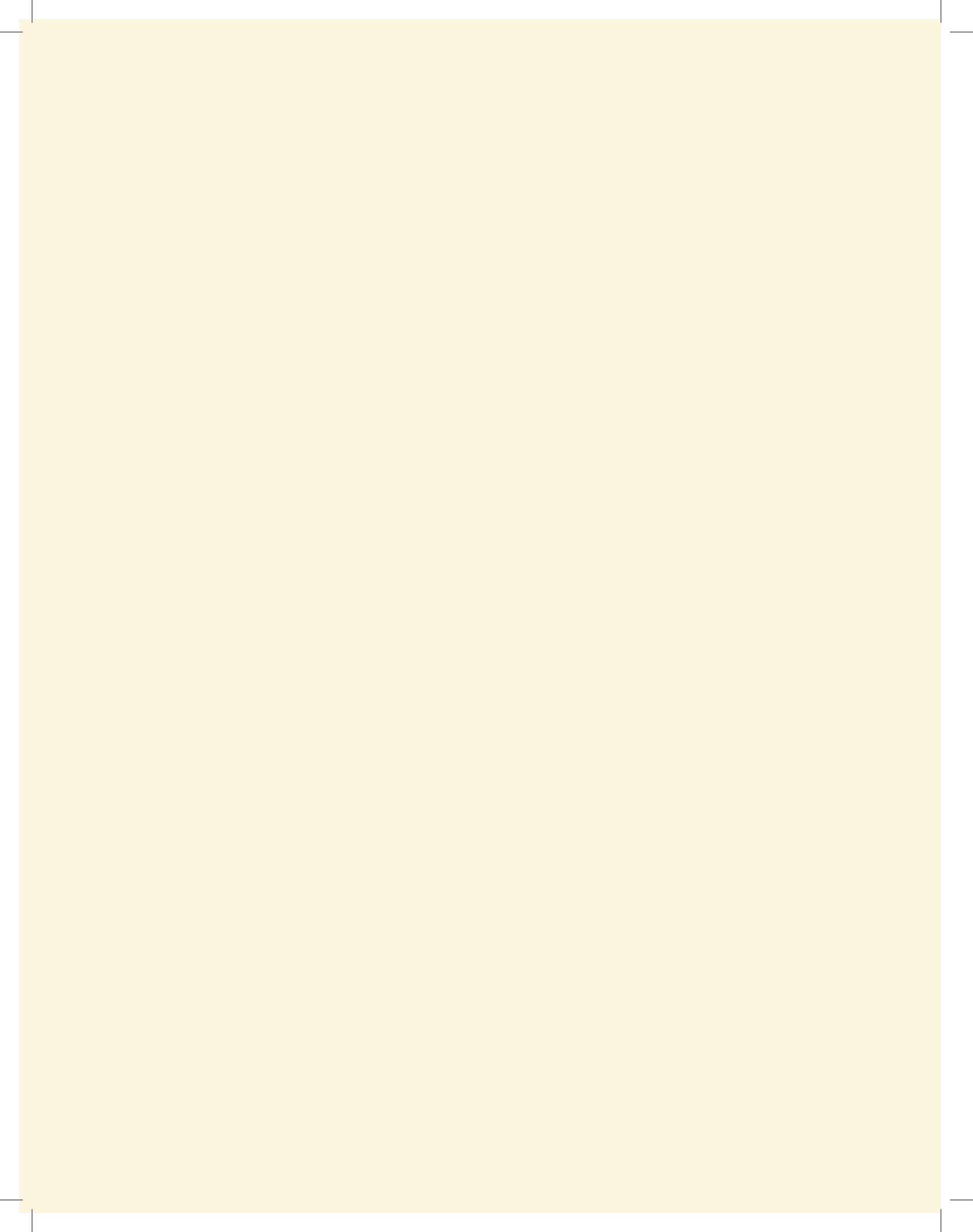


Punt & Cirkel

Samen werken aan
een helend leefklimaat



Helend Klimaat deel 4



Punt & Cirkel

Samen werken aan een helend leefklimaat

Dit alleen werkt helend als
in de spiegel van de mensenziel
de hele gemeenschap zich vormt
en als in de gemeenschap leeft
de kracht van ieder individu

Rudolf Steiner

Ten geleide

Dit boekje is het laatste deel van een serie over het vormgeven van het leefklimaat voor mensen met een beperking. Het eerste deel *Helende omgeving* ging over het vormgeven van de fysieke omgeving. Het tweede deel *Bedding creëren* over de ritmes in dag, week en jaar en een gezonde leefstijl. In het derde boekje *Het leven kleur geven* zagen we hoe het leven van alledag kleur en betekenis krijgt door de jaarfeesten en culturele en andere activiteiten. In dit boekje gaat het over de achterliggende visie, over de rol van de begeleider en over samenwerken. Dit boekje gaat tevens in op hoe je een ruimer weten mee kunt laten doen in het werk.

Evenals de vorige delen is ook dit vierde deel heel toegankelijk en sluit het dicht aan bij de praktijk. Tegelijk opent dit boekje een zeer wezenlijke dimensie van ons werk: uit welke bron kan ik putten? Met concrete voorbeelden en handvatten krijgen we een mooie oriëntatie op hoe we onze beroepspraktijk innerlijk kunnen verdiepen. Waar vind ik mijn bron van enthousiasme en daadkracht? Waar komt de moed vandaan om nieuwe initiatieven en oefeningen te ontwikkelen? Hoe vind ik meer inzicht in het wezen van de menselijke ontwikkeling? Hoe scherp ik mijn intuïtie om te kunnen ontdekken wat een ander mens echt verder helpt in het realiseren van zijn of haar levensdoelen? En hoe dragen we samen zorg voor onze teamspirit?

De publicatie van dit boekje krijgt nog een bijzondere glans omdat het verschijnt in het jaar waarin we wereldwijd 100 jaar antroposofische zorg voor mensen met een beperking vieren. Het nodigt uit tot het samen verder verdiepen en professionaliseren van ons werk in samenhang met de Vrije Hogeschool voor Geesteswetenschap van het Goetheanum. Binnen deze Hogeschool wordt dit jaar een 12e afdeling opgericht, de 'Sectie voor Inclusieve Sociale Ontwikkeling'. Deze nieuwe afdeling is gericht op onderzoek en studie van de antroposofische zorg voor mensen met een beperking.

Met veel dankbaarheid voor Annemieke Korte, omdat ze ons op deze manier laat delen in haar rijke ervaring, kan ik dit boekje van harte aanbevelen aan iedere collega en overige geïnteresseerden, vooral ook om er samen mee aan de slag te gaan.

Bart Vanmechelen

Directeur van 'De Speelhoeve' (Vlaanderen) en lid van het leiderschapsteam van de Sectie voor Inclusieve Sociale Ontwikkeling van de Vrije Hogeschool voor Geesteswetenschap

Inhoud

Ten geleide	3	7. De organisatie	26
Inhoud	4	7.1. Geboortemoment en fasen van de organisatie	26
Inleiding	5	7.2. Gelaagdheid van de organisatie	26
		7.3. De identiteit van de organisatie	27
1. Helend klimaat: visie en kernwaarden	6	8. Het midden vinden	28
1.1. Kennismaken met antroposofische begrippen	6	8.1. Werken vanuit idealen	28
1.2. Kernwaarden	6	8.2. De innerlijke zon	28
1.3. Aansluiten bij de hele mens	8	8.3. Omgaan met afscheid	29
2. Lot en levensloop	9	Woord van dank	30
2.1. Reïncarnatie en karma	9	Literatuurlijst en bronnen	31
2.2. Invloed op je houding	9	Colofon	32
2.3. Kijken naar de biografie	10		
Kleine kadertekst: Een persoonlijk levensboek	11		
3. Kijken naar de hele mens	12		
3.1. De beeldvormende bespreking	12		
3.2. Werken met beelden	13		
3.3. Werken met de nacht	14		
4. Begeleiden is een kunst	15		
4.1. Beroepsvorming	15		
4.2. Leven met vragen	15		
4.3. Reflecteren	16		
Kadertekst: De punt-cirkel-meditatie	17		
5. Een community vormen	18		
5.1. Het motto verkennen	18		
5.2. Samen leven en werken	19		
5.3. Samenwerken en community	20		
6. Samenwerken	22		
6.1. Een open blik naar elkaar	22		
6.2. Jezelf en de ander kennen: begeleidingsstijlen	22		
6.3. Lerende teams	24		

Inleiding

Bjorn is een man van 47 jaar, hij heeft vandaag in de kaasmakerij gewerkt. Nu is Bjorn op weg naar zijn woonhuis. Hij loopt achterom en stapt binnen door het gangetje naast de keuken. Hij hangt zijn jas aan de kapstok en trekt zijn laarzen uit. In de woonkamer staat zijn begeleidster. Maar wie is zij eigenlijk? En hoe treedt zij vandaag Bjorn tegemoet?

In dit boekje staan de mensen die het leefklimaat vormgeven centraal. Het gaat over hoe zij individueel en als groep bij kunnen dragen aan een helend klimaat. Een helend klimaat is een leefklimaat dat gezondheid en vitaliteit bevordert en cliënten in balans brengt, of houdt. Een helend klimaat kan er toe bijdragen dat mensen zich meer kunnen verbinden. Verbinden met zichzelf, met andere mensen en hun omgeving en met hun eigen diepere kern. Voor het vormgeven van een helend klimaat gelden algemene principes, die je kunt vertalen naar specifieke doelgroepen. De visie van waaruit gewerkt wordt, speelt daarbij een belangrijke rol. Hoe we denken over mens en wereld heeft immers effect op onze houding en onze manier van werken. Dit vormt dan ook een rode draad in dit boekje. Deze tekst is geschreven vanuit het perspectief van de begeleider. Toch is dit boekje bedoeld voor alle medewerkers, ook voor mensen die in ondersteunende diensten werkzaam zijn. Bovendien kan het voor ouders en verwanten van belang zijn. Een helend klimaat schep je immers samen.

De titel van dit boekje, *Punt en cirkel*, verwijst naar een meditatie uit het boek *Genezend opvoeden* van Rudolf Steiner. Deze meditatie is bedoeld om je vertrouwen en innerlijke moed ten behoeve van je werk te versterken. De term ‘punt en cirkel’ verwijst ook naar het belang van eerbied voor het kleine, voor het detail. In de kleine dingen weerspiegelt zich immers altijd ook het grotere geheel.

De onderwerpen in dit boekje vroegen van mij om persoonlijker te worden dan in de vorige deeltjes. Ook merkte ik dat het nodig was er meer mensen bij te betrekken. Ik ben dan ook blij en dankbaar dat Truida de Raaf, Astrid van Zon en Christoph Rosenkranz zich hebben willen verbinden met de totstandkoming van dit boekje.

Wij leven in een turbulente tijd. Als maatschappij stuiten we op grenzen, ook in de zorg is dit het geval. Dit brengt onrust en onzekerheid met zich mee. Het is mijn hoop dat dit boekje daarbij tot steun kan zijn. En dat het een hulp kan zijn bij het gesprek over visie en achtergronden en het vinden van nieuwe vormen, passend bij deze tijd.

