevestigd in Antwerpen. De Touter begeleidt maatschappelijk kwetsbare gezinnen en jongvolwassenen die zich in een problematische opvoeding- en leefsituatie bevinden. De Touter heeft veel ervaring in divers sensitief werken en het inzetten van kruispuntdenken. De organisatie bestaat uit vier dagcentra, een dienst contextbegeleiding en een thuisbegeleidingsdienst. Enkel het team binnen de contextbegeleiding, positieve heroriëntering, werkte mee aan dit onderzoek. In dit team werken 6 medewerkers die allen deelnamen. Zij hebben een gelijkaardige rol en als begeleiders treden ze meestal alleen en soms in duo op. Het team is zelfsturend.

De medewerkers hebben van de organisatie het mandaat gekregen om verder te zoeken naar methodes die passen bij de doelgroep en de eigen visie over hoe aan de slag te gaan met cliënten. Ze hanteren twee methodes waarin zingeving centraal staat: positieve heroriëntering en open-hart-cirkels.

Niet alleen op cliëntniveau maar ook op medewerkersniveau is er bij de Touter aandacht voor zingeving. De medewerkers hebben de ruimte gekregen om een zingevingstraject af te leggen waarbij eerst gekeken is naar wat zingeving voor elk van hen betekent. Dit vanuit de visie dat cliëntbegeleidingen gebeuren van mens tot mens en dat aandacht voor het mens-zijn van de medewerker daarom noodzakelijk is.

#### *2.2.2.3 Team Sherpa Columbus Waas en Dender*

Team Sherpa Columbus Waas en Dender is een intersectoraal team gevestigd in de regio Waas en Dender en begeleidt gezinnen in een verontrustende opvoedingssituatie. De organisatie is grotendeels gesubsidieerd door het Vlaams Agentschap Opgroeien en is een samenwerkingsverband tussen vzw Lia, vzw Hof ter Wellen en VCLB Waas en Dender en CAW. Het team bestaat uit 8 medewerkers die allen deelnamen aan het onderzoek.

De medewerkers hebben deels een verschillende rol. Zo is er één leidinggevende, twee mensen die deels procesbegeleider en deels de telefonische intakes verzorgen en één beleidsondersteuner. Zes medewerkers nemen cliëntbegeleidingen op zich maar om de voeling met de begeleidingen te houden, moet elke medewerker jaarlijks minstens één gezin begeleiden. In het verleden begeleidden ze cliënten



vaker in duo, momenteel gebeurt de begeleiding vooral door individuele medewerkers. Het team is semi-zelfsturend.

Ook Sherpa werkt net als De Touter met de methodiek positieve heroriëntering. Het zorgt ervoor dat ze kunnen polsen naar wat er op een diepere laag bij mensen speelt.

Ook binnen deze organisatie is er expliciet aandacht voor de zingeving van medewerkers. Zingeving komt niet enkel tijdens casusbesprekingen aan bod waarbij telkens gekeken wordt naar wat de begeleiding voor de medewerker betekent en wat het met hem/haar doet. Ook los van begeleidingen is er aandacht voor de zingevende dimensie. Dit toont zich bijvoorbeeld tijdens de openingsmomenten teambijeenkomsten. Elke vergadering heeft één medewerker de verantwoordelijkheid iets mee te nemen of delen wat hen raakt. Hierop reageren andere medewerkers om beurten. Dit wordt gesteund door de visie dat je als mens in begeleidingen staat, je mens-zijn essentieel is als werkinstrument en dat dit ook de nodige aandacht vraagt. ([www.teamsherpa.be](http://www.teamsherpa.be))

### 2.2.3 Onderzoeksfases en activiteiten

Het onderzoek is enerzijds gericht op een exploratieve analyse van 'zinzoekende professionaliteit', anderzijds is er de ontwikkelingsgerichte doelstelling waarbij we, samen met de projectpartners, een interventie (zinnelijke leerruimte) ontwikkelen om groei in zinzoekende professionaliteit te ondersteunen. Die tweeledige doelstelling weerspiegelt zich in het design van het onderzoek.

Een deel van de onderzoeksactiviteiten (kwalitatieve interviews, focusgroepen) hadden tot doel kwalitatieve data te verzamelen om ons sensitizing concept 'zinzoekende professionaliteit' te verkennen. De andere onderzoeksactiviteiten dienden de ontwikkeling van een experimentele, zinnelijke leerruimte voor zinzoeken in het sociaal werk. Dit ontwerpgerichte luik van de activiteiten volgde de fases van Design Thinking. De opzet van verschillende 'experimentdagen' vormde hierin de kernactiviteit (zie verder).

#### 2.2.3.1 *Kwalitatieve dataverzameling*

We *interviewden* in totaal 19 sociaal werkers, waaronder 16 vrouwen en 3 mannen. Het ging telkens om een semigestructureerd interview waarbij vooraf geformuleerde vragen aanleiding vormden tot een diepgravend gesprek. We benaderden het onderwerp zingeving zowel direct als indirect door vragen te stellen over onder andere: diepe vreugde in het werk en geraakt worden, machteloosheid en loslaten, drijfveren en waarden. We vroegen ook naar zintuiglijke en lichamelijke aspecten van zinbeleving of net het gebrek aan zin. De individuele diepte-interviews hadden telkens een duur van één en à twee uur. 10 interviews werden online afgenomen vanwege maatregelen die golden tijdens het hoogtepunt van de coronapandemie (winter/lente 2021). 9 interviews vonden live plaats tijdens de herfst van 2022. Alle interviews werden opgenomen (via Teams voor de online interviews), via audioapparatuur

voor de live interviews. Alle interviews werden getranscribeerd en geanalyseerd via thematische analyse (Braun & Clarke, 2006).

Parallel hieraan legden we een traject af met de 'Onderstroomgroep'. De groep bestond uit vertegenwoordigers van het werkveld: leidinggevendenden van de deelnemende organisaties, HR-experts, trainers. We verkenden de thema's zinzoekende professionaliteit in organisaties en de randvoorwaarden om ruimte te maken voor de ontwikkeling daarvan in professionele contexten. Deze groep kwam 3 keer bijeen. De gesprekken werden opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd via thematische analyse (Braun & Clarke, 2006).

### *2.2.3.2 Ontwikkelen van zinnelijke leerruimte via design-thinking*

Het ontwikkelen en testen en bijsturen van de zinnelijke leerruimte (Pailthorpe, 2017) vond plaats tijdens experimentdagen die aaneengeschakeld een iteratieve cyclus vormden. Ze bestonden uit 2 losse dagen met de medewerkers van de Touter, 3 losse dagen met de medewerkers van Fara en in een latere fase, 2 aaneensluitende dagen met de medewerkers van Sherpa. We nodigden de teams uit op een indien mogelijk, hiervoor gehuurde locatie in de natuur.

De data die we in deze fase verzamelden bestaan uit onze observaties, groepsgesprekken met de medewerkers op het einde van elke experimentdag en de antwoorden op de bijkomende vragen die we stelden aan team Sherpa over hun ervaring met de experimentdagen. Bij team Sherpa hebben we de diepte-interviews twee tot drie maanden na de experimentdagen afgenomen, wat ons de mogelijkheid gaf bijkomende vragen over de beleving en effecten van de experimentdagen te stellen.



## 3 RESULTATEN

### 3.1 Zinzoekende professionaliteit

Om een beter begrip te krijgen van zinzoekende professionaliteit werkten we, zoals gezegd, nauw samen met drie teams uit het brede zorg- en welzijnsveld. Het zijn pioniers omdat zij als organisaties/teams op een bepaald moment *bewust* kozen om ruimte te maken voor onderzoek naar, reflectie over en dialoog met elkaar over 'zingeving en werk'. Ze gingen als team in gesprek over de momenten, handelingen en activiteiten die zij als professional en als team als betekenisvol ervaren. De aanleiding tot deze gesprekken resideerde vaak net in ervaringen van zin- en machteloosheid: geconfronteerd worden met onrecht en lijden en wakker liggen van deze problemen zonder duidelijke oplossingen. Deze teams (Fara vzw, team Positieve Heroriëntering de Touter, Team Sherpa Columbus Waas en Dender) engageerden zich om hun proces van zinzoeken ook te verbinden met ons onderzoek.

Tijd en ruimte maken voor zinzoeken, zo bleek uit de interviews, verandert de ervaren professionaliteit van sociale professionals en hun manier van werken. Sociaal werkers staan steviger in het werk, er wordt op een andere manier over relaties, betekenis en hulpverlening gedacht en er wordt op een meer holistische wijze gehandeld. We gaan hier verder in het rapport dieper op in. Eerst staan we stil bij het persoonlijke aspect van zinzoekende professionaliteit: we leerden dat het professionele zinzoeken altijd start met het persoonlijke. Er is geen groei in zinzoekende professionaliteit mogelijk zonder dat professionals naar binnen keren en reflecteren over de eigen ervaringen van mens-zijn. Het persoonlijke en het professionele zijn twee kanten van dezelfde medaille. Of zoals één van de medewerkers het formuleerde: *'hoe dichterbij je bij uw zingeving komt, hoe beter dat je als mens in het leven staat en hoe een betere hulpverlener dat je bent'*.

De respondenten gaven ons een inzicht in hun persoonlijke en professionele zingeving, in wat hun motiveert, raakt en vervult in het werk. We starten met een beschrijving van de persoonlijke laag en geven een inzicht in de ervaringen en zingevingsbronnen die het leven volgens onze respondenten zinvol maakt. Daarna zoomen we in op werk en professie: wat maakt dat ze hun werk als zinvol ervaren? Waarin schuilt zin? Doorheen de analyse werd duidelijk dat persoonlijke en professionele zin voor onze respondenten vaak al vanaf de start (de keuze voor een sociale opleiding en het sociale werkveld) met elkaar verweven zijn.

### 3.1.1 Zoeken naar taal voor 'zin'

Verwoorden wat je als zingevend ervaart in het leven, is geen eenvoudige opgave. Bij ervaringen van zin zijn immers zowel lichamelijke, cognitieve als affectieve processen betrokken. Het 'zingevende' ontglipt vaak aan wat in taal te vatten is (Hijmans, 1994). Dit was niet anders voor onze respondenten en leidde tot veel zoekende, tastende woorden.

In dat zoeken kwam *het sociale, relationele veld van verbinden met andere mensen* vaak terug. Van *'belangeloze behulpzaamheid'* tot *'deel uitmaken van een gezin'*, *'echt luisteren naar mensen'*, zorgen dat mensen *'gehoord en gezien worden'*, *'tijd nemen'* voor anderen, *'echte warme momenten creëren voor anderen'*, voor mensen op een of andere manier *'van betekenis kunnen zijn'* en een *'goede ouder, partner of vriend'* zijn.

Een tweede spoor is de sterke gerichtheid van de respondenten op *mens-zijn* en de plaats van *medemenselijkheid* daarin. Ze vinden zin in *'mensen begrijpen'*, *'verhalen zien'*, *'het anders zijn van mensen een plaats geven'* en in *'zoeken naar wat het betekent om als mens gelukkig te zijn'*. Bijleren over *de menselijke ervaring* wordt als zingevend ervaren.

Een derde lijn van zingeving in de interviews is eerder *transcendent* van aard. Sommige respondenten verwijzen naar een religie of naar God. Anderen noemen het *'iets'*, *'energie in het universum'* of het *'spirituele'*. Daarbij wordt ook de *natuur* vaak aangehaald als bron van zingeving: de natuur als *'onze oorsprong'*, *'de mens als onderdeel van de natuur'*, *'de natuur als waardevol op zich'*.

Het lijkt niet meer dan logisch dat deze mensen kozen voor een loopbaan als sociale professional. Wat zij naar voor brengen als zin- en waardevol in het leven zijn ook essentiële elementen in sociaal werk: het relationele karakter van de job en van betekenis zijn voor de ander via begeleiding en ondersteuning. De respondenten voor wie religie een belangrijke zingevende bron is, verbinden dit element met het helpende karakter van de professie: God die iemand qua karakter zo hulpvaardig maakt, dat het niet anders kon dan dat hij/zij als hulpverlener aan de slag ging. Het persoonlijke en het professionele zijn hier onlosmakelijk met elkaar verbonden.

### 3.1.2 Over zin in het beroep

De link tussen het persoonlijke zingevende kader en het gekozen beroep kwam duidelijk naar voor wanneer respondenten gevraagd werd naar hun oorspronkelijke drijfveren om hulpverlener of begeleider te worden. Boeiend is dat we het gros van de medewerkers bij deze vraag zagen 'inzakken', op zoek naar gevoelde antwoorden ergens in het lichaam. Ze vertraagden en legden een bijzondere aandacht of ernst aan de dag. Sommigen konden hier vlot op antwoorden, anderen hadden tijd nodig om hierover te reflecteren.

Het merendeel van de respondenten identificeert zich -bewust of onbewust- sterk met hun rol als hulpverlener. Ze zien die *rol als iets wat ze al van kleins af aan opnamen*. In de manier waarop ze over hun werk praten, lijkt de professionele rol diepere wortels te hebben dan simpelweg een aanleg hebben voor of geïnteresseerd zijn in het sociale. Het draait ook om *een manier van in het leven staan*, een *manier van zijn*. Respondenten omschrijven het als: *'ik ben echt wel een hulpverlener in hart en nieren'*, *'ik was eigenlijk al in de kleuterklas een hulpverlener'*, *'dat is wat ik altijd al wou'*, *'dat zit echt in mijn aard'*, *'ik heb niet het gevoel dat het iets is waarvoor ik moest studeren'*. Sommigen verwijzen daarbij naar de *eigen socialisatie in het gezin van herkomst*. Ze worden geïnspireerd door het voorbeeld van sterk sociaal betrokken ouders, broers of zussen. Of ze komen net uit een moeilijker thuisituatie en willen daar iets mee doen.

Andere of aanvullende redenen om in de job te stappen zijn *'een zoeken'*, *'een interesse voor mensen'* of vanuit *'een aantrekking van het moeilijke'*. Het is het zoekende zelf, *het existentiële* waar hiernaar wordt verwezen.

Een laatste element dat meermaals wordt aangehaald, is *het willen bekampen van structurele ongelijkheden* en er écht voor mensen willen zijn.

Wat opvalt in de antwoorden is dat de keuze voor hulpverlening voor het gros van de medewerkers nauw samenhangt met dieperliggende drijfveren, met het existentiële. Dit werk is voor de meeste respondenten niet zomaar een job. Maar vier respondenten gaven aan dat ze ook een ander beroep hadden kunnen kiezen, waarbij één persoon spijt had van de keuze om hulpverlener te worden. Een tweede opvallend element is dat de respondenten, op een enkeling na, de keuze om als sociale professional te werken omschrijven *als een niet louter rationele keuze*. *'Ik voelde dus wel dat ik iets met mensen wilde doen'*, *'er was altijd iets dat trok'*, *'dat trok mij aan'*, *'dat heeft mij altijd geïnspireerd'*, *'ik voelde zo die moeilijke situaties, dat is iets waar ik iets mee wilde doen'*.

Een enkeling omschrijft het werk als een *roeping*. *'Dat is een gevoel, dat is heel moeilijk uit te leggen, dat is iets dat u drijft op de een of andere manier, dat zit ergens diep in uw hart en je kunt dat echt niet uitleggen. Dat is iets positief, ik zie dat als een positieve energie die ik in mij heb. Een aangeboren talent, zelfs iets goddelijks. Het een verlengstuk van mij, van mij als mens is dat een soort van zesde zintuig, een extra arm of een extra stel hersenen, ik weet het niet. Als ik dat niet kan doen, voel ik mij niet volledig.'* Anderen zeggen: *'dat is wat ik altijd al wou'*, *'ik denk dat ik niet anders kon, je hebt zoiets wat je eigenlijk maar achteraf beseft van: was dat wel een vrije keuze?'*. *'Dat ik op de wereld ben gezet om mensen inderdaad te ondersteunen.'*

Ten slotte is er ook een kleinere groep medewerkers die woorden gebruikt als *'erin gerold zijn'* of *'niet echt een keuze gemaakt hebben'*. Zij vertelden echter tegelijk dat in de hulpverlening stappen finaal een heel logische stap was geweest.

### 3.1.3 Over zinvol werk

De vraag waarom de medewerkers oorspronkelijk in het werkveld stapten, vloeide over in een verkenning van wat ze in hun huidig werk als zinvol ervaren.

Met stip op nummer één: het *verschil kunnen maken* maakt het werk zinvol. Deze ervaring wordt op vele manieren beschreven: *'Als ik zie wat een push dat dat (een begeleiding) kan geven, ook in snelheid soms van processen van mensen dan denk ik altijd, dat was zinvol.'* Of ook: *'iets bereikt te hebben met mensen'*, en *'dat ze (cliënten) stappen kunnen zetten, dat ze zicht krijgen op hun proces, daar iets mee kunnen doen, iets begrijpen: dat vind ik zinvol. Daar doe ik het voor.'* Iemand anders verwoordt het zo: *'Het raakt mij als er iets in beweging gebracht kan worden, zo het positieve, een klik, om mensen te leren spreken, dingen te leren zeggen en in verbinding te komen, dat we betekenisvol kunnen zijn voor mensen.'*

Opvallend is dat de meeste respondenten *dat verschil maken* meteen ook *in zijn bescheidenheid definiëren*. *'Want dat heb ik wel geleerd, denk ik, het kleine te zien, de kleine veranderingen en de kleine inspanningen.'* *'Eh, een wezenlijk verschil-eke.'* *'Die kleine momentjes dat je, in één gesprek, dat je merkt dat mensen aan het nadenken zijn, ermee bezig zijn en toelaten om er op een andere manier naar te proberen kijken, een vraag die hen in beweging brengt om het anders te doen.'*

Een *relatie mogen opbouwen met cliënten* is een tweede veld van zinvolle ervaringen. Deel mogen uitmaken van de relatie, de waarde zien van wat er gebeurt in de interactie tussen hulpverlener en cliënt en/of cliënten onderling. Respondenten spreken daarbij over twee elementen: *aanwezigheid* en *verbinding*. Bij *aanwezigheid* gaat het over tijd kunnen maken en aandacht mogen hebben voor cliënten. Wat door die aanwezigheid mogelijk wordt, maakt hulpverleners gelukkig: *'tijd geven aan de mensen. Als ik dat kan doen, ben ik een gelukkig mens.'* *'Ik denk dat we over het algemeen zinvol werk doen, soms is dat gewoon er zijn.'* Naast aanwezig zijn is de gevoelde *verbinding* als mens tot mens een tweede zingevende element: *'het gaat over de dingen die ontstaan wanneer je samen rond de tafel zit met een gezin.'* *'Samen in de rollercoaster zitten met een cliënt.'* *'Dat je zo weggeraakt van dat je als hulpverlener de expert bent (...) dat je eerder uit verbinding dan vanuit hiërarchie, denk ik, naar verbetering op zoek wil gaan.'* *'En als iemand anders graag met mij in verbinding gaat, ook los van leuk of niet leuk, dan is dat mijn vreugde in het werk.'* *'En dat is wat ik zo mooi vind, dat je samen moet zoeken, wat is goed, hoe kan dit, hoe wil ik het? Mezelf kunnen blijven maar toch in verbinding. Daarom dat ik er heel hard in geloof van de mensheid is een geheel maar toch zitten we er allemaal zoals individuutjes in, zo. Mensen die die uitdaging aangaan met elkaar.'*

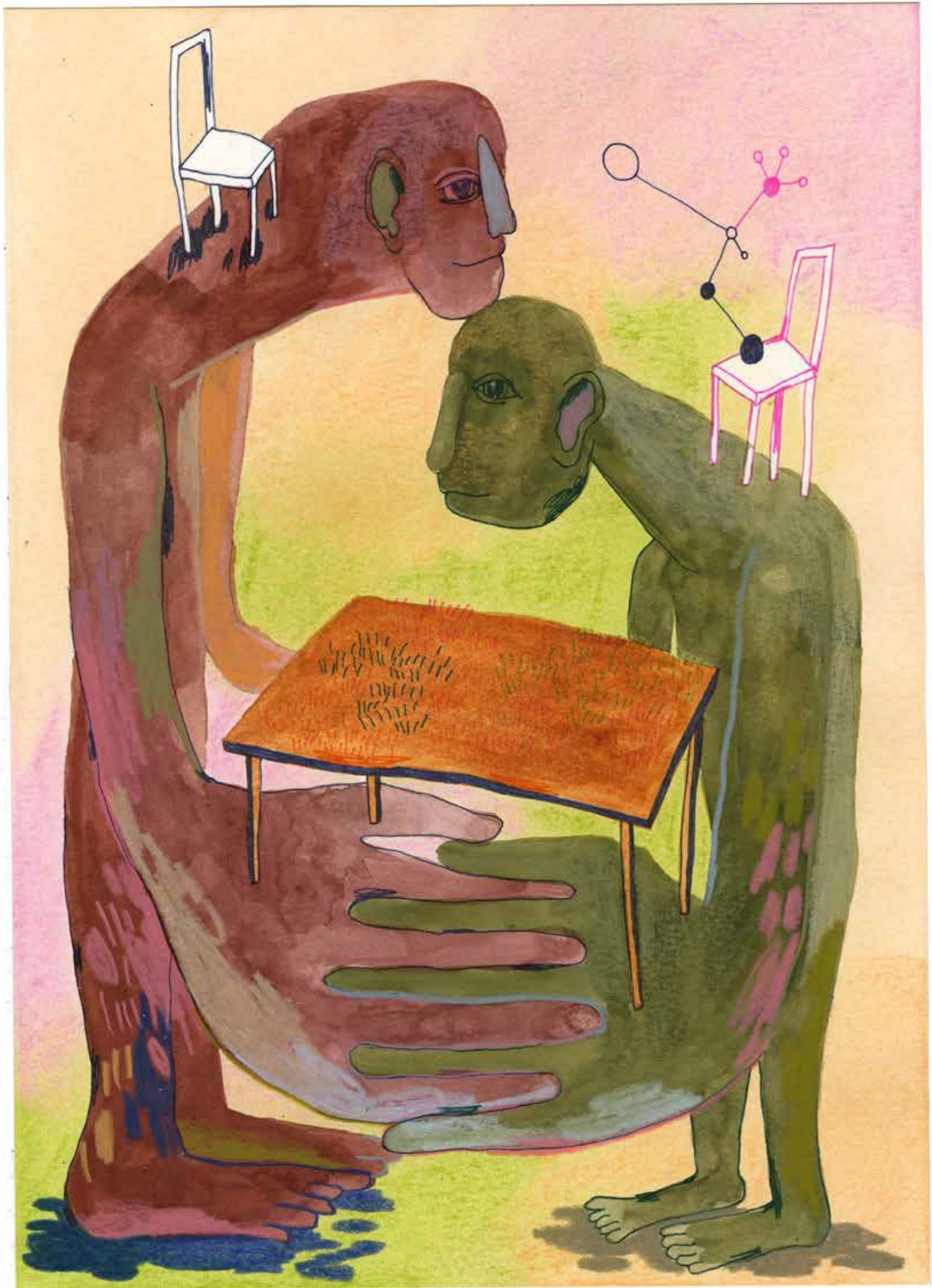
Ten slotte wordt het zien, bijleren over alle diversiteit en schakeringen in de *menselijke ervaring* als zinvol ervaren. *Getuige zijn van het leven zelf* en jezelf daardoor kunnen laten raken: *'Zo het ruwe en dat dat er mag zijn, het lijden moet er ook kunnen zijn en die worsteling en dat donkere en het is schoon als mensen dat kunnen delen en we vandaar verder kunnen gaan.'* *'Ik vind het ook wel gewoon verrijkend om met zoveel mensen gesprekken te doen omdat elk een ander verhaal heeft en er zoveel variatie in zit en je*

*leert ook elke dag bij van gezinnen, van cliënten en dat is ook wel een stukje waarom ik het doe denk ik ook, iedere dag brengt iets.' 'Het omarmen van de verhalen van mensen, het omarmen van de mooie en lelijke pagina's als iets van het mens zijn, gewoon de mens in zijn waarden, zelfs in alle lelijkheid.'*

Alle genoemde elementen (van betekenis kunnen zijn, in relatie zijn, aanwezigheid en verbinding, leren over de menselijke ervaring) verwijzen naar het belang van mens mogen zijn in de professie. Wat voor deze respondenten het werk écht zinvol maakt is dat ze dit vanuit hun mens-zijn kunnen en mogen doen.

Zinzoekende professionaliteit is meer dan het gevoel hebben dat je werk in lijn is met je waarden en idealen. Het is een proces waarin het mens-zijn steeds nadrukkelijker wordt ingezet en geïntegreerd in de eigen professionalisering, in de teamwerking en de ruimere organisatie.





### 3.1.4 Zinzoekend begeleiden van cliënten

Welke effecten heeft de groei in zinzoekende professionaliteit op de manier van begeleiden van cliënten? Het belangrijkste effect lijkt de effectieve *integratie van het eigen-mens zijn in de uitbouw van relaties met cliënten*. Sociale professionals zetten meer 'zichzelf' in, inclusief de eigen *kwetsbare stukken*. Daarnaast lijken professionals *gevoeliger* te worden voor het oppikken van en werken met *niet-talige informatie* in het begeleidingsproces.

Meerdere respondenten gaven aan dat ze zich kwetsbaarder durven opstellen in de hulpverleningsrelatie en het effect daarvan telkens mochten vaststellen: *'vanuit mijn eigen beleving en mijn eigen geraaktheid durven praten over wat dat met mij deed... Wat dat aan verbinding creëerde! Maar dat was wel nieuw om vanuit mijn geraaktheid te durven spreken. Om mensen zo dichtbij te laten in een ja, professionele context toch wel. Langs de andere kant haal ik er zelf ook veel meer uit.'* Een andere respondent getuigt: *'Belangrijk vind ik om mijn eigen menselijkheid in de begeleidingen binnen te brengen. Dat heeft me al vaak geholpen in de begeleidingen als ik dat durf te doen. Dan voel je gewoon op dat moment dat die mensen die voor u zitten iets hebben van: jij bent ook een mens! En dat zorgt soms voor net die verbinding waarmee je een samenwerking kunt aangaan.'*

Naast het inbrengen van eigen verhalen, gevoelens of reflecties, lijken zinzoekende professionals in hun begeleidingen ook *intuïtiever* aan de slag. Respondenten spreken over vertragen en ruimte creëren, voelen wat zich aandient, meer durven, authentiek aanwezig zijn, kunnen laten zijn wat is. Eén van de respondenten beschrijft: *'een warm gevoel van connectie van buik tot buik'*. Eén respondent verwoordde het zo: *'ik denk dat, die zingeving zit gewoon in mijn, in mijn persoon, in hoe ik nu ben, in hoe ik reageer op mensen, en hoe ik luister, en hoe, ja, hoe ik met jongeren omga en hoe ik die thema's soms probeer uit te filteren en daar niet aan voorbij ga.'*

Respondenten omschrijven zichzelf als *ruimtemaker*, als *'prikker van een tijd om stil te staan bij zaken die mensen heel lastig vinden maar die een rol spelen'*, als iemand die *'mensen voelt met mijn hele systeem'*. Ze kunnen ook *diep luisteren*: *'dat is een soort ingesteldheid of zo die je leert. Zodra ik de deur (van een begeleidingslokaal) dichtdoe, kan ik echt luisteren. Het heeft te maken, denk ik, met een soort innerlijke ruimte in uzelf die er moet kunnen zijn'*. Ze hebben het vermogen om *'ruimte open te maken'* (holding space) voor cliënten zodat deze zich veilig genoeg voelen om kwetsbaar te durven zijn: *'ik leg gewoon mijn hand op haar hand. Sommige dingen overstijgen ons en kunnen we niet concreet vastnemen. Maar eerder: dit is nu de nieuwe realiteit. Wat heb jij nodig om zo goed mogelijk met die nieuwe realiteit om te kunnen? Erkennen dat er nooit een echt antwoord zal zijn. Samen kijken: het is heel moedig dat ik hier nu bij jou mag komen, dat je hier zit. Ik benadruk dat we samen zijn. Je moet de dingen kunnen laten zijn.'*

Zinzoekende professionals 'zijn'. Hun aanwezigheid krijgt een specifieke lading of intensiteit door dat ze diep begrijpen en voelen wat zich aandient. Het is in die kwaliteit van aanwezigheid dat de zorg en de werkzame ondersteuning huist. Een aanwezige, bewuste hulpverlener opent een ruimte voor

cliënten om ook meer aanwezig te zijn en wat zich aandient naar boven te laten komen. Vervolgens gaan professional en cliënt daar samen mee aan de slag.

Zinzoekende professionals hebben geleerd ook binnen de beperkte duur van een gesprek naar de kern van een situatie te gaan. Deze ervaring is voor de professionals een bron van vreugde. Inzetten op zingeving genereert ook zin voor de sociale professional zelf.

### 3.1.5 Zinzoekend samenwerken in teams en organisatie

Inzetten op zinzoekende professionalisering brengt de individuele hulpverleners en hun relatie met cliënten in verandering. Maar ook op *team- en organisatieniveau veranderen dingen*. Er ontstaat wat wij een *klimaat van zinzoeken* hebben genoemd.

#### 3.1.5.1 Verbondenheid in het team

Wat ons als onderzoekers raakte in de vele gesprekken is de nadruk die de meeste respondenten legden op de warmte en verbondenheid in het team. Dit is volgens hen te danken aan het proces dat ze samen rond zingeving lopen.

Zingeving heeft een belangrijke collectieve component (Hilhorst & Hijmans, 1989) omdat zingeving in relaties vorm krijgt. Zingeving gaat over de vraag naar onze plaats in een groter geheel en de werkcontext vormt ook een groter geheel. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de respondenten niet alleen de verbinding met cliënten maar ook met hun collega's als zinvol ervaren.