Annemieke Korte
September 2024

1. Helend klimaat: visie en kernwaarden

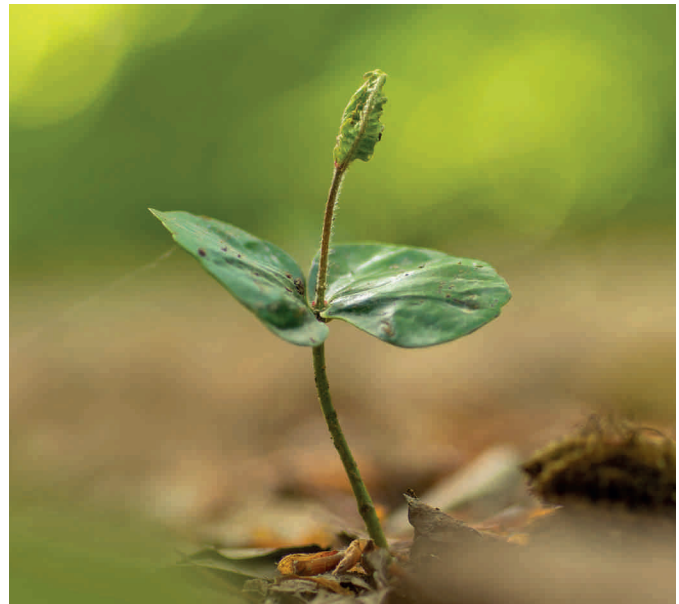
1.1. Kennismaken met antroposofische begrippen

Toen ik kennismaaakte met de antroposofische zorg was ik direct heel geraakt door de manier van werken met kinderen met een beperking. Tegelijkertijd kreeg ik te maken met een visie die helemaal nieuw voor me was. Van karma en reïncarnatie had ik wel eens gehoord, maar die denkbeelden stonden ver van me af. Het hielp mij toen ik hoorde dat er in de antroposofie nooit van je verlangd wordt dat je iets zomaar aanneemt of gelooft. Dat gaf me vertrouwen. Het was voor mij ook een steun toen iemand tegen me zei dat als antroposofische begrippen nieuw voor je zijn of weerstand bij je oproepen, je ze gewoon als een hypothese kunt zien. Dus als iets wat *misschien* waar is, maar of dat zo is, dat houdt je open voor jezelf. En dan ga je onderzoeken: stel dat het waar is, wat brengt mij dat dan? Deze werkwijze is voor mij altijd een bruikbare ingang geweest. Daarnaast is het goed je te realiseren dat de antroposofie aanvullende gezichtspunten geeft op reguliere inzichten. Het woord antroposofie betekent: wijsheid over de mens. Die wijsheid is niet iets abstracts. Ze wordt pas iets levends als je de inhoud ervan in verbinding brengt met je eigen ervaringen, waar ook altijd het hart bij betrokken is. Vanuit die wijsheid kun je dienstbaar zijn aan anderen of aan de wereld.

Medewerker cultuur en identiteit

‘Als er dingen in de antroposofische visie nieuw voor je zijn, raad ik je aan te kijken of er iets bij is waar je warm voor loopt of waardoor je geraakt wordt. Wat maakt je nieuwsgierig? Laat dat dan het startpunt zijn om te gaan ervaren en onderzoeken.’

In de antroposofie gaat het ook over geestelijke realiteiten. Daarvoor hebben we in onze dagelijkse taal niet altijd passende begrippen. Soms kunnen bepaalde woorden ook weerstand oproepen. Bijvoorbeeld omdat ze negatieve herinneringen oproepen die je met religie hebt. Het enige waar je wat dat betreft op kunt varen, is je bereidheid om op onderzoek te gaan en je eigen gevoel voor wat waar is.



1.2. Kernwaarden

Datgene waar we waarde aan hechten, zet de toon voor het klimaat dat we met elkaar scheppen. In deze paragraaf beschrijf ik daarom vier kernwaarden voor een helend leefklimaat. Ik baseer me daarbij op de kernwaarden zoals ze beschreven staan in het werkboek *Camino, jouw reis als begeleider* (www.werkenmetcamino.nl). Aan de basis van deze kernwaarden ligt de visie dat ieder mens een geestelijk wezen is, dat zich ontwikkelt gedurende meerdere levens op aarde. Het begrip ontwikkeling is hierbij het sleutelwoord.

Kijken naar ontwikkeling

De mogelijkheden van de mens om zich te ontwikkelen kun je vergelijken met die van de zaden van een plant. Niet alle zaden zullen ontkiemen, dat is altijd afhankelijk van de omstandigheden. Als er beschutting is en de bodem is geschikt, dan ontstaan er kiemplantjes, maar deze zijn nog kwetsbaar. Gaandeweg gaat een plant echter wortelen en wordt die steviger. Als er voldoende water en licht zijn en de tijd is rijp, dan ontvouwt de plant zich verder. Fases van groei en ogenschijnlijke stilstand lossen elkaar daarbij af.

Begeleider:

'Het beeld van de plant vind ik heel behulpzaam. Het is een organische manier om naar ontwikkeling te kijken. Deze blik helpt mij om geduld te hebben. Het feit dat er bijvoorbeeld een poesje niks gebeurt, hoeft nog geen stilstand te betekenen!'

Zoals we in het volgende hoofdstuk kunnen lezen, gaat ieder mens een unieke, eigen ontwikkelingsweg. Daarin zijn we als mens gelijkwaardig, of we nu zorgvrager zijn of medewerker. De waarde 'gelijkwaardigheid' vormt dan ook de basis van het werk. Het gaat daarbij om het besef dat we van elkaar kunnen leren en ons aan elkaar ontwikkelen. Vanuit die gedachte kun je de zorgrelatie zien als een *wederkerige* relatie. Doordat jij er bent voor de zorgvrager, leer en ontwikkel je zelf ook. Dit geldt ook voor de relatie die je hebt met de mensen rond de zorgvrager en met collega's. Een andere kernwaarde is 'tegenwoordigheid van geest'. Die heeft te maken met aandachtig aanwezig zijn in het moment. Dit wordt ook wel 'presentie' genoemd. Hierbij ben je wakker aanwezig, terwijl je openstaat voor de kansen die zich in een situatie voordoen. Tegegenwoordigheid van geest is iets dat we ons altijd weer moeten veroveren. We kunnen het versterken door oefening of meditatie. >



'Allemaal mensen' door Marie Macpherson

Kernwaarden helend klimaat

- Ontwikkelingsgericht
- Gelijkwaardigheid
- Wederkerigheid
- Tegenwoordigheid van geest

Voor meer informatie over meditatie verwijs ik graag naar het boek *Meditatie* van Arthur Zajonc. Hij slaagt erin over meditatie te schrijven vanuit een diepe verbondenheid met de wijsheid uit verschillende meditatieve stromingen.

1.3. Aansluiten bij de hele mens

In een helend klimaat zijn we gericht op aansluiten bij de hele mens. Maar wat wordt daarmee bedoeld en wat vraagt dat van begeleiders? Daarover gaat het in het derde en vierde hoofdstuk. In het werkboek voor de beroepsscholing *Camino, jouw reis als begeleider* kun je hierover meer lezen. Bij hoofdstuk vier vind je ook de beschrijving van de punt-cirkel-meditatie, die steun kan bieden om de ontmoeting en verbinding met de zorgvrager aan te gaan.

In een helend klimaat is er sprake van een balans als er voldoende aandacht is voor zowel het individu als voor de gemeenschap of community. Ieder mens is immers gebaat bij het ervaren van samenhang en erbij horen. Over wat dat betekent voor zorgvragers, maar ook voor de samenwerking, gaat hoofdstuk vijf. Het zesde hoofdstuk, dat meer specifiek gaat over samenwerking, sluit daar nauw op aan.

In de zorg voor mensen met een beperking gaat het om een brede doelgroep in meerdere settings zoals kinderdagcentra, zorginstellingen en zorgboerderijen. De manier waarop de zorgverlening daarbinnen is georganiseerd, heeft invloed op het leefklimaat. Hoofdstuk zeven, over de organisatie, biedt invalshoeken om hier meer zicht op te krijgen. Zoals ik in het voorwoord al schreef, gaat het bij het scheppen van een helend klimaat steeds over balans, over het vinden van een gezond midden. In hoofdstuk acht zien we hoe dit verbonden is met het hart en het contact met onze eigen innerlijke zon.



De meiboom, symbool van gemeenschapsvorming, woon- werkgemeenschap OlmenEs

2. Lot en levensloop

In dit hoofdstuk wil ik laten zien wat de antroposofische visie over reïncarnatie en karma kan betekenen in de dagelijkse zorgpraktijk. Daarvoor leg ik eerst uit wat er bedoeld wordt met deze begrippen. Het tweede deel van dit hoofdstuk gaat over het onderzoeken van de levensloop. Met de cliënt samen en met zijn ouders of verwanten, kunnen we zijn levensloop of biografie onderzoeken. Daardoor leren we meer over deze persoon en kan onze relatie met hem of haar zich verdiepen.

2.1. Reïncarnatie en karma

Zoals we zagen in deel drie, Het leven kleur geven, heeft de mens niet alleen een lichaam en een ziel, maar heeft ieder mens diep van binnen ook een unieke geestelijke kern. Het is dit geestelijke deel van de mens, ook wel individualiteit of hoger Ik genoemd, dat zich ontwikkelt gedurende meerdere levens op aarde. Door onze levenservaringen op aarde ontwikkelen we ons lichamelijk, psychisch en geestelijk. Na het sterven gaat onze ontwikkeling verder. Het afgelopen leven wordt verwerkt en een nieuw leven op aarde wordt voorbereid. De dood is vanuit dit gezichtspunt dan ook geen eindpunt maar een doorgangspunt naar een andere vorm van leven.

Het is onze geestelijke individualiteit die een nieuw leven voorbereidt en ervoor kiest om naar de aarde terug te keren. Het is het hoger Ik zelf dat als het ware een ontwerp maakt van het komende leven. De gevolgen van eerdere levens worden daarin meegenomen. Zo kan het voor iemand belangrijk zijn om dingen die niet afgerond zijn met een ander mens alsnog in evenwicht te brengen. Het kan ook zijn dat iemand bepaalde ervaringen op wil doen met het oog op een toekomstig leven. Bijvoorbeeld om bepaalde vermogens te oefenen. Hieruit kun je opmaken dat met karma, ons levenslot, geen vergelding of straf wordt bedoeld voor iets wat we in een vorig leven hebben gedaan. Karma maakt ook niet onvrij. Onze vrijheid is erin gelegen hoe we in het hier en nu met de gevolgen van het verleden omgaan. Vanuit die vrijheid kunnen we als mens nieuw karma scheppen.

Karma is overigens niet alleen een individuele aangelegenheid, ons lot is verbonden met dat van anderen. We worden geboren op een bepaalde plaats, we hebben ouders, verwanten en een sociale context. Ook worden we geboren in een bepaalde tijd waardoor we te maken krijgen met de gebeurtenissen die daarbij horen. We hebben dus te maken met een individueel lot, maar ook met het lot van de groepen waartoe we behoren en van de mensheid als geheel.

2.2. Invloed op je houding

Zoals ik eerder al schreef, hoef je het bestaan van reïncarnatie en karma niet als een vaststaand feit aan te nemen. Zelf heb ik gemerkt dat het vruchtbaar was om bij mezelf na te gaan wat er met me gebeurde als ik aannam dat het waar zou kunnen zijn. Daardoor ben ik gaan ervaren dat het besef van de individualiteit van de ander en de weg die deze gaat een gevoel van eerbied en respect bij me oproepen. Mijn interesse in de ander verdiept zich erdoor. Ook ervaar ik verwondering over wat iemand met soms ernstige beperkingen meemaakt in dit leven. Dit brengt ook vragen met zich mee. Als ik zie wat deze persoon meemaakt, wat zou het dan kunnen zijn wat hij daaraan wil ontwikkelen? En wat brengt deze persoon teweeg in het leven van de mensen om hem heen? Samengevat kun je zeggen dat deze visie me wakkerder maakt voor de levensthema's van de cliënt. Verder helpen deze gezichtspunten mij om de dingen meer te aanvaarden zoals ze zijn, zonder daarbij soms ook heel moeilijke dingen te ontkennen.

Vanuit het oogpunt van het lot kan ik ook kijken naar mijn eigen relatie met de zorgvrager. Ik ben immers degene die met deze persoon te maken heeft. Kan ik me openstellen voor hem? Wat moet ik in mezelf aanspreken om deze persoon te begeleiden? En wat betekent deze ontmoeting in *mijn* leven? Ook aan ouders of verwanten kan deze visie inzicht en steun bieden. >

Zus van een overleden bewoner

‘Mijn enige broer had het syndroom van Down. Dat heeft veel bepaald in mijn leven. Hoewel ik veel van hem hield en we het samen ook heel goed konden hebben, vond ik het lastig dat ik me altijd erg verantwoordelijk voor hem voelde. Nu ik zo terugkijk, begin ik te zien dat het leven met hem me opener en ruimdenkender heeft gemaakt. Hij is misschien wel meer een leraar voor me geweest dan ik toentertijd in de gaten had. Dat beschouw ik als zijn gift aan mij.’



In het korte bestek van dit boekje kan ik lang niet alle aspecten rond het thema levensloop, karma en reïncarnatie aan bod laten komen. Als je hierover verder wilt lezen, dan biedt het boek *Leren van je leven* van het Instituut voor Biografie een goede inleiding.

2.3. Kijken naar de biografie

Door ons te verdiepen in iemands biografie komen we een stukje dichterbij wie deze mens eigenlijk is en wat voor hem of haar belangrijk is. We kunnen proberen om belangrijke gebeurtenissen in de biografie zo levendig mogelijk voor ons te zien en kijken naar wat er precies gebeurde. Hoe was iemand daarvoor en is hij er wellicht door veranderd? Wat waren belangrijke ontmoetingen voor deze persoon? Kunnen we in zijn leven thema's ontdekken die steeds terugkomen? Kunnen we iets als een rode draad in zijn of haar leven in het oog krijgen? We tasten als het ware af: wie is deze persoon? Wat wil deze persoon eigenlijk? Je kunt daarbij ook ervaren dat je de ander nooit helemaal kunt leren kennen.

Gedragskundige

‘De rode draad in iemands leven heeft te maken met de mogelijkheden en talenten die iemand meebrengt, de gebeurtenissen die hij meemaakt en vooral hoe hij daarmee omgaat. Iemands rode draad kan overigens ook zitten in wat hij teweegbrengt in de mensen om hem heen.’

Omdat het voor zorgvragers lastig kan zijn om overzicht over hun eigen leven te krijgen, kun je eventueel werken met tekeningen.

Door onderzoekend bezig te zijn aan de hand van iemands biografie kan je relatie met de ander zich gaan verdiepen. Je kunt op nieuwe ideeën komen over hoe om te gaan met problemen die zich voordoen. Een waardevolle ingang om iemands levensloop beter te begrijpen, vormt de indeling in de zevenjaarsfasen. Hiervoor is een praktische werkwijzer ontwikkeld met thematische vragen per levensfase door Mia Dekker en Clemens Dijkstra: *Biografisch werken in de zorg. Door middel van de levensloop je cliënt leren kennen.*

*'Alleen wie terug kan kijken,
kan ook vooruitzien.'*

Een persoonlijk levensboek

Aan een boek met foto's en tekst over hun eigen leven kunnen zorgvragers veel steun ervaren. Een levensboek geeft overzicht en kan helpen bij het verwerken en accepteren van het eigen leven. Zorgvragers hebben meestal te maken met veel verschillende begeleiders. Het levensboek kan helpen om bruggen te slaan.



Bewoonster (51 jaar) over haar levensboek

Ik vond het heel fijn dat T. met mij een levensboek heeft gemaakt. We zijn voor het boek speciaal op bezoek geweest bij mijn moeder en bij mijn oude juf. Dat was fijn, maar ook moeilijk, want er zijn ook moeilijke dingen gebeurd. Toen het boek klaar was, was ik opgelucht, want nu staat het allemaal op papier! De fijne dingen staan ook op papier, en mijn broers en zussen hebben er wat in geschreven. Als er een nieuwe medewerker komt, laat ik die mijn boek lezen. Dan weten ze het allemaal!

Aan dit voorbeeld wordt duidelijk dat niet alleen het levensboek zelf veel kan betekenen voor iemand, maar ook het proces van het werken eraan. Voor minder verbaal ingestelde zorgvragers kun je overigens ook voorwerpen gebruiken die verwijzen naar een bepaalde periode of naar mensen of dingen die belangrijk waren. Om deze voorwerpen te bewaren, kun je een mooie doos of 'vertelkoffer' maken.



De verschillende tekeningen in dit hoofdstuk zijn onderdeel van het werk 'Levensfasen' door Marie Macpherson

3. Kijken naar de hele mens

Als we het hebben over 'kijken naar de hele mens', hoe doe je dat dan in de praktijk? Om daar een indruk van te geven, beschrijf ik in dit hoofdstuk twee werkvormen uit de beeldvormende cliëntbespreking. Ze kunnen je helpen een ruimere blik te krijgen op de persoon achter de beperking. Deze werkvormen kun je ook individueel of in teamverband doen. Voor we hierop ingaan, volgt eerst een korte uitleg over de beeldvormende bespreking

3.1. De beeldvormende bespreking

De beeldvormende bespreking is een cliëntbespreking met werkvormen die een aanvulling vormen op de reguliere zorgplanbespreking. In de loop der tijd zijn er van deze bespreking meerdere varianten ontwikkeld. Ouders of verwanten en zorgvragers zelf kunnen eraan deelnemen. Meedoen aan de beeldvormende bespreking vraagt om



Woon-werkgemeenschap OlmenEs: beeldvormende bespreking

concentratie en je openstellen. Het werkt het beste als daar een rustige omgeving voor is. Soms is het nodig om vooraf iets te doen om de onrust van het werk achter te laten en samen aan te komen. Bijvoorbeeld door middel van euritmie of een mindfulnessoefening. Je kunt de bespreking ook beginnen met het aansteken van een kaars en het zeggen van een spreuk.

De basis van de bespreking bestaat uit het delen van wat we waarnemen aan de cliënt. Dit vraagt van deelnemers om zo onbevangen mogelijk te delen en te luisteren. Ieders bijdrage is daarbij even waardevol. Oordelen, interpretaties en conclusies zou je zoveel mogelijk moeten terughouden. Het onbevangen delen en luisteren vraagt van de deelnemers om eventuele problemen die ze ervaren met deze persoon innerlijk los te laten. In een latere fase kunnen die weer worden opgepakt. Vervolgens is er een moment van stilte, waarin de deelnemers bij zichzelf nagaan wat het beeld van deze persoon voor *stemming* in hen oproept. De ervaringen hiermee worden in kernwoorden met elkaar gedeeld. Hieruit volgt geen gesprek, het is de bedoeling dat wat gedeeld wordt gewoon blijft staan.

Gedragkundige

‘Zorgvragers geven vaak aan zich gezien te voelen in de beeldvormende bespreking. Ouders en verwanten tonen zich vaak verwonderd en geraakt door de vorm van aandacht die ze ervaren.’

3.2. Werken met beelden

Op basis van de gezamenlijke waarnemingen kun je gaan werken met *beelden*. Geen verzonnen beelden, maar innerlijke beelden die opkomen naar aanleiding van de waarnemingen. Dat kunnen natuurbeelden zijn, bijvoorbeeld ontleend aan een landschap, het weer of de seizoenen. Ook beelden uit sprookjes of verhalen kunnen passend zijn. Het gaat hierbij in eerste instantie om iets visueels, maar het kan zijn dat je er ook beweging in waarneemt, of dat er smaak-, geur- of geluidsensaties mee zijn verbonden.

De ervaring leert dat als de deelnemers de opgekomen beelden als waar beleven, ze gedurende langere tijd kunnen doorwerken. Een beeld blijft je makkelijk bij. Het kan een inspiratiebron worden en op een later moment zorgen voor nieuwe ingevingen. >

Werken met beelden

- In een gezamenlijk stiltemoment laten de deelnemers de voorstelling van de cliënt die gezamenlijk is opgebouwd nog eens in zich opkomen. Daarna laten ze die weer los. Het kan helpen de waarnemingen in je verbeelding ‘uit te vegeen’ of er ‘een gordijn voor te schuiven’. In de ruimte die dan ontstaat, kijk je of er een innerlijk beeld naar boven komt. Je kunt dit niet afdwingen. Als er niks naar boven komt, geeft dat niet.
- De ontstane beelden worden gedeeld. Eventueel kunnen deelnemers de beelden tekenen. Er vindt geen discussie of interpretatie plaats. Wel mogen er vragen worden gesteld als iets niet duidelijk is.
- Hierna volgt een onderzoekend gesprek. Wat is er karakteristiek aan deze beelden? Wat zijn de overeenkomsten en waarin verschillen de beelden? Wat heeft de deelnemers erin geraakt? Als je ernaar kijkt vanuit de elementen aarde, water, lucht en vuur, wat vertellen de beelden je dan? Is er een element dat de boventoon voert of een element dat nauwelijks voorhanden is?
- De voorzitter die de bespreking leidt, helpt bij het samenvatten van wat hier uitkomt. Dan vindt de overstap plaats naar de persoon van de cliënt. Wat zeggen deze beelden ons met betrekking tot de cliënt en de vragen die er leven? Dan vindt er nog een gesprek plaats om tot een algemene lijn voor het handelen te komen die verder uitgewerkt kan worden door de verantwoordelijken voor het zorgplan.

Voorzitter beeldvormende bespreking

‘De beeldvormende bespreking heeft een speciale werking. Met elkaar gerichte aandacht en stilte beoefenen werkt verbindend. Iedereen draagt bij vanuit zijn eigen relatie met degene die centraal staat. Of je nu stagiaire bent of een door de wol geverfde professional: jouw bijdrage doet ertoe.’

3.3. Werken met de nacht

De beeldvormende bespreking vindt soms in twee delen plaats. In het eerste deel is er ruimte voor een vraagstelling en het gezamenlijk opbouwen van het waarnemingsbeeld van de cliënt. Het andere deel volgt op een later tijdstip. Dit maakt dat de deelnemers er een of meerdere nachten over kunnen slapen, iets wat de kwaliteit van de bespreking verhoogt.

Werken met de nacht

- Haal je voorstelling van de cliënt voor het slapen gaan je kort voor de geest en laat deze vervolgens weer los.
- Neem bij het ontwaken de tijd om te zien of er iets bij je naar boven komt. Misschien herinner je je een droom, beleef je een bepaalde stemming of zie je een beeld voor je. Het kan ook zijn dat je een inval hebt op dat moment of later, tijdens je werk.
- Probeer in de dagen na de bespreking met open aandacht naar de cliënt te blijven kijken. Misschien vallen je nieuwe dingen op.

Zoals ik in de inleiding al heb aangegeven, kun je deze oefening ook individueel doen, los van de beeldvormende bespreking. Daarbij kun je een vraag die je hebt in verband met deze persoon ook 'meenemen'.