*'We hebben een heel proces met elkaar meegemaakt als team maar ook als persoon zeg maar (...). Dus wij zijn zo heel erg, heel erg een kluwen met elkaar, heel erg gehecht geworden aan elkaar, dat kloppend hart.'*

*'Dat heeft ons enorm, enorm, enorm sterker gemaakt naar elkaar toe. (...) En dan is het wel heel goed dat we in het team die dingen van elkaar kunnen vastpakken en dingen teruggeven en van daar gaat dat naar terug, ja, dat proberen we toch wel. In ons team is er verbondenheid.'*

*'Toen ik in die andere organisatie werkte, ik voelde geen kloppend hart maar van de vzw hier, van de Touter, voel ik dat wel en dat maakt dat ik het gevoel heb dat mijn werk zinvoller is.'*

*'Het is ook zo belangrijk met wie je je omringt, dat kan ik nu meer toegeven dan vroeger (...) en hier ineens in team voel ik dat ook, zo van die gelijkgestemde zielen, ik ben ineens niet zo'n buitenbeentje, och dat zijn hier allemaal van die 'sjarels', de manier hoe ik denk of voel is toch niet zo raar, dat is wel een fijne wending in mijn leven, dat geeft me wel het gevoel dat ik daarop mag vertrouwen van oké, op die manier kan je in verbinding staan met elkaar, dat geeft toch hoop en perspectief.'*

Deze hartverwarmende woorden over verbinding in team op een dieper niveau, worden genuanceerd door enkele meer gematigde stemmen. Een tweetal medewerkers gaven aan zich wel thuis te voelen

op het werk maar hechtten daar geen erg groot belang aan. Een andere medewerker gaf aan dat ze inderdaad in een hecht team werkt waar zaken in de diepte worden besproken, maar dat er ook in hun team irritaties leven of zaken niet worden uitgesproken. Dit zijn logische aanvullingen. Inzetten op zingeving is geen mirakel dat alle uitdagingen van een team oplost. Maar een diepe verbondenheid in het team vaststellen is al heel wat.

### 3.1.5.2 Steun en het vermogen om te gaan met het werk

Een belangrijk element waarnaar de respondenten refereren, is dat een zinzoekend klimaat ook voor steun zorgt. Het diepgaand kunnen spreken in team, met aandacht voor de eigen kwetsbaarheid en twijfel, zorgt ervoor dat medewerkers het gevoel hebben dat ze echt bij elkaar terecht kunnen en bij elkaar ook steun vinden. In een job die veel vraagt, complex is, professionals danig confronteert met ongelijkheid, onrechtvaardigheid en het gebrek aan oplossingen, is het ervaren van echte steun vitaal: *'Om wat raakt, aan te kunnen. Loslaten lukt alleen door zaken te bespreken met collega's.'* Het team fungeert als een klankbord of geruststelling. Het is helpend als hulpverleners aan collega's mogen tonen dat ze soms wakker liggen van het werk. Het is helpend als collega's elkaar dragen bij gevoelens en realiteiten van 'machteloos zijn' in bepaalde casussen. Het team helpt echter ook door samen plezier te maken, een noodzakelijk antidotum in moeilijk werk. Eén van de medewerkers verwoordt het zo:

*'Je hebt niet veel woorden nodig om het gevoel te kunnen herkennen dat iemand kan hebben na zo een gesprek. Soms is het nodig om er inhoudelijk over uit te wisselen, maar vaak is het zo een zucht of een tas thee in iemand zijn bureau drinken, ook al gaat het over iets anders, vooraleer je weer naar het volgende hopt...Dan lachen we daar zo wel mee, zeker naar het einde van een zwaardere periode of tegen dat je in vakantie gaat, kunnen we zo weleens zuchten en dan zeggen we: wat voor een job hebben we nu eigenlijk? Van altijd zo in de crisis van mensen te stappen. Maar we lachen er dan mee, omdat we ook weten dat er weer andere momenten komen, als je zelf ook meer marge hebt, waarin dat we dan net die dankbaarheid en die meerwaarde kunnen voelen dat wij dit mogen doen. Dan zeggen we dat ook tegen elkaar van wat een job hebben wij eigenlijk, maar dan vanuit de bewondering...Dat is wel heel betekenisvol, vind ik. Maar we proberen dat dan wel als team te dragen of zo.'*

### 3.1.5.3 Leren van elkaar en inspireren

Het zinzoekende klimaat zorgt er ook voor dat collega's van elkaar blijven leren. Respondenten halen aan dat ze blijven leren, zich blijven verdiepen en zich bewust blijven van zichzelf, hun eigen kaders en invullingen. Het team helpt om *'goed gescheiden te houden wat mijn stuk is, wat mijn gekleurdheid is en wat van andere mensen is'*.

*'(de bespreking) geeft me soms ook een ruimere blik van: er zijn nog andere mogelijkheden dan wat ik zie, dus gewoon zo dat constant bevragen, en het is net dat belangrijk is, zo net op dat zingevende bevroegd te worden, het is immers daarmee dat je in dat gezin zit en luistert en kijkt.'*

Andere respondenten halen ook aan geïnspireerd te worden wanneer hun collega's vertellen over de methodes die ze inzetten om tot die diepere, zinzoekende kern in begeleidingen te komen.

#### *3.1.5.4 Gedragen worden door een groter geheel*

Ten slotte: we zien door het klimaat van zinzoeken in de drie teams niet alleen steun ontstaan maar iets dat nog een stap verder reikt. Op een diepe manier kunnen communiceren en anderen op die manier horen spreken, zorgt voor een meer gedragen verbinding met het werk. Waar steun behelst dat individuele medewerkers elkaar ondersteunen, gaat het er hierom dat medewerkers *zich deel van een geheel voelen en ook het gevoel hebben vanuit dat geheel te kunnen bijdragen*. Het gaat erom dat de beleving van zinvolheid niet rust op wat één medewerker kan realiseren, maar wordt gevonden in het collectieve werk, in datgene waar ieder aan bijdraagt.

*'Ik denk gewoon al in het feit dat ik vaak zo bewondering heb, zo bijvoorbeeld op intervisie of tussendoor, als collega's vertellen van ja dat is zo verlopen... Ja, ik kijk daarnaar op, dat is inspirerend, ik heb dat van in het begin gezegd, dat is hier zo mijn tweede thuis, en als ik hen hoor, denk ik ja zinvol, niet altijd wat ik zelf doe, maar wat wij doen.'*

*'Ja, ik denk dat het ook niet altijd mogelijk is om zinvol werk op je eentje te doen. Natuurlijk wel, maar het feit dat je er niet voor moet vechten of het feit dat dat gedragen wordt door andere mensen en ook door uw organisatie en dat je daarin ook versterkt wordt, dat dat belangrijk is en dat dat er niet alleen mag zijn, maar ook moet zijn, dat betekent gewoon heel veel.'*

Als we terugdenken aan de realiteit van sociaal werkers vandaag, de realiteit van onzekerheid, burn-out, twijfel, complexiteit en werkdruk is deze gedragenheid een belangrijk element om op in te zetten. Gedragen kunnen werken, is van grote betekenis. Het lost niet de structurele problemen zoals onderfinanciering en een te hoge caseload op. Maar zeker is wel dat professionals moed halen uit zich gedragen weten.

#### *3.1.5.5 Verbondenheid met de organisatie*

Medewerkers koppelen het zinzoekend klimaat niet alleen aan zich verbonden voelen met hun team maar ook aan een gevoelde verbinding met hun organisatie. Velen zien daarin een wisselwerking: de diepgang in het team zorgt voor een diepere connectie met het werk en omgekeerd. Dit meer bewust 'geconnecteerd' werken is voor een meerderheid van de medewerkers zeer belangrijk. Eén medewerker verwoordt dit helder: *'Ik heb lang niet geweten hoe ongelukkig ik in (een andere organisatie) was, ik was daar gewoon aan het uitvoeren, en die cultuur heerst daar totaal niet, ge kent uw collega's eigenlijk niet in de diepte, en dus ge connecteert niet met uw opdracht, met elkaar en je zit dan in een soort eenzaamheid, waardoor je je weinig ontplooit. Ook in de opdracht: je moet er kunnen achter staan en weten wie ben ik en waarom wel of niet, en hoe meer ik mezelf kende, hoe minder ik in (die organisatie) kon functioneren.'*

Een andere medewerker sprak over het verband tussen de hechtheid van het team en het kunnen werken vanuit je hart en je inzetten voor de organisatie. *'Ik ben echt heel hard gehecht aan mijn team en de vzw. Dus dat maakt mijn werk ook heel zinvol, dat ik vanuit zo'n vzw kan werken. Dat ik weet: ik word echt gedragen vanuit een vzw en een team en ik weet zeker dat we dit werk met heel ons hart doen.'*



## 3.2 Zinnelijke leerruimtes

### 3.2.1 Inleiding

In dit exploratieve onderzoek wilden we niet alleen beter begrijpen wat zinzoekende professionaliteit is en hoe dit de praktijk van professionals en teams kleurt. We wilden ook onderzoeken hoe sociale professionals ondersteund kunnen worden in de *ontwikkeling* van zinzoekende professionaliteit. Wat helpt sociaal werkers om hun eigen manier van omgaan met existentiële vragen te ontwikkelen?

In de opleidingen sociaal werk en orthopedagogie wordt, net zoals in het werkveld zelf, sterk ingezet op casusbesprekingen, reflectie en intervisietechnieken om (aankomende) professionals te ondersteunen in hun vragen over de meer complexe aspecten van het werk. Maar op basis van wat we in de verkennende fase van het onderzoek leerden, leek ons dit voor de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit niet de meest geschikte methode. De interviews met de professionals uit de pionierende organisaties wezen immers in dezelfde richting als de literatuur over de aard van zingeving: zin huist grotendeels in de beleving en kan niet louter rationeel/cognitief gevat worden. Zinzoeken leidde volgens onze respondenten niet persé tot cognitieve inzichten maar tot groei in hun vermogen om als professional te vertragen en ruimte te maken in cliëntbegeleidingen, zich bewust te zijn van wat zich aandient in het moment en daarmee aan de slag te gaan, authentiek aanwezig te zijn, diep te luisteren, moedig te zijn en te kunnen laten zijn wat is (dragen, verdragen, bij kunnen blijven).

We kozen daarom om de potentialiteit van niet-talige methoden voor de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit te onderzoeken. We hadden gezien hoe ook de pionierende professionals in de begeleiding van cliënten experimenteerden met niet-talige methodes. Soms werden metaforen ingezet als brug naar de innerlijke wereld van cliënten of werd er gewerkt met rituelen en kunst, met foto's of tekeningen, muziek, klei of dans. Het team van Fara vzw organiseerde bijvoorbeeld lotgenotendagen (voor mensen met ervaring van verlies van een ongeborn kind) waarin met kunst en rituelen wordt gewerkt. Deze dagen liepen snel vol, in tegenstelling tot de praatgroepen. Het team verklaart dit vanuit *'de nood die mensen ervaren om iets te doen, in handelen, met hoofd en hart en handen, iets wat betekenis kan geven'*. Bij de Touter vzw werd een aparte ruimte gecreëerd voor cliëntgesprekken en open hart cirkels. Een ruimte met aandacht voor zachtere kleuren, kussens en comfortabele stoelen, kaarsen en een klankschaal. Ook wij zouden aan de slag gaan met de niet-cognitieve, affectieve, belichaamde, 'beleefde' elementen van zin bij professionals.

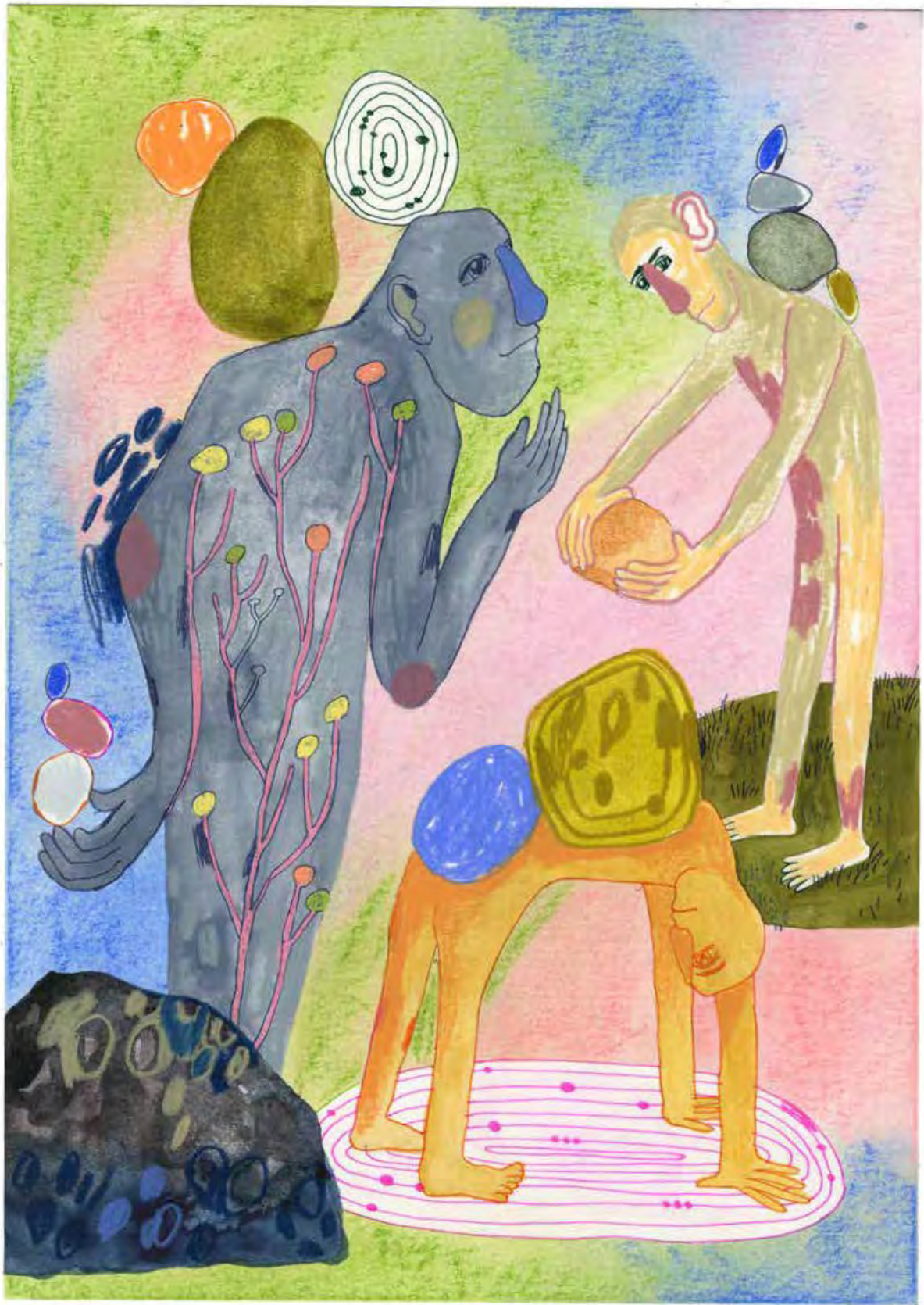
De experimentdagen vormden de kern van het actie-onderzoeksproces. Wat we ontwikkelden hebben we uiteindelijk *'een zinnelijke leerruimte voor zinzoekende professionaliteit'* genoemd. Deze leerruimte is ontworpen om sociale professionals te ondersteunen in verbinding maken met wat voor hen als persoon diep van belang is en wat hen als professional drijft. In deze ruimte zijn het persoonlijke en het professionele onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het is ook een interrelationele ruimte, of een sociaal veld: de kwaliteit van de relaties is van vitaal belang, de opbouw van een empathisch veld



tussen de deelnemers is deel van het proces. Het is een ruimte waar het verbinden met de eigen innerlijke ruimte om de wereld te begrijpen samen met anderen gebeurt. Het is een ruimte waar diversiteit en dissensus positieve en creatieve krachten zijn voor kenniscreatie in groepen, waar complexiteit en betekenislagen in dezelfde ruimte mogen bestaan.