Met de werkvormen die beschreven zijn in dit hoofdstuk wilde ik laten zien op welke manier je de hele persoon beter kunt leren kennen. Met behulp van beelden worden de indrukken van de deelnemers aan de beeldvormende bespreking samengevat op een manier die recht doet aan het unieke van deze persoon. En door het werken met stilte en de ervaringen die je door de nacht opdoet, geef je een ruimer, intuïtiever weten de kans om mee te doen. Zo kan de kern, het wezenlijke van iemand, even zichtbaar worden. Je komt voorzichtig wat dichterbij het raadsel van deze mens. Voor varianten van de beeldvormende bespreking zie: *Aansluiten. Over de intuïtieve cliëntbespreking*, door Auke van der Meij en Albert de Vries (red.), op www.antropos.nu.



'Nachtsfeer' door Erik Boon

4. Begeleiden is een kunst

'You are the key!'

Dit hoofdstuk gaat over de beroepsvorming van begeleiders. Zelf in ontwikkeling kunnen komen, een onderzoekende houding hebben en kunnen reflecteren op jezelf en de situaties in je werk zijn hierbij belangrijke vaardigheden. Kunstzinnig werken kan daarbij ondersteunend zijn voor je leerproces.

4.1. Beroepsvorming

Werken als begeleider vraagt om specifieke kennis en vaardigheden. Belangrijke houdingsaspecten zijn humor, liefdevolle acceptatie en een verhoogde interesse in het anders zijn van je medemens. Om goed aan te kunnen sluiten bij de cliënt is het belangrijk om deze zo onbevangen mogelijk te leren waarnemen, waarbij je het waarnemen en het oordelen zoveel mogelijk probeert te scheiden. Daarnaast kun je jezelf oefenen in *inlevend waarnemen* vanuit de nabootsing van een zorgvrager. (*Camino*, pag. 56). In antroposofische zorgopleidingen wordt dit gedaan onder begeleiding van een docent of trainer. De docent kan daarbij vragen stellen als: 'Stel dat je altijd zo gevoelig bent, hoe zou je dan 's ochtends gewekt willen worden?' Of: 'Wat is het dat jij in deze situatie vooral nodig hebt van je begeleider?' De basis van het inlevend waarnemen is erin gelegen dat je alles wat een cliënt aan gedrag laat zien op de een of andere manier ook in jezelf kunt vinden. (*Genezend opvoeden*, pag. 13.)

Persoonlijk begeleider

'Iedere bewoner laat met zijn gedrag dingen zien die ook in mij leven. De een spiegelt mij situaties waarin ik zelf dwingend ben. Een ander spiegelt mij de krenen dat ik overgevoelig op iets reageer of heel boos ben. Door deze ervaringen bewust innerlijk uit te vergroten, komt de belevingswereld van bewoners voor mij dichterbij.'

Kunstzinnige activiteiten in je opleiding zoals schilderen, boetseren of toneelspelen dragen bij aan je beroepsscholing. Kunstzinnig bezig zijn bevordert het onbevangen waarnemen. Het verruimt je belevingswereld en houdt je bewegelijk. Ook kun je er blokkades in

tegenkomen en zien hoe je daarop reageert. Kunstzinnig werken met medestudenten laat je zien hoe verschillend elk mens de wereld ervaart en vormgeeft, en hoe je elkaar daarin kunt ontmoeten.

4.2. Leven met vragen

Wanneer we in het dagelijkse leven met een probleem geconfronteerd worden, zoeken we meestal meteen naar oplossingen. Bij praktische problemen is dat prima. Bij complexe problemen is het zinvoller om eerst een onderzoeksvraag te formuleren. Zo'n onderzoeksvraag kan gaan over begeleidingssituaties, maar ook over vragen met betrekking tot de samenwerking of de organisatie van de zorg. Door te werken vanuit een vraag, wordt je blik ruimer. Het is daarbij de kunst om het uit te houden dat je voorlopig nog geen antwoord hebt. Wie erop let, zal gaan merken dat door het onderzoek zelf de dingen soms al beginnen te veranderen.

De volgende vragen zijn ook geschikt om af en toe bij stil te staan. Ze kunnen een verfrissende werking hebben en werken door in de manier waarop je aanwezig bent in je werk.

Vragen om zelf bij stil te staan of met elkaar over uit te wisselen

- Wat was het wonder van vandaag?
- Wie heb ik vandaag echt ontmoet?
- Wat heb ik als essentieel ervaren? Waar ging het eigenlijk om voor mij?

Je kunt je af en toe voornemen jezelf een van deze vragen te stellen na een dienst. Laat je verrassen door de kleine dingen! >

4.3. Reflecteren

Iedereen die weleens een schilderij heeft gemaakt, weet hoe belangrijk het is om af en toe een stapje achteruit te doen. Even niets doen en gewoon kijken naar wat er op je doek te zien is. Op diezelfde manier leer je in je zorgopleiding om stil te staan bij jezelf en bij situaties in je werk. Dat is reflecteren. Je krijgt daardoor meer zicht op je eigen denken, voelen en handelen en op dat van anderen. Dit is ook van belang om goed samen te kunnen werken met collega's en met iedereen rond de zorgvrager. Vaak zijn we tijdens het reflecteren geneigd om ons vooral te richten op dingen die *niet* goed gaan. Het kan echter ook leerzaam zijn om te kijken naar dingen die – misschien onverwachts – juist *goed* hebben uitgekapt. Wat gebeurde er toen precies? Wie waren erbij betrokken? Wat zie je jezelf doen in deze situatie? Onderzoeker Albert de Vries ontwikkelde hiervoor de 'GOH methodiek' (Gelukte Onverwachte Handeling), die je eventueel ook met je team kunt toepassen (www.academievoorrervarendleren.nl).

De volgende oefening gaat uit van de gedachte dat de situaties die we in ons leven tegenkomen vaak niet voor niets gebeuren. Achteraf zien we soms pas hoe we van de lastige dingen die ons overkomen het meeste hebben

geleerd. Vanuit het gezichtspunt van karma zou het zelfs zo kunnen zijn dat een wijzer, meer omvattend deel van onszelf ervoor gekozen heeft dat het goed zou zijn als we deze situatie meemaken. In de volgende oefening doen we hier een gedachte-experiment mee.

Een ruimere blik

Neem een voor jou niet zo makkelijke situatie voor ogen. Het is belangrijk dat je er met enige afstand naar kunt kijken. Begin klein en kies niet meteen voor een heel moeilijke situatie.

- Stel je eens voor dat jij zelf deze situatie in scène hebt gezet.
- Hoe kijk je dan naar deze situatie? Verandert er iets in je waarneming ervan? Hoe is je houding nu? Wat zou je van deze situatie willen leren?
- Neem voldoende ruimte om te ervaren wat deze oefening met je doet. Kijk pas later of je er eventueel acties aan wilt verbinden.

Hoe was het om dit te doen? Lukte het om je blikrichting te veranderen? Wat levert deze oefening je op?



In de weverij, woon-werkgemeenschap OlmenEs

De punt-cirkel-meditatie

Werken vanuit tegenwoordigheid van geest vraagt vertrouwen. Elke situatie is immers anders en je weet nooit wat de uitkomst ervan zal zijn. De punt-cirkel-meditatie kan je helpen om je vertrouwen te versterken. Hieronder volgt een beschrijving van deze meditatie, zoals je hem kunt vinden in Genezend opvoeden (pag. 163-166). Zoals bij alle antroposofische meditaties is het de bedoeling dat je voor deze meditatie een eigen vorm vindt die bij jou persoonlijk aansluit. Zo'n vorm kan natuurlijk weer veranderen in de loop der tijd.

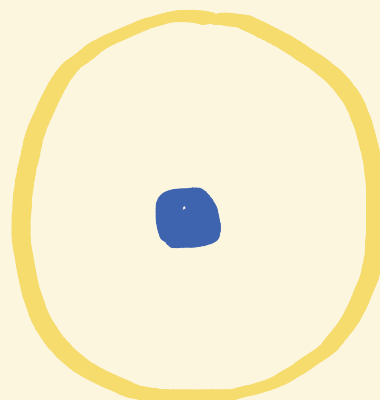
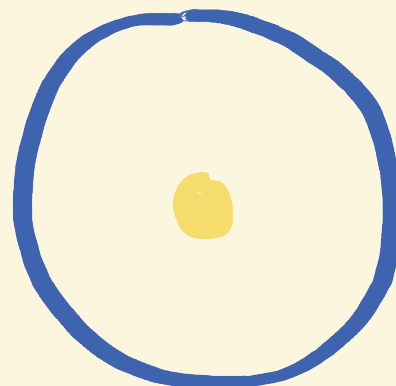
Voordat hij aan de beschrijving van de punt-cirkel-meditatie begint, vertelt Rudolf Steiner dat het lang niet altijd makkelijk is om echt aan te sluiten bij zorgvragers. Hij raadt aan om te werken met het zinnetje: *'Ik kan dat.'* Dit zinnetje kan je helpen om meer de verbinding aan te gaan met de cliënt. Nu zouden we dat een 'affirmatie' noemen. Met deze affirmatie bevestig je in jezelf dat je het kunt, je zegt het niet om je ego op te poetsen, maar vanuit het besef dat je daarmee de persoon dient die je begeleidt.

Eerbied voor het kleine

De punt-cirkel-meditatie is bedoeld als een ondersteuning bij het dagelijkse werk. Door deze meditatie word je dagelijkse zelf geïnspireerd. Je wordt wakkerder voor kansen die zich voordoen of je krijgt een ingeving over wat je zou kunnen doen. Het kan ook zijn dat je merkt dat er in moeilijke situaties soms meer hulp aanwezig is dan je misschien beseft. Rudolf Steiner voegt hieraan toe dat het erom gaat dat zelfs de kleinste dingen in het werk je interesse vragen. Want in het kleine, in het kleinste detail (*punt*) drukt zich ook altijd de grotere werkelijkheid uit (*cirkel*).

De punt-cirkel-meditatie is een meditatie die je 's avonds doet en die een vervolg heeft bij het wakker worden. Hij bestaat eruit dat je je voor je gaat slapen doordringt met het besef: 'God, of het goddelijke, is in mij.' Voor deze woorden kun je ook andere kiezen die voor jou beter passen, bijvoorbeeld 'het Al' of 'het Licht'. 's Ochtends open je jezelf voor het besef: 'Ik ben in God.' Probeer dat op zo'n manier te doen dat dit besef zijn stralen uitbreidt over je hele dag. Laat deze meditatie niet alleen iets van je denken zijn, maar kijk of je je erdoor kunt laten raken en of hetgeen de meditatie in je wakker heeft geroepen tot in je concrete handelen tot uitdrukking kan komen.

Ter illustratie wordt bij deze meditatie de volgende tekening gegeven. De bovenste cirkel hoort bij de avond en de onderste bij de ochtend, maar eigenlijk zijn ze één en hetzelfde.



5. Een community vormen

*Dit alleen werkt helend als
in de spiegel van de mensziel
de hele gemeenschap zich vormt,
en als in de gemeenschap leeft
de kracht van ieder individu.*

Rudolf Steiner

In de zorg staat het belang van de individuele zorgvrager voorop. Een te grote nadruk op het individuele belang kan echter ten koste gaan van de positieve werking die uit kan gaan van een gemeenschap. Ergens bij horen, ervaren dat je deel uitmaakt van een groter geheel, is immers belangrijk voor ieder mens. Aan de hand van bovenstaand motto gaan we daarnaar kijken. Eerst verkennen we het motto. In de tweede paragraaf kijken we naar wat dit kan betekenen voor het werken met zorgvragers. De laatste paragraaf gaat over de invloed van community op de samenwerking met collega's.

5.1. Het motto verkennen

De spreuk die ik hierboven heb geplaatst, kun je zien als een motto voor het sociale leven. Het motto geeft aan dat er een helende werking vanuit gaat wanneer mensen zich innerlijk een beeld kunnen vormen van de gemeenschap waartoe ze behoren. Heel concreet gebeurt dat bijvoorbeeld door met elkaar een kring te vormen. Door samen een kring te vormen, worden mensen even wakker voor het



'Wij horen bij elkaar' door Marie Macpherson

geheel waar ze deel van uitmaken. Niet voor niets maakt het vormen van een kring deel uit van veel rituelen. Ieder mens maakt overigens altijd deel uit van meerdere kringen. Voor zorgvragers kan het behulpzaam zijn om die voor hen, of met hen, in beeld te brengen, bijvoorbeeld aan de hand van tekeningen.

Het tweede deel van het motto gaat over *de kracht van het individu*. Met het woord 'kracht' bedoelen we het eigen initiatief en de specifieke vermogens van iemand. Die kracht hoeft niet altijd te zitten in wat iemand doet. Die kan ook zitten in een manier van aanwezig zijn of in wat iemand oproept in anderen. En zoals we allemaal weten, kan ook in een handicap of stoornis een kracht verborgen zitten. Naar deze aspecten kun je met je team of een groep zorgvragers onderzoek doen.

Oefening

- Wat zien jullie als de individuele kracht van de personen in deze groep?
- Kan die kracht in deze groep naar voren komen? Wat merk je als dit lukt?
- Als het niet lukt, wat zou er dan voor nodig zijn om het te laten lukken?

Door met deze vragen bezig te zijn, gaan je meestal nieuwe dingen opvallen. Daar kun je op letten in de komende dagen.

Tot slot nog een opmerking over de vorm van het motto. Ook die heeft zeggingskracht. Er zit een beweging in, van individu naar gemeenschap en van gemeenschap weer naar individu. De vorm laat zien dat het gaat om het streven naar balans, een gezonde balans tussen de individuele leden en het sociale geheel.



Hooien: boerderij OlmenEs

5.2. Samen leven en werken

In het dagelijkse leven zijn het de kleine en grotere rituelen die ervoor zorgen dat mensen weer contact kunnen maken met elkaar en met het grotere geheel waar ze deel van uitmaken. Ook samen actief zijn, in de vrije tijd of bij de taken in en rond het huis, draagt bij aan onderlinge verbondenheid. Een aspect dat in deze boekjes nog niet zo naar voren is gekomen, is het kunnen doen van passend werk. Door middel van passend en zinvol werk kunnen de specifieke vermogens van zorgvragers naar voren komen en dragen ze bij aan de community.

Werkleider kaasmakerij

‘In onze woon-werkgemeenschap kunnen bewoners zich ervaren als onderdeel van een groter geheel, waartoe ook de medewerkers en vrijwilligers behoren. Werken in de werkplaatsen is daar een belangrijk onderdeel van. Door ambachtelijk werk kunnen zij hun eigen bijdrage en die van anderen heel concreet zien en ervaren. Jouw inzet doet ertoe. Dat belev je als de kaas uit de kaasmakerij waar jij werkt ’s avonds op tafel ligt of de volgende dag verkocht wordt in de winkel.’

Met diegenen die daartoe in staat zijn, kan werk worden gezocht buiten de instelling. Als iemand vanuit zijn eigen mogelijkheden kan deelnemen in de samenleving, geeft dat vaak veel vreugde, zelfbewustzijn en vervulling.

In veel woon-werkgemeenschappen wonen er medewerkers op het terrein of in een appartement in de woonhuizen zelf. Op deze manier maken ze deel uit van de leef sfeer van de zorgvragers. Juist voor mensen die gedurende lange tijd zijn aangewezen op 24 uurszorg voegt dit iets toe. De kleine dagelijkse contacten en het rekening moeten houden met elkaar dragen bij aan onderlinge verbondenheid. >

5.3. Samenwerken en community

Er kan veel kracht uitgaan van een groep mensen waarvan de leden streven naar een gemeenschappelijk doel. Denk hierbij niet alleen aan de leden van een team, maar ook aan een groep mensen rond een individuele cliënt of de medewerkers in een organisatie. Een diepere onderlinge verbondenheid ontstaat wanneer de leden van de groep hun beste krachten kunnen inzetten voor het gezamenlijke doel en daarbij de bijdrage van elkaar in het oog hebben. De band die ieder afzonderlijk lid met de groep heeft, kan er voor iedereen anders uitzien. Dat is geen bezwaar. Ieder draagt bij naargelang van zijn mogelijkheden. De kernwaarden zoals beschreven in hoofdstuk 1 spelen hierbij een belangrijke rol. Het delen van deze waarden versterkt de draagkracht van de groep. Het is mijn ervaring dat als er in een team enkele mensen zijn voor wie deze waarden echt zijn gaan leven, daar al veel van uit kan gaan. Een specifiek verbindend element dat ik er hier nog uit wil lichten is het werken met een *opmaat*, waarmee je de toon kunt zetten van een gezamenlijke bijeenkomst of vergadering.



'Sint Jansfeest' door Marie Macpherson

De toon zetten

Door middel van een opmaat wordt in de muziek de toon van een muziekstuk gezet. Zo kun je ook door een klein gebeuren vooraf de toon zetten van een bijeenkomst of vergadering. Een opmaat kan verschillende vormen hebben. Denk aan het voorlezen van een gedicht, het samen zingen of het vertellen van een toepasselijke eigen ervaring. Het verzorgen van zo'n opmaat is niet alleen een taak van de voorzitter. Het is goed om het verzorgen ervan te laten rouleren onder de deelnemers. Die worden hierdoor in staat gesteld iets van hun eigen kleur te laten zien.

Als er zo een band ontstaat binnen een groep mensen, kun je soms ervaren dat je als groep meer bent dan de som van alle leden. Er ontstaat synergie. Als lid van zo'n groep ben je tot meer in staat dan in je eentje, doordat je gedragen wordt door de groep als geheel. Je stijgt dan individueel, maar ook als groep, boven jezelf uit. Het besef onderdeel te zijn van iets groters dan jezelf en dat dit grotere geheel zonder jou niet volledig is, kan je een gevoel van heilheid bezorgen. Dat is het helende, heelmakende gebied waar Rudolf Steiner in zijn spreuk op wijst.

Inwonend medewerkster

'De gedachte dat ik een puzzelstukje ben in het grote geheel is voor mij steeds behulpzaam. Dat ben ik: niet meer maar ook niet minder! Dit besef maakt dat ik de dingen beter los kan laten. Iedereen heeft zijn of haar bijdrage, het hoeft niet allemaal van mij te komen.'

Hoor ik er bij?

Ik hoor bij mensen met een beperking
Ook hoor ik bij mijn vrienden
Ik hoor bij mijn begeleiders
Ik hoor bij het kunstatelier
Ik hoor erbij als muzikkenner
Ik hoor bij een woongemeenschap
Kortom: ik hoor bij
deze maatschappij

Marcel de Kruif, 2024

Wie hoort bij mij?

Mijn logeermama.
Ze verzorgt mij al 26 jaar.
Haar ken ik al toen ik bijna 4 jaar was.
Ik heb ook 2 logeertzussen.
Die ken ik net zo lang.

Mijn echte moeder.
Zij blijft een moeder.
Die heeft veel voor mij gedaan.

Mijn echte vader hoort ook bij mij.
Papa is heel belangrijk voor mij.
Hij heeft mij veel verzorgd.
Hij neemt vaak puzzels en krantenknipsels
over Max Verstappen voor mij mee.

Mijn Peber* en mijn schaduw peber,
mijn mentor en mijn curator
horen ook bij mij.

Galaxa Frankvoort, 2024

*persoonlijk begeleider

'Kaleidoscoop' door Marie Macpherson



6. Samenwerken

Dit hoofdstuk sluit nauw aan bij het vorige. Eerst zal ik iets zeggen over hoe de relatie verdiept kan worden met de mensen met wie je samenwerkt. Vervolgens kan de beschrijving van begeleidingsstijlen in de tweede paragraaf helpen om de onderlinge verschillen in de benadering van cliënten tussen collega's te verhelderen en bespreekbaar te maken. Door over elkaars kwaliteiten en mindere punten zonder oordeel in gesprek te gaan, kun je veel van elkaar leren. In de paragraaf over lerende teams gaan we daar nader op in.

6.1. Een open blik naar elkaar

In de tijd dat ik zelf in de antroposofische zorg werkte, trof het me dat ik me daar door sommige leidinggevendenden echt gezien voelde. Dat raakte me, en het versterkte mijn wil om me te verbinden met mijn werkplek. Graag wil ik je in deze paragraaf uitnodigen om eens stil te staan bij een situatie in je werk waarbij je jezelf gezien voelde. Watervaarde je? Wat had dit voor effect op je? Gezien en gewaardeerd worden geven ons een bevestiging van wie we zijn. Dat vormt een basis voor onze ontwikkeling.

In de volgende kadertekst geef ik enkele vragen die kunnen helpen om je meer open te stellen voor de mensen met wie je samenwerkt (of aan wie je leidinggeeft). Het gaat hier niet om vragen waar je direct een antwoord op moet verlangen, maar vragen om mee te leven. Vragen die ruimte bieden en perspectief voor ontwikkeling.

Gezien worden

- Wie is deze persoon eigenlijk?
- Wat brengt hem hier, op deze werkplek?
- Wat wil deze persoon? Watervaart hij als hindernissen?
- Kan ik deze persoon zien in zijn streven en geduld hebben met zijn tekortkomingen?

Door met vragen als deze bezig te zijn, maar je tegelijk ook terug te houden, kun je meer aandacht krijgen voor de mogelijkheden van de ander. Mogelijkheden die hij misschien zelf nog niet kent. Dat kan aanleiding zijn om de ander te stimuleren of om samen in gesprek te gaan.

6.2. Jezelf en de ander kennen: begeleidingsstijlen

In ieder team brengen begeleiders eigen kwaliteiten mee en een eigen stijl van begeleiden. Een goede manier om meer zicht te krijgen op de verschillen die dat met zich meebrengt, bieden de zogenoemde planeten kwaliteiten. Al sinds de oudheid weten mensen dat er een relatie bestaat tussen de planeten en de menselijke ziel. Aan de hand van deze planeten kwaliteiten kun je jezelf en je collega's beter leren kennen. De planeten kwaliteiten kwamen we al tegen in deel 2 van deze reeks (*Bedding creëren*, paragraaf 4.3).

Zeven planeten

Als we spreken over de zeven planeten, bedoelen we die planeten (inclusief de maan) die met het blote oog aan de hemel zichtbaar zijn. Het gaat om maan, Mercurius, Venus, Mars, Jupiter en Saturnus, met in het midden de zon. Elk van deze zeven planeten vertegenwoordigt een bepaalde zielekwaliteit.