In de zinnelijke leerruimte staan zintuigelijke, lichamelijke en esthetische gewaarwordingen centraal. De dominantie van het cognitieve en talige wordt tijdelijk omzeilt en kennis wordt benaderd en ontwikkeld via de zintuigen, het lichaam en door ervaring (doen). We focussen daarbij op niet-talige methodes die de toegang tot meerdere kennisbronnen (ervaringskennis, belichaamde kennis, intuïtieve en verbeeldingskennis) mogelijk maken. Uiteindelijk worden de verschillende vormen van opgedane kennis terug verbonden met cognitieve kaders en via gezamenlijke reflectie in teamverband geïntegreerd.

Onze zoektocht was, conform de principes van design thinking, een iteratief proces, waarbij we telkens heen en weer bewogen tussen literatuur, praktijk (experimentdagen), reflectie en analyse. In wat volgt geven we inzicht in een aantal theoretische en methodologische inzichten die de keuzes in vorm en inhoud van de experimentdagen hebben aangestuurd. Daarna duiken we in de beleving van de deelnemers. Hoe spreken zij over de experimentdagen? Wat hebben ze ervaren, geleerd en hoe zien zij de verbinding met de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit? We beschrijven ten slotte onze inzichten inzake de potentialiteit van de experimentdagen om de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit te ondersteunen door dieper in te gaan op de gevonden werkzame elementen.



### 3.2.2 De ontwikkeling van de experimentdagen

De zinnelijke leerruimte die we tijdens de experimentdagen hebben neergezet, kreeg vorm in een proces waarbij we 1) inzichten sprokkelden uit literatuur over niet-cognitieve leerbenaderingen & niet-talige leermethoden, 2) een ontwerp opmaakten van het 'programma' waar we tijdens de experimentdagen samen met de teams mee aan de slag wilden, 3) de experimentdagen uitrolden en begeleidden, 4) reflecteerden over de ervaringen, het programma evalueerden en bijstuurden, 5) een volgende cyclus experimentdagen organiseerden, 6) iteratief en doorheen het proces voortdurend data analyseerden om 7) uiteindelijk taal te vinden voor het geleerde.

In de onderstaande paragrafen willen we een inkijk geven in een aantal van deze bouwstenen: de leerbenaderingen die ons inspireerden, de methodes die we hebben aangewend en de opbouw van het programma voor de experimentdagen.

#### 3.2.2.1 *Leerbenaderingen*

De leerbenadering die de grootste stempel drukte op de vormgeving van onze experimentdagen is de leertheorie van Taylor & Antonacopoulou (2019) over zinnelijk leren (sensuous learning) en de ontwikkeling van zinnelijke leerruimtes. Zinnelijk leren is een methodologie voor professionele ontwikkeling waarbij betekenis geven aan ervaringen uit de professionele praktijk geleid wordt door de zintuigen. Zinnelijk leren is gericht op het ontwikkelen van de persoonlijkheid en het bewustzijn van professionals. Dit wordt volgens Taylor & Antonacopoulou (2019) gestimuleerd door het versterken van de verbinding van professionals met hun kerncognitie (CQ – Core Intelligence). Deze vorm van intelligentie heeft verschillende dimensies: gecentreerdheid (centeredness), holisme (oneness), reflectiviteit (Reflex) en energie (Energy).

We lieten ons ook inspireren door de literatuur over *contemplatief en diep leren* (Hayashi, 2021 & Holba, 2014). In deze benadering wordt het belang van innerlijkheid en bewustzijn benadrukt. 'Ervaren' is iets anders dan 'denken over ervaring'. Bewustzijn is een 'direct weten', een 'gevoeld opmerken'. Contemplatieve praktijken (diep luisteren, diep kijken) cultiveren de innerlijkheid op een direct manier. Het belang van *zitten, verteren, reflecteren en verwonderen* wordt in deze epistemologische benadering sterk benadrukt.

Een volgende bron van inspiratie vormden de inzichten van Heron (2002) over *holistisch leren en leren in relatie*. Heron benadrukt dat mensen leren met hun hele persoon en dat in een continu, iteratief proces. De auteur schuift in zijn leermodel vier soorten kennis naar voor: *ervaringsgerichte* (belichaamde en affectieve kennis), *presentatieve* (intuïtieve en esthetische kennis), *propositionele* (abstracte en cognitieve kennis) en *praktische* kennis. In dit theoretisch model is elke laag van weten geworteld in de onderliggende lagen. *Ervaringenkennis of stilzwijgende kennis* vormt daarbij de basis voor alle andere vormen van weten. Heron pleit in zijn werk voor de ontwikkeling van '*kritische subjectiviteit*': het vermogen om zich bewust te worden van deze vier manieren van weten en in staat

zijn hier op een evenwichtige en bewuste manier doorheen te bewegen. Kritische subjectiviteit ondersteunt mensen in hun vermogen tot 'diep leren' (Heron in York & Kasl, 2002).

Yorks & Kasl (2002) stellen, voortbouwend op Heron, dat *collectief leren* 'leren binnen een relatie' is, waarbij mensen in interactie met elkaar zich door dezelfde evenwichtige mix van manieren van weten bewegen. Bij collectief leren is het niet voldoende dat mensen alleen op cognitieve en praktische basis uitwisselen. Ook  *affectieve en denkbeeldige manieren van weten* moeten worden geactiveerd. De voorwaarde voor kennisuitwisseling in deze modi is het creëren van een '*empathisch veld*'. Dit is een veld van verbinding tussen mensen dat hen in staat stelt zich in elkaars gevoelswereld in te leven. Dit gebeurt tamelijk automatisch bij mensen die op elkaar lijken. Maar hoe heterogener de groep, hoe moeilijker het inleven verloopt en hoe meer aandacht er moet gaan naar het *bewust verbinden met elkaar* (York en Kasl, 2002). Wanneer een empathisch veld kan worden geïnstalleerd, ontstaat er een groepsgevoel. De voorwaarden voor het creëren van deze empathische verbinding zijn *empathie, openheid, solidariteit, vertrouwen en veiligheid*. Zonder deze elementen is het moeilijk om in een 'felt-sense of connection' te stappen. Voor een succesvolle professionele ontwikkeling is deze '*felt-sense-of-verbinding*' een cruciale voorwaarde. Bij het werken in groepen of in teamverband is het daarom essentieel om veel aandacht te besteden aan de opbouw van een gevoelde verbinding vóór en tijdens het duiken in zaken die van groot persoonlijk belang zijn voor de deelnemers (Yorks en Kasl, 2002).

### 3.2.2.2 *Leermethodes*

Bij het kiezen van de in te zetten methodes tijdens de experimentdagen fungeerde de literatuur over *op-kunst-gebaseerde methodes* en *esthetische benaderingen* als belangrijkste vertrekpunt. Esthetiek, afgeleid van de oorspronkelijke Griekse betekenis 'van de zintuigen', staat centraal in op kunst gebaseerde methodes. Het zijn methodes die primair gericht zijn op de *zintuigelijke en sensuele ervaring*. Ze leiden naar kennis die in ons lichaam aanwezig is, naar intuïtie, emoties en ervaringen. Ze helpen een 'gevoeld gevoel' van betekenis te verkennen zonder dat dit voorafgaand een conceptueel of abstract cognitief raamwerk vereist.

Op kunst gebaseerde methoden maken gebruik van creatieve vaardigheden zoals observatie, bewustzijn, associatie en verbeelding. Ze gebruiken verschillende soorten taal om uit te drukken wat naar de oppervlakte komt. Dit omvat zowel het *non-verbale*, zoals beweging, lichaamstaal, ruimtelijke, muzikale of geluidscompositie, symbolische, rituele en beeldtaal, als het *verbale*, zoals verhalen vertellen, creatief schrijven en poëzie. Deze methodes hebben een bewezen potentieel om lichamelijke en stilzwijgende (tacit) kennis te ontsluiten (Polanyi, 2009; Yorks & Kasl, 2002; Sodhi & Cohen, 2012; Leavy, 2019; Kara, 2020).

### 3.2.2.3 *De experimentdagen concreet*

Op basis van de opgedane inzichten gingen we aan de slag om een programma voor de experimentdagen vorm te geven. We wilden op kunst-gebaseerde en belichaamde methoden inzetten

binnen een 'zinnelijke leerruimte voor sociale professionals' en onderzoeken hoe dit kader (de zinnelijke leerruimte) en de ingezette methodes de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit kunnen ondersteunen.

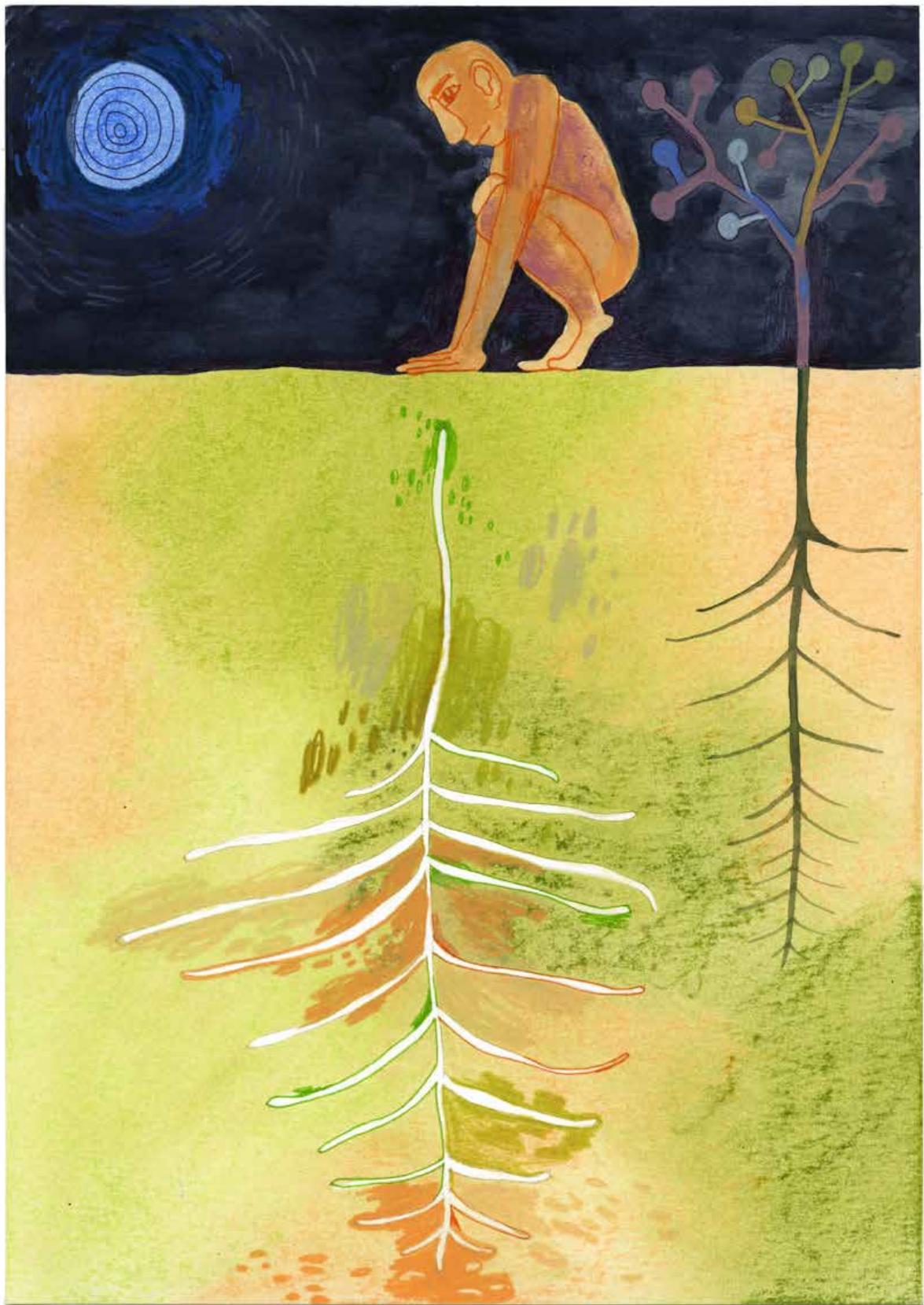
Op basis van wat de literatuur ons had aangereikt, vermoeden we dat ons programma, de gekozen methodes en onze begeleiding bij zouden kunnen dragen tot de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit door 1) het vermogen tot innerlijkheid en contemplatie van de deelnemers te versterken 2) hun vermogen tot zinnelijk waarnemen te verhogen (via de zintuigen de omgeving op een creatieve manier kunnen waarnemen) 3) hen te ondersteunen in de ontwikkeling van kritische subjectiviteit (het vermogen om zich bewust te bewegen doorheen verschillende kennissoorten) en 4) hun vertrouwen om samen te leren via de opbouw van een empathisch veld te vergroten.

Op het zinzoekende vlak, wilden we dat deelnemers de ruimte zouden krijgen en nemen om vanuit eigen ervaringen op zoek te gaan naar zowel krachten, inspiratiebronnen als mogelijke knelpunten, belemmeringen en dilemma's rondom zinzoekende vraagstukken die voor hen speelden als professional en/of voor het team. Opdracht daarbij was het programma zo vorm te geven dat het deelnemers ontvankelijk zou maken om te ervaren wat belichaamde en op kunst-gebaseerde wijzen met hen doen in relatie tot deze vraagstukken, dilemma's en knopen.