De zielekwaliteiten die met de planeten verbonden zijn, draagt ieder van ons in zich. Als begeleider heb je van al deze kwaliteiten iets nodig. Over het algemeen zijn er echter een of twee kwaliteiten waar je meer affiniteit mee hebt dan met de andere, en een of twee waar je je niet zo in herkent. De eerste drie – maan, Mercurius en Venus – zijn relatiegerichte kwaliteiten, de laatste drie – Mars, Jupiter en Saturnus – zijn meer doelgericht. De zonnekwaliteit vormt een kwaliteit die in het midden daarvan staat. De kwaliteiten die bij de zon horen, hebben met harmonie te maken. Dit maakt ze voor iedereen nastrevenswaardig. Traditioneel is het symbool voor de zon een cirkel met een punt erin. >

Planetenkwaliteiten en begeleidingsstijlen

In ieder mens schuilt een klein zonnestelsel: van de warmte van de zon tot de daadkracht van Mars

everydaymommyday.com

Relatiegerichte kwaliteiten

Maan: zorgzaam en praktisch. Mensen met veel maankwaliteit voelen zich bij uitstek thuis in het geven van zorg. Ze hebben op een vanzelfsprekende manier tijd en ruimte voor de dingen. Ze zijn van zichzelf uit rustig en stressbestendig. Hun motto is: 'alles op zijn tijd.' Mensen met deze kwaliteit hebben eerder iets spiegelends dan iets confronterends. Zoals de maan dicht bij de aarde staat, zo staan deze mensen dicht bij het praktische leven. Ze hebben een voorkeur om dingen praktisch op te lossen en daar komen ze heel ver mee.



Mercurius: beweeglijk en flexibel. Iemand met deze kwaliteit kan goed meebewegen met mensen en situaties en gedrag ombuigen of afleiden. Zo iemand kan goed relativeren of met een grapje iets oplossen. Mensen met deze kwaliteit zijn in staat om af te wijken van hun eigen standpunt. Ze zijn goed in improviseren en bijstellen. Ze kunnen dingen oplossen door te onderhandelen. Regels worden door hen soepel gehanteerd.



Venus: inlevingsvermogen en gevoel voor schoonheid. Mensen met deze kwaliteiten kunnen zich goed verplaatsen in de ander. Ze kunnen luisteren en de ander begrijpen. Ze zijn zorgvuldig en geïnteresseerd in de innerlijke drijfveren en motieven van mensen.

Ook praten en lezen ze daar graag over. Mensen met venuskwiteit zijn goed in het scheppen van een verzorgde leefomgeving, waarin anderen kunnen gedijen.



Doelgerichte kwaliteiten



Mars: daadkrachtig en vastberaden.

Iemand met veel marskwiteit is bezig met de toekomst, met wat er gedaan moet worden. Zo iemand heeft een robuust en vastberaden optreden, zowel in spreken als in doen. Grenzen stellen is voor hen geen probleem. 'Dit kan niet, punt uit.' Ze zetten anderen aan tot actie.

Jupiter: ordelijk en consequent. Personen met veel jupiterkwiteit hebben overzicht over de dingen en brengen orde aan. Ze kunnen goed logisch denken en hoofd- en bijzaken onderscheiden. Als er verwarring of chaos is, dan houden ze het hoofd koel. Ze staan voor besluiten waar je van op aan kunt. Ook zijn ze in staat om samenhang te zien en kunnen ze vooruitkijken. Vanwege deze kwaliteiten kunnen ze ook goed leidinggeven.

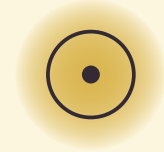


Saturnus: onderzoekend en bedachtzaam. Mensen met deze kwaliteit denken graag na over waar het echt om gaat in een situatie en scheppen daarmee helderheid. Je kunt een goed gesprek met ze voeren. Ze houden van goed doordachte besluiten. 'Laten we er nog maar een nachtje over slapen,' is een echte saturnusuitspraak. Ze zijn ook trouw aan eenmaal gemaakte keuzes. Zingeving vinden ze belangrijk en ze hechten aan dingen uit het verleden die goed waren. Op die manier dragen ze bij aan het verzorgen van continuïteit.



Middenkwiteit

Zon: bescheiden stralend. Mensen met veel zonnekwiteit hebben iets harmonisch. Ze beschikken over hartekwiteit en hebben op een vanzelfsprekende manier aandacht voor het geheel. Ze treden daarbij niet snel op de voorgrond. Deze mensen hebben iets opens en sociaals. Ze kunnen met milde humor licht brengen in lastige situaties. Ze zijn goed in het de-escaleren van conflicten. Er lijkt een rustig schijnsel van hen uit te gaan dat anderen in hun eigen waarde zichtbaar maakt. Mensen met deze kwaliteit kunnen wel wat traag zijn.



Welke planetenkwaliteiten iemand heeft of niet heeft, ligt niet helemaal vast. Door oefening kun je je een kwaliteit meer eigen maken. Over welke planetenkwaliteiten je beschikt, is ook afhankelijk van de *levensfase* waarin je je bevindt. Zo kun je rond je veertigste merken dat het daadkrachtige van Mars meer naar voren komt. Op die leeftijd ken je jezelf immers al wat beter en weet je beter wat je wilt. Dat maakt het makkelijker om daadkracht te tonen. Wat later, zo tegen je vijftigste, breekt de tijd aan waarin je makkelijker afstand kunt nemen van de dingen. Je hebt al veel mensen en situaties meegemaakt. Daardoor kun je je jupiterkwaliteiten meer gaan inzetten. Bijvoorbeeld door een mentorrol op je te nemen voor jongere collega's. Nog weer later ontwikkel je meer saturnuskwaliteit. Je krijgt oog voor het wezenlijke, voor waar het echt om gaat. Vandaaruit kun je een seniorpositie innemen en je ervaringen en inzichten delen. Zie ook: *De levensloop van de mens*, door Bernard Lievegoed.

Vragen om individueel of met je team mee aan de slag te gaan

- In welke kwaliteiten herken je jezelf het meest? In welke juist niet?
- Hoe zien jouw collega's dit?
- Welke kwaliteiten zijn speciaal nodig bij jullie doelgroep?
- Stel dat een van de kwaliteiten waar je je niet zo in herkent, die van jouw coach zou zijn, wat zou die coach dan tegen je zeggen?

6.3. Lerende teams

Samen lerend en onderzoekend bezig zijn draagt veel bij aan de kwaliteit van een team. Het doel is immers om het dagelijkse werk zo goed mogelijk samen te kunnen doen. Dit pleit ook voor scholing op de werkplek. Hierdoor leer je elkaar op een andere manier kennen en kan de samenwerking binnen het team zich versterken en verdiepen. Tot scholingsactiviteiten hoort ook het met elkaar uitwisselen over leerdoelen. Het uitgangspunt daarbij is dat niet alleen mensen die in opleiding zijn leerdoelen hebben, maar dat iedere collega ontwikkelpunten heeft. De volgende evaluatievorm voor teams gaat uit van dit gegeven.

Zon en schaduw

- Om de beurt staat één persoon centraal. De andere teamleden hebben een inbreng voorbereid. Een persoon notuleert.
- Elk teamlid benoemt een kwaliteit van degene die centraal staat en een mogelijk ontwikkelpunt van deze persoon.
- Degene die centraal staat luistert alleen maar.
- Als iedereen aan de beurt is geweest, mag degene die centraal staat, kort reageren of eventueel een verduidelijkende vraag stellen.

Werkvormen als deze dragen ertoe bij dat er een open sfeer ontstaat waarbinnen mensen elkaar ook durven aan te spreken op wat er niet goed gaat. In verband hiermee nog een opmerking over feedback. In je zorgopleiding leer je de basisregels voor het geven en ontvangen van feedback. Werken met feedback vraagt om een sfeer van vertrouwen. Dit vertrouwen wordt bevorderd als leidinggevenden zelf openstaan voor feedback en de regels ervan goed toepassen zowel bij collega's als bij degenen aan wie ze leidinggeven.

Tijd voor een nieuwe stap

- Op een gegeven moment ben je misschien toe aan iets nieuws. Een andere functie of een nieuwe uitdaging. Je gaat je bezinnen op jezelf: Wie ben ik nu? Wat kan ik? Wat heb ik bereikt en wat zou ik nog willen doen of ontwikkelen? Je verdiept je in de mogelijkheden. Misschien vraag je ook advies aan anderen.
- Als dit onvoldoende helderheid oplevert, is het goed om eens een poosje te letten op welke vragen er van buitenaf op je afkomen.
- Het belangrijkste hierbij is het gebaar van je openstellen. Laat je verrassen door wat er op je toekomt. Je hoeft daar niet meteen conclusies aan te verbinden. Het kan zijn dat de puzzelstukjes op een later moment in elkaar vallen en je weet wat je te doen staat.



Teamvergadering, OlmenEs

7. De organisatie

Dit hoofdstuk biedt invalshoeken om meer zicht te krijgen op de organisatie waar je werkt. Elke organisatie is een levend geheel met een eigen geschiedenis, eigen ontwikkelingsfasen en een eigen identiteit. Hoe meer medewerkers zich betrokken voelen bij de missie en de visie van de organisatie, des te beter kunnen zij zich ermee verbinden.

7.1. Geboortemoment en fasen van de organisatie

Als je een organisatie beter wilt leren kennen, is het zinvol om je te verdiepen in de *beginfase* ervan. Ooit was er een groep mensen of een specifieke persoon die iets vóór zich zag. Mensen met een ideaal dat ze vorm wilden geven en waar wilden maken. Wie was die persoon, wie waren deze mensen? Het ideaal van de pioniers, hun persoonlijkheden en hun onderlinge dynamiek, de keuzes die toen gemaakt zijn, al deze aspecten hebben afdrücken achtergelaten waarvan je de contouren blijft terugzien in de organisatie. De kracht maar ook de eenzijdigheden van toen kunnen de huidige organisatie soms nog kleuren. In tijden van crisis of als er keuzes voor de toekomst moeten worden gemaakt, kan het waardevol zijn om inzicht te hebben in dit stuk biografie van je organisatie.

Manager volwassenenzorg

‘Niet alleen organisaties, ook afdelingen hebben vaak iets van de kleur en stijl van de mensen die de beginfase ervan vormgegeven hebben. Dat kunnen zowel sterke als zwakke kanten zijn. Ook kun je te maken hebben met ‘ingebakken’ vraagstukken. Dan komen bijvoorbeeld steeds dezelfde thema’s terug zoals: zijn wij hier nu vooral gericht op zorg of meer op opleiden? Het helpt mij om hier inzicht in te hebben, dat maakt het mogelijk om er een eigen weg in te vinden.’

Het maakt uit of je werkt in een jonge organisatie of op een plek met een lange geschiedenis. In een jonge organisatie leeft het ideaal van de pioniers nog bij iedereen, de lijntjes zijn kort en iedereen is betrokken bij het gezamenlijke



‘Mandala’, symbool voor het geheel, door Elseline Monster

doel. Als het initiatief goed uitpakt en aansluit bij een maatschappelijke vraag, kan het zich gaan uitbreiden. Gaandeweg is er een meer formele organisatie nodig. Het wordt tijd voor duidelijkere taakverdelingen en meer regels. In deze fase komt de oorspronkelijke visie vaak wat meer op de achtergrond te staan. Er kan echter een moment komen waarop dit proces te ver doorgaat. Dan wordt het moeilijker voor mensen om zich nog echt betrokken te voelen bij het geheel en bij de keuzes die gemaakt worden. Als je dat gaat merken, is hernieuwde aandacht voor de missie en de visie van de organisatie op zijn plaats. Vaak is in deze fase ook een nieuwe, meer horizontale manier van omgaan met leiderschap aan de orde. De verworvenheden van de vorige fasen moeten geïntegreerd worden in nieuwe vormen.

7.2. Gelaagdheid van de organisatie

In deze paragraaf laat ik zien hoe je naar je organisatie kunt kijken aan de hand van vier lagen. Bij ieder van deze lagen geef ik vragen die je inzicht in de organisatie kunnen vergroten. Deze lagen zijn in iedere organisatie te herkennen. Wie bekend is met *Camino* kan er een verwantschap met het vierledig mensbeeld in herkennen (*Camino, jouw reis als begeleider*, pag. 29-30).

De vier lagen van een organisatie

1. Tastbare en zichtbare aspecten zoals locatie, terreinen, gebouwen, faciliteiten en budgetten

Wat is de kracht van deze locatie? Wat zijn de beperkingen ervan? Wat voor verhaal vertellen terreinen en gebouwen over de organisatie? Hoe wordt het geheel beheerd? Bestaat er naar jouw idee voldoende zorg voor dit geheel?

2. De proceslaag en de vitaliteit van de organisatie

Verlopen processen doelmatig? Kan de organisatie zich aanpassen aan veranderende omstandigheden? Is ze in staat tot vernieuwing?

3. Het gebied van de sfeer, de onderlinge verhoudingen en de communicatie

Hoe zou je de sfeer in de organisatie omschrijven? Hoe is de kwaliteit van de samenwerking en de communicatie? Is er ruimte voor een eigen kleur van afdelingen en individuele medewerkers?

4. Het gebied van sturing en leidinggeven

Wat zijn de organisatiedoelen en hoe wil men die bereiken? Hoe leeft de oorspronkelijke impuls? Ervaar je daadkracht en besluitvaardigheid? Is er voldoende informatie en uitleg rond keuzes die gemaakt moeten worden? Luisteren leidinggevenden voldoende?

Aan de hand van deze vragen kun je ook je eigen werkplek onderzoeken. De lagen die hier zijn aangegeven, zijn ook te herkennen op het niveau van een woonhuis of een werkplaats.

7.3. De identiteit van de organisatie

In organisaties die zich laten inspireren door het antroposofisch mensbeeld leggen de pioniers de intentie die ze met hun initiatief hebben meestal vast in een zogeheten ‘grondsteenspreuk’ (zie deel 1, *Helende omgeving*, paragraaf 9.1). Als je medewerkers meer wilt betrekken bij het geheel of als er belangrijke keuzes gemaakt moeten worden binnen de organisatie, dan kan het zinvol zijn om je weer eens te bezinnen op de grondslagen. Vandaaruit kun je gezamenlijk gaan kijken hoe het oorspronkelijke streven in de huidige situatie kan worden ingepast. Als het gaat om het werken aan vernieuwing en het vinden van toekomstgerichte oplossingen raad ik aan om te werken met ‘Theorie U’. Dit model biedt individuele en groepsgerichte werkvormen die je helpen om met een open blik naar problemen te kijken en beter aan te voelen wat de toekomst vraagt. Vandaaruit kun je tot echte vernieuwing komen. Vanuit ‘Theorie U’ zijn ook intervisievormen ontwikkeld. Zie *Theorie U in teams* door Clarine Campagne. Scholing is belangrijk om ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende bekend raken met de visie. Het is mijn ervaring dat het positief werkt wanneer ook vrijwilligers de kans krijgen hieraan deel te nemen. Dit kan de band met de organisatie en met de vaste medewerkers versterken. Ook voor sommige bewoners en ouders of verwanten kan het iets toevoegen.



Grondsteenlegging woonhuis ‘de Prunus’, OlmenEs

8. Het midden vinden

*'De grootste illusie,' zei de mol,
'is dat het leven perfect moet zijn.'*

Charlie Mackesy

Zoals we ook in dit boekje zien, gaat het in een helend klimaat altijd om balans. In dit hoofdstuk gaat het ook over balans: over het vinden van het midden. De eerste paragraaf gaat over de balans tussen ideaal en werkelijkheid. In de tweede paragraaf gaat het over werken en leven vanuit je hart, waarbij ik wat meer uitleg over het christelijke in de antroposofie. In de laatste paragraaf ga ik in op het thema afscheid: hoe maken we met elkaar de kring rond?

8.1. Werken vanuit idealen

Wanneer je je kunt verbinden met de idealen die leven in een organisatie, dan kan dat je veel geven. Een ideaal maakt enthousiast en geeft levenskracht. Ergens 'ja' tegen zeggen werkt versterkend tot in ons immuunsysteem. Een



'Lijnenspel' door Erik Boon

ideaal kan bovendien richting geven en een hulp zijn bij het maken van keuzes. Maar om een ideaal echt levend te houden moet je wel bereid zijn om te blijven leren van de werkelijkheid zoals die is. Het gaat om het vinden van een balans in jezelf. Wat daarbij een hulp is, is om je te blijven richten op de dingen waar jij invloed op hebt. De dingen die je zelf kunt doen en die lukken geven namelijk voldoening. Het is goed om die voldoening te koesteren. Dat geeft kracht om verder te gaan. Zie ook: Maurits in 't Veld, *Idealisme heeft de toekomst*.

Een ideaal verwezenlijken bereik je echter nooit in je eentje, je hebt daar altijd anderen bij nodig. Bespreek wat als ideaal in je leeft daarom met collega's en andere betrokkenen. Wees bereid om bij de verwerkelijking ervan water bij de wijn te doen, zodat ook de input van anderen een plaats kan krijgen. Op die manier kan er iets gemeenschappelijks tot stand komen dat samen gedragen kan worden.

Een docent

'Bij balans gaat het altijd om twee polen waartussen we een midden proberen te vinden. In dit geval om het midden tussen het idee, het nog niet tastbare dat we willen realiseren, en de werkelijkheid. In het midden is er sprake van een pendelende beweging van de ene naar de andere pool. Wat wil ik realiseren en wat kom ik daarbij tegen? Je tast af, voelt, of je daarbij in het midden bent. Als je de balans kwijtraakt, kun je ofwel in het ideaal of in de werkelijkheid gevangen raken.'

8.2. De innerlijke zon

In de antroposofie speelt het christelijke een belangrijke rol, maar niet in traditioneel kerkelijke zin. Christus wordt gezien als de universele leraar van mensenliefde. Christus vertegenwoordigt ook het streven naar het midden, naar het leven vanuit je hart en je eigen innerlijke zon.

Vanuit de antroposofie wordt het als een opgave voor de mensen in deze tijd gezien dat we leren om los van oude religieuze verbanden een eigen individuele verbinding met het geestelijke te leggen. Het is belangrijk om het pad dat

anderen (zorgvragers zowel als medewerkers) daarin gaan volledig te respecteren. Ook als dat betekent dat iemand deze geestelijke werkelijkheid afwijst. Van medewerkers in een antroposofische setting mag je wel verwachten dat zij een open houding laten zien in het gesprek hierover. Wat betreft zorgvragers is het zoeken naar hoe je hen hierbij kunt ondersteunen. Sommigen hebben behoefte aan individuele begeleiding op dit vlak. Op sommige plaatsen zijn er, voor wie dat wil, zondagsvieringen die verschillend worden ingevuld en cultische diensten die gehouden worden volgens een vaste vorm.

8.3. Omgaan met afscheid

Soms breekt het moment aan dat we van een bewoner of medewerker afscheid moeten nemen. Dat kan jammer zijn en pijnlijk, maar tegelijk ook vreugdevol omdat iemand toe is aan een nieuwe stap. Het hebben van eigen afscheidsrituelen vervult hierbij een dragende rol. We zoeken naar rituelen die zowel bekrachtigend zijn voor degene die weggaat als voor de gemeenschap.

Afscheid

Vandaag is er op het KDC een afscheidsbijeenkomst voor Achim (EMB, 17 jaar), omdat hij gaat wonen in een 24 uursetting. Het afscheid wordt gevierd met alle kinderen en begeleiders. Ook Achims ouders en broer zijn aanwezig. Er zijn cadeautjes en lekkere dingen, en er is muziek. Zijn persoonlijk begeleider houdt een kleine toespraak. Ze spreekt rustig en duidelijk en vertelt dat Achim nu weggaat. Ze vertelt hoe Achim was toen hij op het KDC kwam. Dat is nu alweer twaalf jaar geleden! En ze vertelt hoe het was toen hij naar het ziekenhuis moest en wat hij allemaal heeft geleerd in de afgelopen jaren. Een bijzonder moment was bijvoorbeeld toen hij leerde staan met de statafel: wat was hij toen opeens aanwezig!

Dit afscheid markeert voor Achim een belangrijk moment in zijn leven. Misschien begrijpt hij niet bewust wat er gebeurt, maar pakt hij wel iets op van de stemming en de intenties van de mensen om hem heen. Voor zijn familie en degenen die blijven, kinderen zowel als medewerkers, wordt de cirkel rond gemaakt. Het respect voor de ontwikkelingsweg van Achim wekt hoop en vertrouwen. Eenzelfde stemming kan uitgaan van het afscheid van medewerkers, wanneer we aandacht schenken aan wat iemand heeft neergezet en geleerd. Met ruimte voor de dingen die wellicht niet goed gelukt zijn. Datgene wat



Begeleidster, moeder en zoon, Raphaëlstichting

iemand oprecht heeft geprobeerd maar wat toch niet gelukt is, hoeft namelijk niet verloren te gaan. Soms krijgt het op een later moment een vervolg en pakt iemand anders de draad weer op. Vanuit het gezichtspunt van het karma, ons levenslot (zie 2.1), telt niet zozeer het resultaat van je inzet maar in de eerste plaats de inzet zelf.

Deze thema's gelden op een verdiepte manier wanneer een bewoner, of soms ook een medewerker, komt te overlijden. We proberen aan zulke momenten aandacht te schenken vanuit het gezichtspunt dat de dood geen absoluut eindpunt markeert, maar een doorgangspunt vormt, een poort naar een geestelijke vorm van leven.

Medewerker volwassenenzorg

'Wat me heel sterk is bijgebleven, is de herdenkingsbijeenkomst van M. We zaten met zijn allen in een grote kring. In het midden stond een foto van haar, met bloemen en een grote kaars. Er was heel mooie meerstemmige koorzang door een groepje medewerkers en er was muziek door medewerkers en bewoners samen. Daarna vertelde ieder die dat wilde iets over hoe hij haar had ontmoet in de loop der jaren. Toen we daar mee bezig waren, was het plotseling alsof de zon ging schijnen. Alsof we met elkaar haar in dat licht zetten.'

Woord van dank

Dit boekje is geschreven ter herinnering aan de medewerkers, de kinderen en jongeren, en hun ouders en verwanten, met wie ik heb mogen werken bij Zonnehuizen te Zeist. Ik heb ontzettend veel te danken aan mijn tijd bij de Zonnehuizen. Met deze reeks heb ik iets willen doorgeven van wat ik daar ontmoet heb aan warmte, verbondenheid en inzichten.

Ik heb met veel plezier aan deze boekjes gewerkt. Het meest bijzonder waren de momenten waarbij ik dacht: oh ja, hier gebeurt het, dit is waar het echt om gaat. Vanzelfsprekend ben ik ook dingen tegengekomen die niet goed gingen. Het is mijn hoop dat ik met dit vierde deel ingangen heb kunnen geven om daar individueel of als groep beter mee om te kunnen gaan. Tevens hoop ik dat hetgeen hier beschreven is initiatiefkracht en moed aan kan spreken van mensen die op zoek zijn naar vernieuwing.