Het opgebouwde programma omvat twee dagen. De start van de dag betrof telkens de vraag aan de deelnemers om een persoonlijk (dag 1) of gedeeld (dag 2) praktijkvraagstuk te kiezen. Op deze wijze werd het leerproces van de deelnemers gegrond en gecontextualiseerd in de dagelijkse werkpraktijk. We noemden deze methode 'de metgezelvraag'. We gaan verder in de tekst dieper in op de betekenis/werkzaamheid ervan.

Vervolgens installeerden we een contemplatieve ruimte, waarbij we met en door de zintuigen, het lichaam en de verbeelding werkten. We dompelden de deelnemers onder in een bad van op kunst-gebaseerde en belichaamde methodes. We werkten met collagetechnieken, visualisaties, creatieve waarnemingsoefeningen, rituele elementen, metaforen zoals innerlijke ruimte en korstmos, beeldtheateroefeningen, energetische oefeningen rondom het verkennen van polariteiten, oefeningen in dialogeren met natuurelementen en de natuurlijke omgeving.

Elke dag eindigde met een evaluatie- en reflectiemoment. Bij de start hadden we duidelijk gemaakt dat de deelnemers voor ons mede-onderzoekers zijn in een actie-onderzoek naar de ondersteuningsmogelijkheden van op kunst gebaseerde en belichaamde methodes voor de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit. Deze reflectieve gesprekken werden opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd. Op basis van deze data pasten we het programma van de experimentdagen aan waar nodig én onderzochten we de werkzaamheid van ons opzet.



### 3.2.3 Ervaringen van deelnemers aan de experimentdagen

We schreven het al in de inleiding: dit onderzoek en de experimentdagen in het bijzonder waren onderzoeksmatig uitdagend, enerzijds door onze focus op  *affectieve en belichaamde* elementen van zin (waar per definitie taal voor ontbreekt) en anderzijds een focus op *niet-talige methoden* om de ontwikkeling van zinzoekende professionaliteit te ondersteunen.

Toch dienden we woorden te vinden om het geleerde deelbaar te maken. De zoektocht naar woorden voor gevoelde ervaringen was noch voor de deelnemers, noch voor onszelf gemakkelijk. Bestaande woorden met betrekking tot zingeving zijn vaak beladen en roepen gemengde associaties op. De feedback tijdens de experimentdagen kon evenmin altijd kort of gevat in woorden worden uitgedrukt. Deelnemers moesten zoeken naar woorden en gaven vaak beelden, metaforen of een gevoel mee. Deze gevonden woorden, samen met onze observaties van lichaamstaal, de ruimtelijke en affectieve dimensies en de terugkerende patronen tijdens de besprekingen vormen het geheel van de data waarop dit deel van het rapport is gebaseerd. In dit hoofdstuk gaan we in op de *ervaringen* met en *uitkomsten* van zinnelijk leren volgens de respondenten.

Tijdens de experimentdagen vroegen we deelnemers toegang te zoeken tot niveaus van ervaring en bewustzijn die normaal gezien geen deel uitmaken van de dagelijkse routines op de werkvloer. Dit net wel kunnen doen tijdens de experimentdagen beoordeelden deelnemers als zeer waardevol. Ze gebruikten woorden als *'plezierig', 'ontspannen', 'ik voelde de vertraging', 'een andere energie', 'een andere laag van mezelf', 'een verrassingseffect', 'de batterijen opladen', stil staan', 'een andere dimensie', 'dingen verkennen op een andere manier'*.

Meerdere deelnemers benoemden een gevoel van *'vertragen'* en niet meer zo *'opgefokt zijn'*. Iemand zei het zo: *'Voor mij was dat echt vertragen, even voelen en zijn in het moment'*. Deelnemers gebruikten uitspraken zoals *'ontkoppelen', 'loslaten', 'toegankelijk', 'go with the flow en toch heel fel voelen: we zijn hiermee bezig'*. Door dat gevoel van vertragen en loslaten, konden mensen *'gewoon ervaren'*, konden ze *'inbeelden – inleven – krachtig, mooi, ik voelde dat vertragen'*. Een deelnemer zei: *'Dit is blijven stilstaan op een andere manier'*.

De respondenten gaven aan hierdoor *meer risico's te durven nemen* en open te staan voor *experimenteren*.

*'Ik ben nogal cognitief ingesteld. (...) Ik zou dat nooit zelf doen. Het kost me heel veel om, zoals je dat zegt hé, die stemmetjes uit te zetten. Maar ik heb dat wel geprobeerd en dat is ook echt gelukt vandaag.'*

*'Ik heb mij niet onveilig gevoeld vandaag terwijl ik wel uitgedaagd ben in sommige stukken. Ik heb soms wel gedacht: oei, dat ligt ver van mijn comfortzone maar dat was niet onveilig of zo. Anders zou mij dat helemaal blokkeren, dan zou er niets komen.'*

*'Ik vond het heel fijn dat ik niet veel moest nadenken of zo. Ik vond het ook heel aangenaam om tijd en ruimte te krijgen voor dingen waar ik anders aan voorbij ga. Bijvoorbeeld focussen op mijn zintuigen, om het zintuig waar ik me het meest verbonden mee voel, om dat een keer te gebruiken. Dat triggert mij. En dat verbaast mij want ik was ook wel moe doorheen de dag. Ik denk dat dat komt omdat ik net tijd en ruimte kreeg om stil te staan bij wat ik ervaarde, eerder dan wat ik dacht.'*

Sommige deelnemers waren verrast dat deze manier van leren hun energie gaf in plaats van dat het energie kostte: *'Vooral die polariteitenoefening, als ik het zo mag noemen, dat vond ik heel gek. Daar was ik echt... Dat ik me afvroeg ben ik dat nu aan het inbeelden? Ik kon dat niet geloven dat ik dat zo gemakkelijk voelde of zo. Dat vond ik wel een heel krachtige. Of dat werkte zeer goed voor mij.'*

Deelname aan de experimentdagen liet toe om *diepere lagen in zichzelf* aan te raken. Een deelnemer zei: *'Ik kwam zo op een ander energie... een andere laag van mezelf... dat gaf voor mij zo een andere dimensie, de verbinding van het voelen en luisteren en het zien'*. Iemand anders verwoordde het zo: *'Het heeft toch iets nieuws geopend dat ik nog niet kende. Ja, ik heb mij soms ook aangesproken gevoeld op bepaalde niveaus en bepaalde domeinen dat ik echt hard moest zoeken en hard moest nadenken.'* Het bracht respondenten tot reflecties over het belang van deze manier van leren: *'Een stuk stilvallen bij uzelf...Hoe zit het nu eigenlijk met mezelf? Hoe zit het eigenlijk met mijn innerlijke ruimte? Dat was tegelijk confronterend in de zin van: ik moet dat misschien wel vaker doen. Niet alleen voor mezelf maar ook voor de andere mensen en het werk om dat aan te pakken en er beter uit te komen.'*

Respondenten vertelden dat *de ervaring intens* was en hun *volledige focus* vergde. Ze gaven aan op het einde van de dag mentaal en fysiek moe te zijn, van *'hard werken'*, van *'echt moeten zoeken en nadenken'*. Eén persoon zei op het einde van de dag dat ze blij was dat ze *'haar zintuigen nu weer een tijdje kon uitschakelen'*. Een andere deelnemer merkte aan het eind van de tweede dag op dat ze het gevoel had dat *'verschillende delen van zichzelf waren aangeraakt'* en dat ze zowel moe was als hoofdpijn had vanwege de intensiteit van de ervaring. Een andere deelnemer stelde dat als je iemand bent die voornamelijk op cognitief niveau functioneert, je niet gewend bent toegang te krijgen tot verschillende soorten kennis of manieren van functioneren, dat het normaal is dat *'je je moe voelt, dat dingen die vastzitten, ontrafeld worden'*. Of zoals een andere deelnemer opmerkte: *'Ik vond het heel heftig. Ik herken de vermoeidheid en het zware hoofd, maar niet in negatieve zin. Het was intens en licht tegelijk.'*

Mensen gaven aan het gevoel te hebben dat ze *in beweging zijn komen* of aan de slag zijn gegaan met hun gekozen praktijkvraag: *'ik voel die beweging, inderdaad, zonder dat dit een sluitend antwoord is'*. Deelnemers stelden dat het perspectief en inzicht bracht, dat hierdoor hun vraag niet per sé beantwoord was, maar dat ze deze beter begrijpen: *'ik kwam er wel mee in aanraking op een andere*



*manier en dat vond ik heel fijn en geruststellend. Deelnemers gaven aan het gevoel te hebben dat ze 'bewuster gemaakt' werden of 'dankbaar dat ik die beter kan pakken...niet blijf verder malen en denken en dat ik het zo pak zoals het is... het is wat het is', of 'metaforen gekregen' hebben. Een deelnemer benoemde het zo: er zijn 'elementen die me toch bewuster hebben gemaakt van het proces, van wat er speelt of wat er mogelijks naast kan liggen of wat ik daarin kan gebruiken'.*

Het creëren van beweging waar dingen vastzitten, blijft niet zonder gevolgen. Een deelnemer beschreef hoe zij in de vorige sessie een vraag koos over het vinden van balans en de week daarop ziek werd omdat ze opnieuw uit balans was. Doordat de experimentdagen toelieten dit patroon te voelen, *'zet het allerlei dingen in beweging'*. Een andere deelnemer gaf aan dat een vermoeider gevoel dan normaal kan voortkomen uit *'dat ik tijd en ruimte krijg om me bewust te worden van wat ik voel in plaats van wat ik denk'*. Door je op je zintuigen te concentreren, word je je bewust van welke aspecten van je omgeving een impact op je hebben. Dit omvat ook het opmerken van dingen die *'anders aan je voorbij zouden gaan'*, zoals *'het focussen op mijn zintuigen, of op het zintuig waarmee ik me het meest verbonden voel, om alleen dat te gebruiken. Dat triggert mij en maakt mij bewust van wat er om mij heen triggert'*.

Voor de meeste deelnemers was *samen als team* in een zinnelijk leerruimte stappen een positieve ervaring: *'mijn gevoel was er vooral één van dankbaarheid, van erkenning, van: 'zie ons dit doen!'*. Of het is *'een eer'* om dit samen te doen of *'je vertrekt van jezelf, we eindigen bij onszelf maar dit is geen individuele dag. Ik vind dat heel bijzonder want ik denk dat dit niet in elk team kan zo'*. Ze spraken over *'samen in het onbekende stappen'* en benoemden dit samen zoeken als een meerwaarde en steun. Samen in de experimentdagen stappen zorgde voor verbinding met collega's op een dieper niveau. Door ook met een gedeeld praktijkvraagstuk te werken, werden ze zich meer bewust van, en begrepen beter wat de gedeelde existentiële vragen zijn die impact hebben op de weerbaarheid en werking van het team en hun vermogen om cliënten goed te kunnen begeleiden.

De deelnemers gaven aan zich dankbaar te voelen omdat ze in de experimentdagen mochten stappen als onderdeel van hun werk. Tegelijkertijd, toen we een team vroegen wat ze tegen de coördinator van de organisatie zouden zeggen als hij langs zou komen, reageerden ze lachend en gaven aan iets te zeggen in de trant van *'dat is privé'* of *'we zijn aan het werk'*.

Zelfs hier, bij drie pionierende teams die tijd vrijmaakten voor diepgaande processen van zingevend leren, was het duidelijk hoe dominant het idee nog steeds is dat dit *'niet écht werken'* is. Zo had één van de teams moeite om laptops en mobiele telefoons in de pauzes aan de kant te laten: *'nog één mailtje'*. We reflecteerden over waarom ze deze impuls deelden. Het bleek dat deze spanning een voortdurende rol speelde in professionele beslommeringen: *'productief bezig zijn, dat is het interessante thema'*.

Deelnemers gaven aan dat het moed vraagt om deze manier van werken professionele ontwikkeling te noemen, ook al is het voor alle deelnemers duidelijk dat het hen zowel persoonlijk als professioneel

doet groeien: *'Je moet jezelf de ruimte geven, de toestemming geven, ik ga me puur focussen op wat we vandaag gaan doen... Ik ga voor de rest niets doen, dat bedoel ik met uzelf de ruimte geven... u de toestemming geven, je niet verantwoordelijk voelen voor andere dingen maar puur en alleen bezig zijn met dit... dat is die drempel die ik voel dan, dat moment van ik geraak er niet... Want ik moet nog dit en dat doen en meestal doe ik dat dan. Terwijl ik mezelf gerust kan opleggen om het niet te doen. En toch doe ik het... en dat gebeurt op verschillende domeinen.'*



### 3.2.4 Reflecties over de werkzame elementen

Het opzetten van de experimentdagen vanuit een design-thinking logica diende om een praktijk te creëren (een zinnelijke leerruimte voor zinzoekende professionaliteit) die ons zou toelaten om verder te onderzoeken wat zinzoekende professionaliteit is/kan zijn en welke werkzame elementen in ons experiment de groei van zinzoekende professionaliteit ondersteunen.

De ervaringen van de deelnemers met de experimentdagen waren positief. Uit de voorgaande paragrafen kunnen we afleiden dat we de bijdrage die we voor ogen hadden grotendeels hebben gerealiseerd: 1) het vermogen tot innerlijkheid en contemplatie versterken, 2) het vermogen tot zinnelijk waarnemen verhogen, 3) ondersteunen van de ontwikkeling van kritische subjectiviteit 4) vergroten van het vertrouwen om samen te kunnen leren in en via de opbouw van een empathisch veld. Finaal was ons doel dat de deelnemers nieuwe manieren konden ervaren om zich te verhouden tot hun zinzoekende vragen, dilemma's en knopen. Ook over die ervaren mogelijkheden werd gerapporteerd.

Wat zijn de werkzame elementen in de experimentdagen die hiertoe hebben bijgedragen? Belangrijk is eerst en vooral eraan te herinneren dat de experimentdagen een 'toevoeging' waren aan het zinzoekende proces waar drie sociaal werk teams al bewust voor gekozen hadden en al mee aan de slag waren. Zinzoeken is een praktijk en een permanent proces waar teams en organisaties voor dienen te *kiezen*. De gedeelde motivatie van de deelnemers voor zinzoeken was dan ook sterk bevorderend voor de positieve uitkomsten van de experimentdagen. Dit neemt niet weg dat we met en via de experimentdagen wel degelijk elementen hebben toegevoegd/aangeraakt die de ontwikkeling van de zinzoekende professionaliteit van deze teams hebben ondersteund.

Onze hypothese is dat wij een bijdrage leverden aan de zinzoekende praktijk van de deelnemende teams door een activerend/ intentie-versterkend kader te scheppen waarbinnen met zinnelijke leermethodes aan de slag werd gegaan. De combinatie van verschillende elementen maakte veilige exploratie van zingevende vraagstukken mogelijk. De deelnemers kregen alle kansen om zich te oefenen in aandachtig en bewust aanwezig zijn bij deze zingevende vraagstukken uit hun werkcontext.

In wat volgt beschrijven we de werkzame elementen van de zinnelijke leerruimte: 1) focus op professionele relevantie via de introductie van de 'metgezelvraag' 2) inzet van op kunstgebaseerde en belichaamde methodes om de toegang tot meerdere kennisbronnen te faciliteren 3) de natuur als belangrijke actor in het leerproces 4) zorgzame begeleiding in de zinnelijke leerruimte. We beschrijven deze verschillende elementen via een diepe duik in de onderzoeksdata, waarbij we heen en terugreizen tussen theoretische beschouwingen, concrete methodische voorbeelden en de reflecties van deelnemers.

### 3.2.4.1 Focus op professionele relevantie via de metgezelvraag

*'Ik denk ook: we hadden onze metgezel bij en dat maakte wel dat we af en toe bij de dingen die we deden, dat dat af en toe naar boven kwam, je pakte dat mee en je was daar zo de hele tijd mee bezig.'*

Professionals die zich openen voor zinzoekend en zinnelijk leren evalueren hun inspanningen op basis van de inschatting of de activiteiten een verschil maken voor hun omgang met professionele vraagstukken. Waarom doen we dit? Waarom is dit relevant voor ons werk? Doorheen de verschillende experimentdagen, ontwikkelden we een werkzame methode die de *ervaring van professionele relevantie* sterk ondersteunde.

Aan het begin van beide experimentdagen vroegen we de deelnemers een werkgerelateerde vraag, onderwerp of situatie te kiezen die vaak boven kwam drijven. Op de eerste dag was dit een *persoonlijke* vraag, onderwerp of situatie in relatie tot zichzelf in/op het werk. Op de tweede dag nodigden we deelnemers uit om samen een *gedeelde vraag*, onderwerp of situatie te kiezen die verband hield met of hun werk of hun team.

We oriënteerden de vraag binnen zes levensdomeinen zoals uiteengezet door Leeuwen, Vosselman en Leget (2020) en brachten zo het existentiële expliciet in de ruimte. De zes niveaus van levensvragen zijn: over jezelf (wie ben ik?); over jezelf en anderen (wie ben ik in relatie tot...?); over jezelf en de toekomst (Wat wil of wil ik worden?); over lijden of dood (Waarom overkomt mij dit?); over goed en kwaad (Hoe kan ik doen wat goed is?) en over jezelf en je context (wat is mijn verantwoordelijkheid tegenover ... de wereld).

We vroegen de deelnemers vervolgens om hun vraag op een stukje papier te schrijven en dit de hele dag ergens op hun lichaam te dragen (broekzak, sok, schoen bijvoorbeeld). We gaven mee dat we niet over deze vragen zouden nadenken of praten, maar er pas op het einde van de dag op terug zouden komen. Wat de eerste dag betreft (waarop de deelnemers met een persoonlijke vraag aan de slag gingen), maakten we duidelijk dat deelnemers hun vraag, onderwerp of situatie niet met anderen in de groep zouden hoeven te delen.

We zijn deze methode 'de metgezelvraag' gaan noemen. Filosofen die reflecteren tijdens het lopen, boeddhistische loopmeditaties, de Zapatistas 'Caminando Preguntamos' (terwijl we lopen, stellen we vragen), het zijn slechts een paar eeuwenoude manieren om complexe vragen en onderwerpen al lopend te onderzoeken (Bergman & Montgomery, 2017; Pellarolo, 2006). Het verschil hier is dat we niet liepen en praatten. We vroegen de deelnemers om de vraag op hun lichaam te dragen, waardoor de focus vanaf het eerste moment verlegd werd van taal en rationele cognitie naar het lichaam en de ervaring. Toen we aan het eind van de dag de deelnemers uitnodigden hun vraag terug open te vouwen, er nog eens naar te kijken en hen vroegen: 'is er iets veranderd in relatie tot jouw vraag?' zei een deelnemer: *'Normaal gesproken vraag ik mezelf in gedachten af: wat is de vraag achter de oefening?'*

*Welk antwoord willen ze? Ik vond het heel leuk om dat even los te kunnen laten. En inderdaad, de vraag die je vanochtend voor jezelf moest opschrijven, en dan zien hoe vaak die terugkwam doorheen de oefeningen! Echt mooi, daarin antwoorden vinden.'*

Het stellen van de vraag zonder er expliciet over na te denken of erover te praten, heeft in eerste instantie niet de rationele of verbale taalvaardigheid van de deelnemers aangewakkerd, maar hielp wel een gevoel van relevantie voor hun sociale werkpraktijk te activeren. Door de vraag 'los te laten', zoals een deelnemer opmerkte, ontstond er ruimte voor nieuwsgierigheid en bereidheid om zich open te stellen voor nieuwe en mogelijk 'vreemdere' manieren om met deze vragen bezig te zijn.

#### *3.2.4.2 Inzet van op kunst-gebaseerde en belichaamde methodes*

Het gebruik van op kunst gebaseerde en belichaamde methodologieën is het tweede werkzame element. Deze methoden omzeilen tijdelijk de dominantie van het cognitieve en verbale en maakt toegang tot andere, niet-rationele soorten kennis mogelijk. Door zinnelijk/sensueel, lichamenlijk en indirect bezig te zijn met een praktijk-gerelateerde vraag of probleem, kregen de deelnemers toegang tot kennis onder de oppervlakte. Een deelnemer omschreef dit als *'intuïtief zoeken naar wat past'*. Ze merkte dat ze tijdens een zintuiglijke wandeling *'zich door andere dingen liet leiden'* en dat dit proces *'dichter bij mijn gevoel zat'*. Het gevolg was dat ze *'het beter kon vasthouden vanwege de beelden, ze blijven beter hangen dan wanneer ik er gewoon direct over had nagedacht of direct was gaan schrijven'*.

In de zinnelijke leerruimte maken deelnemers kennis met *nieuwe manieren om kennis te verwerven*. Zo moedigden we deelnemers regelmatig aan om gevoelde ervaringen uit te drukken via visuele middelen, hun verbeelding aan te spreken of met behulp van intuïtie naar symbolen te zoeken. De oefening en facilitering maken het mogelijk dat de *expressie eerst plaatsvindt*, voordat het cognitieve brein abstracties van deze ervaring begint te maken of deze als irrelevant gaat onderdrukken vanwege aangeleerde patronen uit professionele training of eerdere leerervaringen. Door in deze volgorde te werken, wordt het mogelijk dat *het visuele, imaginaire of symbolische een brug vormt tussen gevoelde ervaring en conceptueel begrip*. Dit schept ruimte om te *leren vertrouwen op verschillende kennisbronnen* en na te denken over hoe deze te integreren in de sociaal werkpraktijk.

Verschillende deelnemers benadrukten het verband tussen het denken in beelden of symbolen en toegang krijgen tot gevoelens, terwijl anderen beschreven hoe ze zich bewust werden van fysieke sensaties en het verband voelden tussen dit en de door hen gekozen vraag: *'de braamstruik begon tegen me te praten, ik vond het confronterend, dus liep ik weg'*. Voor sommige deelnemers leidde dit tot onverwachte antwoorden of bracht het essentiële elementen naar boven: *'bij die ene oefening... die in het bos, dat was meer zo dieper gaan zoeken, en wat ervoor mij uitkwam was wel de essentie, van dat is het gevoel wel waar ik mee zit, en dat kwam er ook uit.'*

Toegang vinden tot meerdere kennisbronnen, vertrekt vanuit het ankeren in de eigen innerlijke ruimte. Het wakkert een verhoogd bewustzijn en een gevoeligheid aan van zowel de zintuigen, het lichaam (in de ruimte en in verbinding met anderen), gevoelens, verbeelding en visuele patronen. Dit geldt evenzeer voor de bewustwording van wat er innerlijk gebeurt en hoe al deze dingen met elkaar verbonden zijn.

Dit neemt niet weg dat op het einde van de dag samen taal zoeken deel van het proces is. Om het vermogen tot kritische subjectiviteit te ontwikkelen is de integratie van verschillende soorten kennis (belichaamde en affectieve kennis, intuïtieve en esthetische kennis, praktische en abstracte kennis) belangrijk. Deelnemers kunnen dan zien/voelen dat hij/zij de vraag of het dilemma beter begrijpen. Taal vinden om dit uit te drukken is, zoals we al een paar keer aangaven, moeilijk. Maar het is net in het samen zoeken naar taal voor ervaring dat betekenis vorm en beeld krijgt. Het is door de iteratieve interactie tussen 'gevoelde ervaring' (zintuiglijk, belichaamd, affectief, intuïtief,) en geschreven en verbale reflectie en in samen zoeken met anderen hoe vorm en taal te geven aan deze ervaringen, dat sociale professionals een 'gevoeld begrijpen' of 'zin' kunnen ervaren in hun werk.

#### *3.2.4.3 De natuur als actor en werkzaam element*

*'De natuur heeft me ook wel een beetje gerustgesteld en de relativiteit van alles opnieuw naar voor gebracht ofzo en dat vertrouwen ook opnieuw gegeven in de dingen.'*

Werken in relatie tot de natuur bleek een toegankelijke manier om diepgang en perspectief te bereiken. De natuur ondersteunde deelnemers om zich te verbinden met hun eigen drive en hun eigen innerlijke ruimte. We beschouwen het daarom als een derde werkzaam element.

Betekenis geven aan de wereld is een intersubjectief proces: het gebeurt in relatie, met onszelf, elkaar en de wereld om ons heen. Het creëren van een zinnelijke ruimte die 'het meer dan menselijke' uitnodigt in de ruimte was voor ons een belangrijk uitgangspunt bij de vormgeving van de experimentdagen. De natuur is in die zin zowel een metafoor als meer dan een metafoor. Het opzet van de experimentdagen werd naar de deelnemers toe gekaderd vanuit het idee dat alles leeft en dat ook 'het meer dan menselijke' aanwezig is in de gedeelde leerruimte. Door dit interrelationele bewustzijn te benoemen, maakten we duidelijk dat de experimentdagen om meer ging dan een persoonlijk gevoel van welzijn. Het ging om een oefening in ecosysteem-denken (Scharmer, 2016), een paradigma dat een verhoogd bewustzijn voorstaat van jezelf als onderdeel van een web van menselijke en meer-dan-menselijke wezens. Ecosysteem denken focust op de kwaliteit van relaties en zet aan om *verschillende* perspectieven, manieren van ervaren en denken in overweging te nemen.

Waar mogelijk werkten we buiten in een natuurlijke omgeving. De binnenruimte waar de experimentdagen doorgingen, was gevuld met natuurlijke elementen en entiteiten die centraal stonden in visualisaties, of als metaforen of visuele kaders gebruikt werden voor het delen van vragen. Subtiele

voorbeelden hiervan is het verwijzen naar 'hij' en 'zij' in plaats van 'het' als het over stenen of planten ging, deelnemers erop wijzen dat (bij het kiezen van een steen op een bepaald moment) de steen hen mogelijk heeft gekozen en niet andersom, werken met een grote tekening van korstmoss als een manier om tot een gezamenlijke vraag te komen etc.

In de natuur zijn bracht voor veel deelnemers inderdaad perspectief. Zichzelf zien als deel van een geheel, verandert ook het perspectief op de inhoud van de eigen vraag, de gevoelens daarover en de gepercipieerde handelingsmogelijkheden. Een deelnemer omschreef zijn ervaringen in de natuur als *'barrières omzeilen'*. Hij gaf aan dat het de dialoog met zichzelf mogelijk maakte. De schroom om rechtstreeks naar de eigen vraag te kijken wordt omzeild omdat het, wanneer je met een element in de natuur in gesprek gaat niet over jou persoonlijk lijkt te gaan. Het voelt ook 'niet zweverig' omdat het een concrete opdracht betreft met een concreet zichtbaar wezen uit de natuur.

Om de werkzaamheid te illustreren, zoomen we in op een specifieke methode die we hebben ingezet: een zintuigelijke wandeling gecombineerd met een creatieve schrijfoefening. We nodigden de deelnemers uit om naar buiten te gaan en leidden hen eerst door een reeks sensorische bewustzijnsoefeningen, bewegings- en perceptie-verruimende oefeningen die vaak worden gebruikt in theater- en bewegingspraktijken. Vervolgens nodigden we de deelnemers uit om potlood en papier te pakken en een wandeling te maken in het bos, de velden of naar een groene plek in de buurt. We vroegen hen om met al hun zintuigen open te wandelen en op te merken wie hun aandacht probeert te trekken (planten, dieren, bomen, stenen...). Vervolgens dienden ze bij dit natuurelement/natuurwezen te gaan zitten en deze vijftig vragen te stellen en op te schrijven. De volgende stap was het kiezen van vijf vragen uit de lijst van vijftig en deze vervolgens beantwoorden vanuit het perspectief van de entiteit waarbij ze zaten. We vroegen hen tenslotte een korte paragraaf te schrijven die ze desgewenst met de groep konden delen. Een deelnemer reflecteerde als volgt over deze oefening:

*'Je blijft wel in je hoofd zitten maar je wordt tegelijkertijd wel uitgedaagd om naar je gevoel te gaan via de vragen, het uitkiezen van de vragen, omdat je wel echt de intentie hebt om dat element te begrijpen, dus ga je ook wel voelen: wat zit er daar mogelijk? Dus vond ik dat een veilige en fijne manier om toch die verbinding te maken, zonder dat ze direct op de voorgrond hoeft te liggen. Je gaat er zover in als je zelf wil, je kiest zelf je diepte en wat je nu kan hebben of niet. En dat dan inderdaad als tekstje, dat omvormen.'*

Deelnemers omschreven hun ervaringen letterlijk, conceptueel of symbolisch: *'het was een dialoog tussen iets en mij'*, *'toen realiseerde ik me dat de vragen over mezelf gingen'* of *'het is geen toeval'* en ook *'toen realiseerde ik me dat ik natuurlijk niet alleen tegen een paddenstoel sprak'*. De bewustwording dat de vragen die ze aan een natuurelement stelden in feite over zichzelf gingen kwam langzaam aan de oppervlakte, op een verschillend moment voor de verschillende deelnemers. Een van de deelnemers merkte op dat de diepere betekenis *'naar binnen sluipt zonder dat je je daarop concentreert'*.



De opgedane ervaringen bleven bij de deelnemers nazinderen: *'ik heb metaforen gevonden in de natuur om dat een stuk te kaderen voor mezelf en daar zowat sterkte gevonden om met de vraag om te gaan, en meer vertrouwen te krijgen dat ik daarmee kan omgaan'*. Een andere deelnemer vertelde tijdens een interview dat na de experimentdagen plaatsvond: *'ik heb dat ook echt tegen collega's en tegen vrienden gezegd... Om zo dat natuurelement op te zoeken waarbij je het dan voelde en daar dan vragen aan stellen en op die manier de dialoog met jezelf aangaan. Ik heb het aan mensen gezegd die vaak in hun hoofd zitten. Ja, ik heb dat verspreid en gezegd: je moet dat een keer doen, je moet dat een keer proberen.'*

#### 3.2.4.4 Zorgzame begeleiding in de zinnelijke leerruimte

Ten slotte benoemen we de specifieke wijze waarop begeleiders zinzoekend leren faciliteren als het vierde werkzame element in onze aanpak. Als begeleiders van een zinnelijk leerruimte voor zinzoekende professionaliteit is het essentieel dat je een oprechte interesse hebt en toont in het zinzoekende proces van deelnemers. Je dient een grote sensitiviteit te hebben voor alle zichtbare en onzichtbare dynamieken die spelen in het zinzoekende leerproces.