Graag wil ik hier een aantal mensen bedanken. Allereerst iedereen die met mij in gesprek wilde gaan over de onderwerpen in dit boekje. Dat waren vaak mensen met een drukke agenda. Hoe fijn was het dan als ze na zo'n gesprek aangaven dat ze er zelf een beetje van op waren geknapt. Dat gebeurt mij immers ook als ik weer even in contact ben met de dingen waar het echt om gaat.

Door de samenwerking met Truida de Raaf, Astrid van Zon en later ook Christoph Rosenkranz, kon ik dichterbij komen bij wat ik beoogde met dit boekje. Daar ben ik hen zeer dankbaar voor.

Ook wil ik de deelnemers van kunstatelier Magenta (locatie van Lievegoed te Driebergen) en hun begeleider Paul Knoblauch in het zonnetje zetten. Meerdere deelnemers van dit atelier hebben werk gemaakt, geïnspireerd door de thema's die ik beschrijf. Hun gedichten, tekeningen en schilderijen zijn voor een deel opgenomen in dit boekje. Het was steeds een plezier om bij jullie op bezoek te komen en de sfeer bij jullie te proeven: heel veel dank!

Ook alle medewerkers van Drukkerij SpringerUit in Schoorl wil ik op deze plek bedanken. Op de foto hiernaast kun je met hen kennismaken. En kijk vooral ook op hun website!

Tot slot gaat mijn dankbaarheid uit naar Anne Korfage en Geertje Post Uiterweer voor hun inspiratie, betrokkenheid en steun.



Medewerkers drukkerij SpringerUit, Schoorl

Literatuurlijst en bronnen

Baars, E.W., Blomaard, P. en Kreijen, P. (2023). *De Beeldvormende Intuïtieve Bespreking Een persoons- en contextgerichte zorgmethodiek in het kader van integrale zorg*. Leiden: Hogeschool Leiden, Lectoraat Antroposofische Gezondheidszorg.

Bijloo, M., Blomaard, P. en Munniks, R. (2010). *Karma en handicap. Gezichtspunten voor de praktijk*. Zeist: NVAZ. Te bestellen via info@boekerij-de-phoenix.nl.

Campagne, C. (2016). *Theorie U in teams*. Zeist: Christofoor.

Campagne, C. en Verweij, J. (2018). *Verdiep je luisteren, planeetkwaliteiten en mensentypen*. Schoorl: Raphaëlstichting.

Dekker, M. en Dijkstra, C. *Biografisch werken in de zorg. Door middel van de levensloop je cliënt leren kennen. Deze werkwijzer komt in de eerste helft van 2025 beschikbaar via de Raphaëlstichting*.

Hoefman, E., Blomaard, P., Flessner, M. en Raaf, T. de (2023). *Camino. Jouw reis als begeleider. Op weg gaan in antroposofische zorg*. (z.p.): DeSeizoenen.

Lievegoed, B. (2017). *De levensloop van de mens. Ontwikkeling en ontwikkelingsmogelijkheden in verschillende levensfasen*. Zeist: Christofoor.

Locher, K., Brug, J. v.d. en Klein, V.G. (2021). *Leren van je leven. Introductie in de biografiek*. Driebergen: Instituut voor Biografiek.

Meij, A. v.d. en Vries, A. de (red.). (2017). *Aansluiten. Over de intuïtieve cliëntbespreking*. Driebergen: NVAZ.

Selg, P. (2013). *Die Punkt-Umkreis-Meditation des Heilpädagogischen Kurses. Vom werdenden Ich des Menschen*. Arlesheim: Verlag des Ita Wegman Instituts.

Steiner, R. (1991). *Gedichten, spreuken, meditatie*. Zeist: Vrij Geestesleven.

Steiner, R. (1997). *Genezend opvoeden. Over kinderen met een ontwikkelingsstoornis*. Zeist: Vrij Geestesleven.

Veld, M. in 't. (2022). *Idealisme heeft de toekomst. Essay over het algemeen belang*. Almen: Civil Courage.

Wifferen, M. van. (2007). *Daar gaan we weer. Ken en ontwikkel je opvoedstijl*. (z.p.): Lulu.

Zajonc, A. (2010). *Meditatie*. Zeist: Christofoor.

Het overzicht *Planetenkwaliteiten en begeleidingsstijlen* op pagina 21 is een bewerking van: *Daar gaan we weer, ken en ontwikkel je opvoedstijl*, door Matti van Wifferen, en: *Verdiep je luisteren, planeetkwaliteiten en mensentypen*, door Clarine Campagne en Jan Verweij.

Websites

academieag.nl
academievoorervarendleren.nl
antropos.nu
biografiek.nl
everydaymommyday.com
inclusivesocial.org
springeruit.nl
werkenmetcamino.nl

Dit boekje zou niet mogelijk zijn geweest zonder de financiële steun van:

Het Raphaëlfonds
Stichting Benoe
Stichting Camp Hill Nederland Fonds
Christophorus (onderdeel van Amerpoort)
Michaelis vzw (Vlaanderen)
Stichting Vrienden van Bronlaak
Vriendenstichting Lievegoed

Tevens dank aan: Michel de Jonge (OlmenEs) en aan de Raphaëlstichting en SpringerUit voor het ter beschikking stellen van foto's.

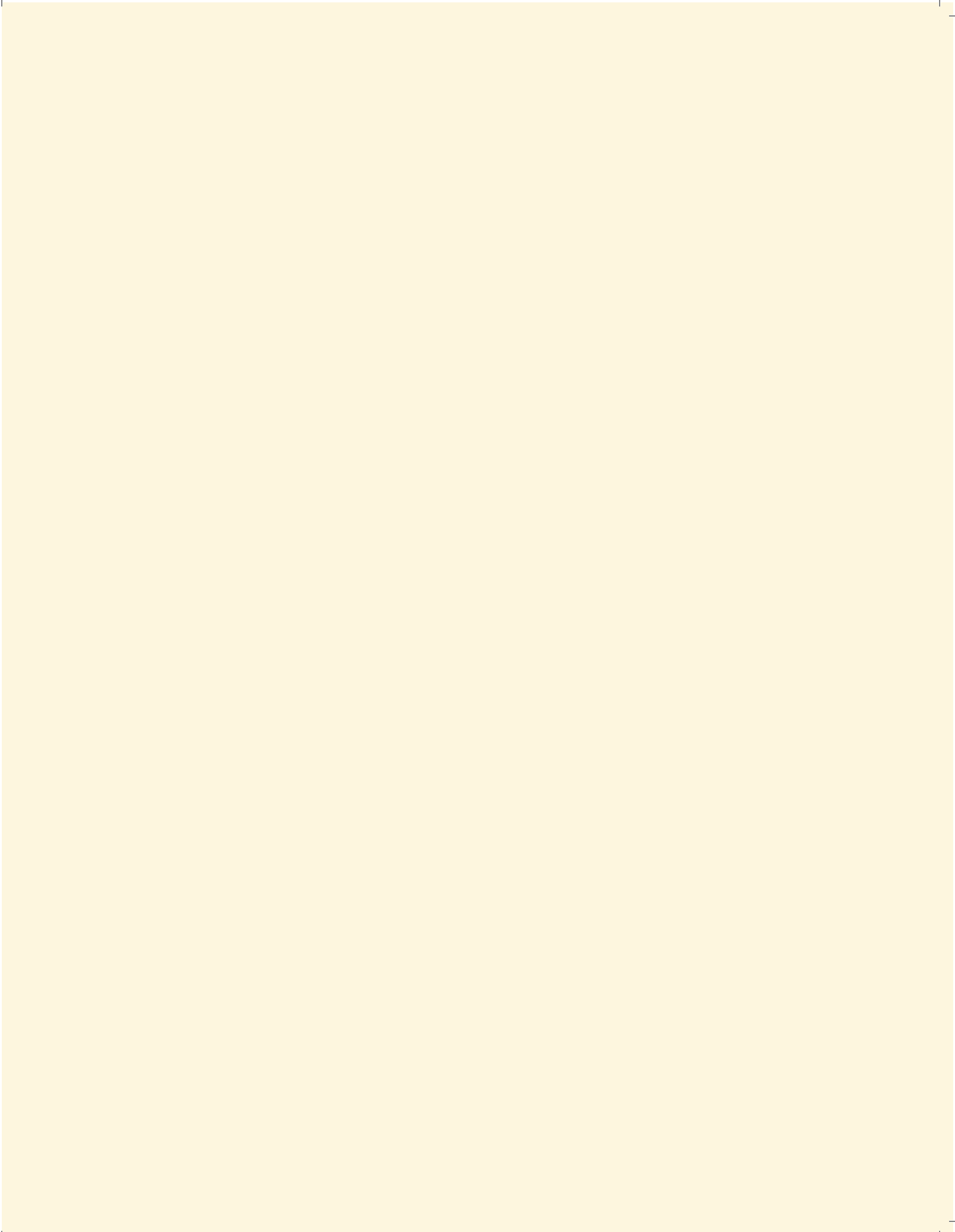
Colofon

Tekst: Annemieke Korte
Redactie: Nard Besseling
Vormgeving: Dens Grafische Producties i.s.m. Buro Laga
Druk: SpringerUit
Uitgave: NVAZ en Antropos, oktober 2024

Exemplaren van dit boekje en de andere drie delen zijn te bestellen bij:

Boekerij de Phoenix
info@boekerij-de-phoenix.nl
06 18781713

Deze boekjes zijn tevens als pdf te downloaden via: antropos.nu/leren-en-ontwikkelen/kennis-en-methodiek.



Dit boekje is het laatste van een serie van vier over het vormgeven van een helend leefklimaat voor mensen met een beperking. In dit deel staan de mensen die het leefklimaat vormgeven centraal. Het gaat over hoe zij individueel en als groep bij kunnen dragen aan een helend leefklimaat. De visie van waaruit zij dit doen, speelt daarbij een belangrijke rol. Hoe we denken over mens en wereld heeft immers effect op onze houding en manier van werken. Dit vormt dan ook een rode draad in dit boekje. Dit boekje is zowel bedoeld voor begeleiders als voor overige medewerkers in de zorg voor mensen met een beperking. Het kan echter ook van belang zijn voor ouders en verwanten. Een helend klimaat schep je immers samen.

Eerdere boekjes in deze serie zijn Helende omgeving, dat zich richt op het vormgeven van de fysieke omgeving en Bedding creëren, over ritme en een gezonde leefstijl. Het derde deel is Het leven kleur geven, dat gaat over cultuur en vrije tijd.



Annemieke Korte (1957) studeerde filosofie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Aansluitend werkte zij als begeleidster en leidinggevende bij Zonnehuizen Kind en Jeugd in Zeist. In 1986 sloot zij daar de interne heilpedagogische opleiding af, waarna zij een jaartraining 'Social Development' volgde aan Emerson College (Sussex, GB). Sinds 1999 is zij werkzaam op het gebied van opleidingen. Op dit moment werkt zij als docent bij Scillz opleidingen en trainingen.

Uitgegeven door:

nvaZ

NVAZ
Nederlandse Vereniging van
Antroposofische Zorgaanbieders
nvaz.nl

antropos.nu

Antropos
Samenwerkingsverband
Antroposofische Zorgopleidingen
antropos.nu