Eén van de belangrijke eigenschappen van begeleiders is dat ze de complexiteit van zinzoekende leerprocessen kennen, erkennen, kunnen laten zijn en kunnen 'laten gebeuren'. Zinzoekende professionaliteit ontwikkelen is een proces van vele jaren. De diversiteit waarin deelnemers binnenstappen in de experimentdagen is groot. De intentie waarmee deelnemers instappen is verschillend, evenals de investering die ze willen doen en het engagement dat ze in hun leerproces aan de dag leggen. Deelnemers verschillen ook in de mate van bewustzijn, reflectievermogen en zelfkennis. Mensen zitten in verschillende fases van hun eigen zinzoekende ontwikkeling. Cruciaal is dat begeleiders deelnemers respecteren in de diverse noden die dat met zich meebrengt en elementen aanreiken die deelnemers toelaten om deze (verder) te verkennen en te uiten.

Als begeleider dien je dus te kunnen vertrouwen op het proces zelf en de betekenisvolle uitkomsten ervan voor elk van de deelnemers. Een open houding is essentieel: er is geen probleem als een deelnemer aangeeft dat een bepaald soort oefening (een visualisatie-oefening bijvoorbeeld of luisteren naar een audio-verhaal) voor hem/ haar niet werkt. Wanneer begeleiders daar zelf 'gerust in zijn' en kunnen benoemen hoe 'normaal' dat is, zetten deelnemers een stap vooruit in de zoektocht naar wat zij zelf nodig hebben om te leren/groeien in de zinzoekende dimensie. Belangrijk is dat deelnemers voelen dat ze dit kunnen benoemen en daar erkenning voor krijgen. Dat wij als begeleiders bovendien soms expliciet zeiden *'oh, ik had het mis'*, gaf de deelnemers bijkomend het signaal dat ook zij mochten zoeken en hun tijd nemen.

Dingen kunnen kaderen is belangrijk als begeleider. Tegelijk is de kunst om niet te veel te kaderen en voldoende ruimte voor vrijheid en ontdekking te laten. De taal die de begeleider in de kadering hanteert, is evenzeer belangrijk. Uit voorgaande interviews hadden we geleerd dat woorden als 'spiritualiteit' maar ook 'kunst' gemengde reacties oproepen, vaak ook weerstand: spiritualiteit is dan

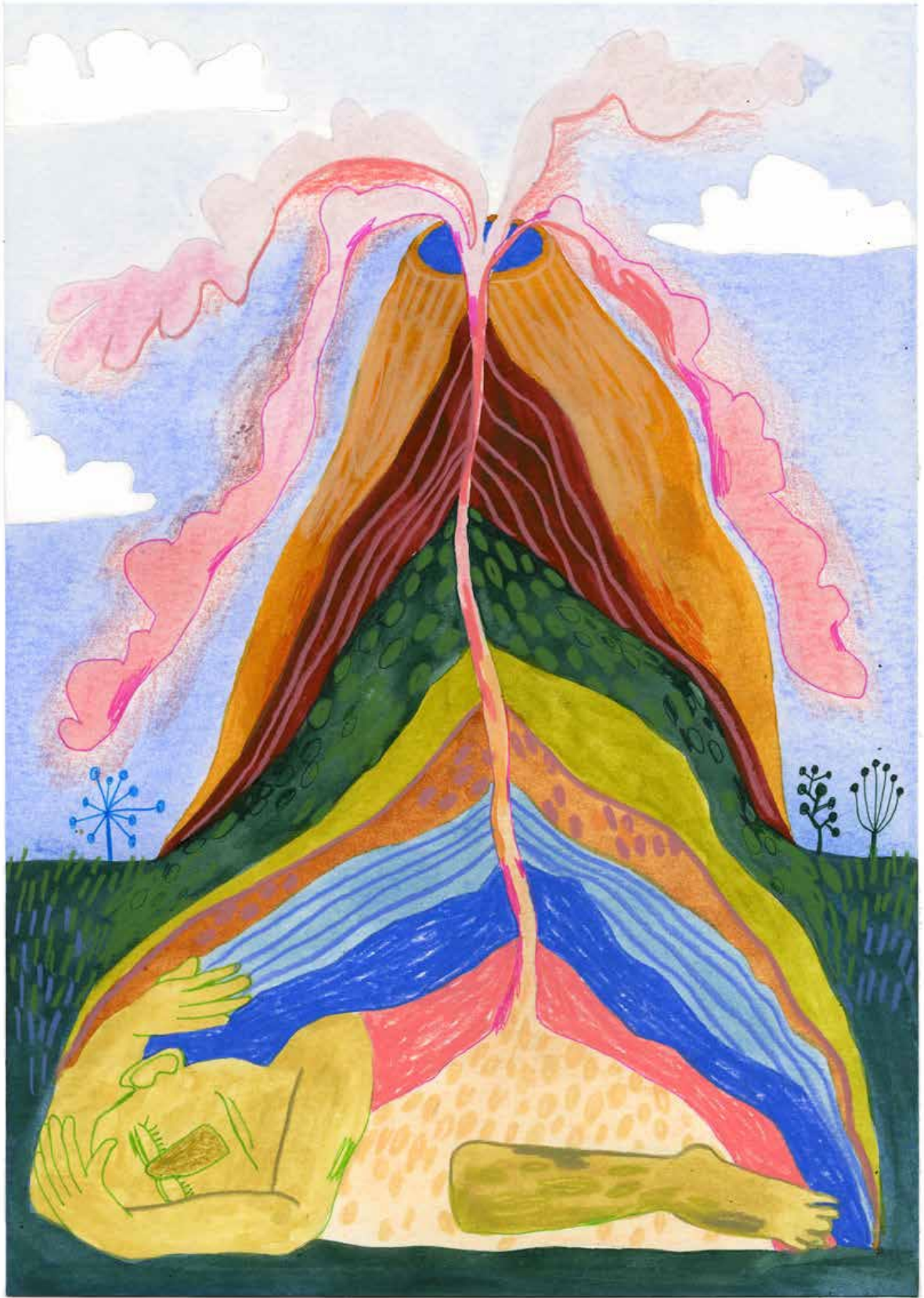
'zweverig', 'wollig' of 'vaag', kunst is 'iets wat ik niet kan'. Als begeleider kan je een andere manier 'voorleven'. Je modelleert het soort ruimte dat je wil creëren door je zelf kwetsbaar te openen en je eigen zoekende zijn voelbaar te maken. Dit kan via expliciteren, beamen, vragen stellen of door in te zetten op diep luisteren en het maken van niet-verbale connectie.

Humor en speelsheid zijn van belang om het proces te aarden. Deelnemers noemden ons 'nuchter', 'oprecht zichzelf' en 'mensen met gevoel voor humor': *'Wel dat is belangrijk, ik vind dat een belangrijke nuance. Ik denk dat het komt omdat jullie als personen ook eerder 'down to earth' zijn, ik had totaal niet het gevoel van, ja, we gaan hier praten over de dingen die we niet kunnen pakken... Want er komt ook humor, ik weet niet, het is zo, dat hielp mij om niet te ervaren van het is esoterisch, het is wollig.'* De kunst om 'lucht' en 'plezier' op een eenvoudige en aardse manier binnen te brengen is overduidelijk een must.

Het creëren van een open en eerlijke sfeer in onze relatie als facilitators en onderzoekers en onszelf in perspectief plaatsen met gevoel voor humor moedigt zowel veiligheid als moed aan. We hadden nog nooit samengewerkt als facilitators, omdat we verschillende achtergronden hebben en ervaring op verschillende terreinen opdeden (onderzoek – kunst). Dit interrelationele proces groeide en ontwikkelde zich tijdens de workshops en vereiste zelfreflectie en eerlijke feedback tussen de workshops door. Tijdens de laatste tweedaagse workshop hadden we een sterk gevoel van wat werkte, wat we moesten doen en waar we als faciliterend duo aandacht aan moesten besteden, zowel in relatie tot de groep als in relatie tot elkaar. Daarbij ging het om maatwerk, het vooraf bezoeken van de groepen, het maken van duidelijke afspraken met de contactpersoon en het actief herbekijken van ons voorbereidings- en workshopplan per groep. We hebben geleerd om in het programma meer ruimte te laten voor wat zich zou kunnen voordoen, zodat we flexibel met onze planning konden werken. Omdat we meer over elkaars achtergronden, sterke punten en ervaringen hadden geleerd, konden we duidelijker zijn over de rollen binnen elk onderdeel van de dag. We bouwden vertrouwen op en gaven elkaar op bepaalde domeinen de ruimte. We hebben geleerd dat werken op dit niveau meer vergt dan verbale afspraken en cognitief bewustzijn. We namen vóór het begin van elke dag de tijd om ons bewust met elkaar te verbinden als facilitators voordat we begonnen, om een fysieke ruimte te delen en onze ademhaling en energie op onszelf en elkaar af te stemmen. Even belangrijk is het nemen van een moment om te lachen en af te stemmen op een gedeeld plezier in het werk.

Deze verbinding op verschillende lagen stelde ons in staat om zonder veel woorden te communiceren, een diepere focus en een lichtheid te behouden, elkaar aan te vullen in verschillende rollen en elkaar op andere momenten te ondersteunen om hetzelfde te doen. Ons proces modelleerde het soort ruimte dat we probeerden te creëren. Deze authenticiteit is iets dat mensen kunnen voelen, en als dat met zorg wordt gedaan, activeert het een openheid bij de deelnemers.

Het is dan ook essentieel om te werken met facilitators die volledig aanwezig kunnen zijn, ruimte kunnen scheppen en weten hoe te schakelen tussen veiligheid garanderen en aanmoedigen van deelnemers in hun onderzoek van diepgaande existentiële vragen.



### 3.3 Ruimte maken in organisaties voor zinzoekende professionaliteit

De drie organisaties in ons onderzoek zijn bijzonder in het veld van sociaal werk door de aandacht die ze als organisatie, al lang voor het onderzoek, aan de dag legden voor de zinzoekende professionalisering van hun medewerkers.

Ons onderzoek laat zien dat dit voor organisaties een goede keuze is. De kwaliteit van de hulpverleningsrelaties verbetert, evenals de samenwerking op teamniveau. Respondenten gaven aan hun eigen zingeving beter te kennen, zingevingenoden bij cliënten beter te herkennen en in staat te zijn hiermee aan de slag te gaan. Een medewerker verwoordde het zo: *'Je ziet het (zingevingsnoden) maar als je erop let, of als je ernaar zoekt, of als je ervoor openstaat. Zo is het ook in uw hulpverleningsgesprekken. Je moet de ruimte hebben of je moet het willen zien waar mensen mee komen. Ik denk dat je mensen op dat niveau niet kan helpen als je er zelf niet gevoelig voor bent of voor wordt gemaakt.'*

Dat 'gevoelig gemaakt worden voor' is afhankelijk van de *ruimte* die een organisatie hiervoor effectief wil maken. Organisaties die dit doen, geven teams het *mandaat* om een proces te lopen en hiervoor voldoende *tijd en ruimte* te nemen.

Elk van de drie teams heeft een bepaalde periode actief rond zinzoeken als thema gewerkt. Het is daar, zo zeggen ze, dat de basis is gelegd om als zinzoekende professional in het werk te staan. Bezig zijn met zinzoeken gaf hen de kans om niet alleen zichzelf maar ook elkaar écht te leren kennen: *'we hebben de mens achter de persoon die wij kennen, leren kennen. Wat betekent dat voor u: onrecht? En waarom is dat onrecht voor u? Zo'n thema. We zijn diep moeten gaan graven bij onszelf: wie zijn wij? Allemaal met de bedoeling om te zien hoe eerlijk en transparant en open wij staan tegenover die gezinnen die wij bereiken, met ons zijn, met wie wij zijn'*.

Zo'n proces lopen vraagt *tijd*. Tijd om die diepgang bij zichzelf (op de werkvloer) en in team te kunnen vinden. Zinzoekende professionalisering is ook niet op een bepaald moment afgelopen, het is een continu proces: je eigen kwetsbaarheden omarmen, je eigen zingeving en zingevend kader kennen en verdiepen, dicht bij jezelf leren blijven, je eigen innerlijke ruimte opzoeken. Daarom is ook *blijvende aandacht* op teamniveau belangrijk: *'Het is tegelijkertijd zo belangrijk en zo fantastisch om een forum te creëren om elkaar te spreken en waar alles mag zijn, waar je uitgedaagd wordt, waardoor je voortdurend met zingeving bezig bent: wat betekenen ik, wat wil ik betekenen voor anderen, wat betekent dat voor mij?'*

Zo'n zinzoekend proces vraagt ook *vrijheid*. De organisatie bepaalt het speelveld waarbinnen geëxperimenteerd kan worden maar laat daarna de teams vrij om zelf een zinvol proces te lopen, vertrekkende van wie zij zelf zijn. Een medewerker getuigde hierover: *'ik ben er heel dankbaar voor dat zij dat kader gaven en zeiden: doe maar, ga maar op ontdekking.'* Het is cruciaal dat medewerkers zelf mee richting kunnen geven. De resultaten van een proces rond zinzoekende professionaliteit kunnen ook niet op voorhand vastgelegd worden omdat het per definitie niet oplossingsgericht is. De

leidinggevende speelt een belangrijke rol in het toelaten van experiment en het aangaan van een open proces. De controlelogica, in zoveel organisaties aanwezig, dient losgelaten te worden.

Een organisatie die *vertrouwen* kan geven is dan ook een noodzakelijke voorwaarde. Vertrouwen in het feit dat zinzoeken zowiezo zal bijdragen tot de kwaliteit van dienstverlening en/of het welzijn en de groei van hun professionals. Medewerkers getuigen dat in dat *vertrouwen* erkenning en waardering schuilt, dat ze voelen dat ze binnen de organisatie zichzelf kunnen zijn en vandaar uit mogen bijdragen: *'deze organisatie zorgt ervoor dat ik kan zijn wie ik ben in mijn werk. Ik word zo goed als niet beperkt. Dat is een openbaring.'*

De ruimte die de teams en professionals kregen om hun eigen weg te zoeken op het domein van zinzoekende professionaliteit, resulteert in een sterk gevoelde verbinding met de organisatie, haar visie en missie. Een meerderheid van de respondenten getuigden *'fier'* en *'trots'* te zijn op de organisatie. Ze vinden dat ze met de organisatie *'een voorbeeld kunnen zijn'*, *'zaadjes planten'*, *'de zalm zijn die tegen de stroom ingaat'* en die organisatie die *'vragen blijft stellen.'*

Een medewerker zei het zo: *'Want zeker zingeving, geloof, dat wordt nog gezien als heel privé, daar moet je het vooral niet over hebben of dat is niet professioneel. Als wij kunnen tonen dat we dat wel als een belangrijke meerwaarde in onze professionele context zien en bijna willen doorstromen dat elke professie... eigenlijk zouden we allemaal zo een beetje een minimum aan voelsprietten moeten hebben om daar met mensen in gesprek over te gaan. Hoe meer dat je dat doet, hoe meer vertrouwd dat je daarin wordt en hoe gewoner dat dat wordt.'*

Zinzoeken kan niet 'opgelegd' worden en dat betekent dat er een *intentie* bij een team aanwezig moet zijn om in dit leerproces te stappen, vaak vertrekkend vanuit een verlangen naar beweging en verandering. Een team moet ook in staat zijn om het *eigenaarschap* dat het mandaat met zich meebrengt, *op te nemen*. Ze moeten open staan voor experiment en enthousiasme voelen om dingen 'te proberen'. Er is moed en steun nodig om in het onbekende te stappen en expliciet te zijn over je persoonlijke manieren om de wereld te begrijpen en in een professionele context te brengen. Er is moed voor nodig om nieuwe manieren van werken te verkennen die mogelijk buiten je comfortzone liggen, zowel op professioneel als persoonlijk vlak. Daartoe is een minimale vorm van *veiligheid* in het team belangrijk.

Indien medewerkers dit kunnen en ervaren dat ze dit mogen binnen hun organisatie, krijg je mooie uitkomsten. Zo kreeg een medewerker bij Fara de kans om zich te verdiepen in rituelen. Zij zei daarover: *'ik heb de ruimte gevoeld, daar ben ik Fara heel dankbaar voor dat ik dat mocht verkennen, dat denk ik dat dit heel belangrijk was.'* Een andere deelnemer vertelde dat ze rond klank en geluid kon werken en daarbij gongs ontdekte. Ze wou dit integreren in het werk en kreeg daartoe ook de kans door het te integreren in de open-hart-cirkels.

Vanuit organisatieperspectief is het ten slotte cruciaal om verschillen op vlak van zinzoeken toe te laten. De uitdaging is om '*geen norm vast te leggen van wat een goede medewerker op dit vlak is*', elke medewerker moet zichzelf kunnen 'zijn'.

## 4 BESLUIT

*'Hoe dichter dat je bij uw eigen zingeving komt, hoe beter dat je als mens in het leven staat en hoe een betere hulpverlener dat je bent. Daar ben ik van overtuigd.'*

Dit onderzoek startte met een vraag. Of we woorden konden vinden voor wat het team van Fara ervarende sinds ze bewust kozen om met zingevingsvraagstukken op het werk aan de slag te gaan. Woorden die hun gewijzigde professionaliteit zouden kunnen beschrijven evenals de bewegingen/veranderingen in hun hulpverleningsrelaties, team en organisatie.

Samen met het team van Fara en de teams positieve heroriëntering van de Touter en Sherpa Columbus Waas en Dender namen we deze handschoen op en voerden onderzoek naar wat we uiteindelijk 'zinzokende professionaliteit' hebben genoemd. Het is een vorm van professionaliteit waarbij medewerkers het eigen mens-zijn inzetten in de hulpverlening en in teamrelaties, vanuit een diep bewustzijn van gedeelde menselijkheid. Zinzokende professionals zijn in hulpverlening- en teamrelaties eerst en vooral als mens aanwezig en brengen eigen menselijke ervaringen ook binnen. Zij werken holistisch met alles wat zich in de praktijk aandient en aanwezig is, inclusief existentiële elementen en vraagstukken.

Zinzokende professionaliteit krijgt kansen tot bloei in organisaties die bewust kiezen om zinzoken als een inherent deel van de professionele ontwikkeling van hun medewerkers te zien. Professionaliteit ontwikkelt zich overheen de tijd en is een proces van bezig zijn met, experimenteren met en leren van nieuwe aspecten die in de loop van het werkzame leven opduiken. Sociale professionals zijn hun eigen instrument. Om te kunnen gedijen in complexiteit, een veerkrachtige en duurzame beroepspraktijk te ontwikkelen en effectieve manieren te vinden om mensen te begeleiden, is het essentieel om dit instrument telkens opnieuw 'af te stemmen'. Praktijken van zinzoken, zo erkennen deze organisaties, spelen hierin een belangrijke rol. Ons onderzoek toonde ondermeer de uitkomsten van werken aan diepere wortels, aan sterke en ondersteunende contexten en diepere connecties van professionals met zichzelf, hun collega's en de organisatie.

Als onderzoekers wilden we ook onderzoeken hoe we sociale professionals konden ondersteunen/versterken door hen manieren aan te reiken om in hun groeiproces tot zinzokende professional de lichamelijke en affectieve aspecten van zingeving te integreren. We ontwikkelden daartoe het idee en de praktijk van een zinnelijke leerruimte. We toonden hoe deze manier van werken een kwaliteit van zoeken mogelijk maakt die louter verbale of cognitieve methodes niet bieden. Werken met op kunst-gebaseerde, belichaamde methoden en de natuur opent de toegang tot andersoortige kennisbronnen. Op deze wijze kan er verbinding worden gelegd met wat diep van



betekenis is voor de professional. Het creëert de mogelijkheid om op een gelaagde manier in beweging te komen in relatie tot complexe, existentiële praktijkvraagstukken.

Het ontwerpen en begeleiden van deze zinnelijke leerruimte was uitdagend en experimenteel. Deze manier van werken en leren maakt doorgaans geen deel uit van de werkcultuur in sociaal werk en het bredere domein van zorg & welzijn. Professionals hiertoe uitnodigen is ongebruikelijk, verrassend en vroeg dan ook een grote betrokkenheid en openheid vanuit de organisaties en een levendige nieuwsgierigheid vanuit de betrokken teams.

Bijdragen aan de ontwikkeling van een kwaliteitsvolle praktijk van zinzoeken kan maar indien de *intentie* om zin te zoeken aanwezig is bij het team. Het is de *intentie* die activeert en richting geeft waarbij de gevoelde relevantie voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling centraal staat. Verder is ook de *kwaliteit van aanwezigheid* in het zoeken bepalend om tot kwaliteitsvolle leeruitkomsten te komen. Het gaat over het vermogen van professionals om authentiek en open aanwezig te durven zijn maar ook over andere kwaliteiten zoals nieuwsgierigheid, mindfulness, reflexiviteit, geaardheid en moed. We leerden dat als deze elementen aanwezig zijn, zinzoeken een zelfversterkend proces is omdat zinzoeken 'op zich' zingevend is.

Hoewel we binnen de reikwijdte van dit exploratief onderzoeksproject niet in staat zijn om de impact van zinzoekend leren via zinnelijke leerruimtes op de lange termijn in te schatten, menen we een potentieel belangrijke bijdrage te hebben geleverd aan de broodnodige zoektocht naar andere manieren om te werken, te handelen en te leven in onze complexe wereld in transitie. Verder onderzoek naar het concept van zinzoekende professionaliteit is aangewezen, evenals het onderzoek naar de werkzame elementen van de zinnelijke leerruimte wanneer ze in diverse contexten en settings wordt geïntroduceerd.

We hopen dat dit rapport organisaties inspireert om 'ruimte' te maken voor de veranderingen die zinzoekende praktijken kunnen brengen. We zijn ervan overtuigd dat wat we samen met onze pioniers konden beschrijven, waardevolle elementen bevat voor de zoektocht naar manieren om de weerbaarheid, het regeneratievermogen en het gevoel van zinvolheid bij sociale professionals te ondersteunen en te verhogen. Professionele praktijken van zinzoeken houden de potentialiteit in zich een andere wereld en een ander begrip van professionaliteit te laten 'verschijnen'.

## 5 DANKWOORD

Dit onderzoek was voor ons, de onderzoekers, een diepgaand leerproces dat we als zeer zinvol hebben ervaren. Dank aan zoveel mensen om zich met ons te verbinden en een veld voor onderzoek te creëren waarin we ons zo gedragen mochten voelen!

Ons eerste woord van dank gaat naar de medewerkers van Fara VZW om met deze vraag naar ons te komen. Dank aan de teams van De Touter en Sherpa Columbus Waas en Dender om zo open en vanuit vertrouwen mee in het onderzoeksproject te stappen. Het was een eer om met jullie te werken en van jullie te leren.

Dank aan de leden van de onderstroomgroep die met hun expertise en kritische vragen ons parcours versterkten: Rita L'Enfant, Carolien Boom, Martin Ruebens, Aagje Frederickx, An Vanderdeelen, Charlotte Peys, Sindy Helsen, Stijn van Mele en Luc D'Affnay.

Dank aan Charlotte Peys om als beeldende kunstenaar en medeonderzoeker in dit avontuur te stappen en mee te denken/voelen/verbeelden.

Dank aan Carolien Boom, Jos Pauwels en Barbara Raes voor de coaching tijdens het traject.

Dank aan Ilse Smets, Inge Van Reeth, Ruth Loos, Inge van Delst, Katrien Lauwerysen, Lien van Abbenyen, Kristel Driessens en Veerle Van Gestel die het onderzoek nieuwsgierig volgden vanuit de resonansgroep.

Dank ten slotte aan de Karel de Grote Hogeschool om dit onderzoek mogelijk te hebben gemaakt.

## 6 BIBLIOGRAFIE

- Antonacopoulou, E. & Taylor, S. (2019) (eds.). *Sensuous Learning for Practical Judgment in Professional Practice*. London: Palgrave.
- Bergman, C. & Montgomery, N. (2017). *Joyful militancy*. Portland: AK Press.
- Clarke, V. & Braun, V. (2006). 'Using thematic analysis in psychology. In *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77-101.
- Dooremont, J. (17 februari 2020). Na één jaar sociaal werk: "status quo is soms ook vooruitgang". [www.sociaal.net](http://www.sociaal.net).
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs. Over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*. Amsterdam: Business Contact.
- Gude, R. (2014). *Van stemming naar bestemming. Ambachtelijk zingeven*. Comeniuslezing.
- Hayashi, A. (2021). *Social Presencing Theatre. The art of making a right move*. Cambridge: PI Press.
- Hijmans, E. (1994). *Je moet er het beste van maken. Een empirisch onderzoek naar hedendaagse zingevingssystemen*. Nijmegen: Radboud University.
- Hilhorst, H. & Hijmans, E. (1989). 'Godsdienstsociologie en zingeven. Een empirisch onderzoek naar hedendaagse zingevingssystemen'. In *Mens en maatschappij*. Groningen: University of Groningen Press.
- Hoijtink, M. (2022). 'Over de uitstroom van sociaal werkers'. In *Vakblad Sociaal Werk*, 23: 6-10.
- Holba, A. (2014). 'Wisdom Traditions and the Inner Landscape: Becoming More Human Through Contemplative Practice'. In *Listening. Journal of Communication Ethics, Religion, and Culture*, Winter 2014: 9-29. Charlottesville, Virginia: Philosophy Documentation Centre.
- Jokela, T. & Huhmarniemi, M. (2019). "Arts-based research in the development of works of arts and art education". In Coutts, G.; Härkönen, E.; Huhmarniemi, M. & Jokela, T. (eds). *The Lure of Lapland: A Handbook of Arctic Art and Design*. Rovaniemi: University of Lapland.
- Kara, H. (2020). *Creative Research Methods*. Bristol: Policy Press.
- Klomp, K. (2021). *Betekeniseconomie. De waarde van verweven leven*. Groningen: Noordhoff Business.
- Kuiken, B. (2018). *De Zinmakers. Nieuw organiseren in tijden van complexiteit en onzekerheid*. Amsterdam: Business Contact.
- Leavy, P. (2019) (Ed.). *Handbook of Arts-based Research*. New York/Londen: Guildford Press.
- Mooij, A.W.M. (1988) *De psychische realiteit, Over psychiatrie als wetenschap*. Meppel Amsterdam: Boom & Deurne-Denis.
- Pailthorpe, B. (2017). 'Emergent Design'. In Matthes, J., Davis, C. & Potter, R. (eds.) *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*. Hoboken/New Jersey: Wiley-Blackwell Publishing.
- Polanyi, M. (2009). *The tacit dimension*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pellarolo, S. (2006). *Zapatista Women: A Revolutionary Process Within a Revolution*. Keynote speech, International Women's Day, California State University, Los Angeles. In *Motion magazine*, [https://inmotionmagazine.com/auto/sp\\_zw.html](https://inmotionmagazine.com/auto/sp_zw.html), accessed 5 September 2023.

- Reason, P. & Bradbury, H. (2008) (eds). *The Sage Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice (2nd ed.)*. Los Angeles, California: SAGE.
- Rosa, H. (2016). *Leven in tijden van versnelling. Een pleidooi voor resonantie*. Amsterdam: Boom.
- Scharmer, O. (2016). *Theory U. Leading from the Future as it Emerges*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Smaling, A. (2021). 'Sensitizing Concepts. Wat kun je ermee?'. In *Kwalon* 26 (1): 65-67.
- Sodhi, M. & Cohen, H. (2012). 'The manifestation and integration of embodied knowing into social work practice'. In *Adult Education Quarterly*, 62 (2): 120-137.  
<https://doi.org/10.1177/0741713611400302>.
- Spronck, V. (2019). 'Drawing Instruments drawing instruments: About drawing as a method of reflection'. In *FORUM+* 26, (1): 4 - 13. <https://doi.org/10.5117/FORUM2019.1.SPRO>.
- van Ewijk, H. (2014). *Omgaan met sociale complexiteit. Professionals in het sociale domein*. Amsterdam: SWP Uitgeverij.
- Vanhooren, S. (2023). *Op de bodem. Existentiële thema's in psychotherapie en begeleiding*. Kalmthout: Pelckmans Uitgeverij.
- Wal, G.A. van der. & Jacobs, F.C.L.M. (red.). (1992). *Vragen naar zin. Beschouwingen over zingevingsproblematiek*. Baarn: Uitgeverij Ambo.
- van Leeuwen, R.; Leget, C. & Vosselman, M. (2020). *Zingeving in zorg en welzijn*. Amsterdam: Boom.
- Van Robaeys, B. (2016). *At the heart of complexity is simplicity. De uitdaging van armoede en superdiversiteit voor het sociaal werk*. Proefschrift voorgelegd tot het behalen van de graad van doctor in de sociale wetenschappen: sociaal werk. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Verhaeghe, P. (2023). *Onbehagen*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Vosselman, M. & Van Hout, K. (2013). *Zingevende gespreksvoering. Helpen als er geen oplossingen zijn*. Amsterdam: Boom Nelissen.
- Yorks, L. & Kasl, E. (2002). 'Toward a Theory and Practice for Whole-Person Learning: Reconceptualizing Experience and the Role of Affect'. In *Adult Education Quarterly*, 52 (3): 176-192.



Charlotte Peys 2022