

Zelfzorg

Verslag studiebijeenkomst Stichting Presentie, 7 april 2022

Judith Leest, Marije van der Linde, Jan den Bakker, Elly Beurskens

**Zorgen voor jezelf in het
zorgen voor anderen**

Studiebijeenkomst
presentie en zelfzorg

7 april 2022

© Stichting Presentie

presentie

Inleiding door Judith Leest: Zelfzorg is relationeel

Op deze studiemiddag willen we de deelnemers meenemen in ons denken over zelfzorg. Het is een thema dat vaak opkomt tijdens onze cursussen, trainingen en begeleidingsvormen. Het is een belangrijk én moeilijk onderwerp, waarover we zelf nog niet zijn uitgedacht.

Tijdens deze bijeenkomst zullen we schetsen wat ons uitgangspunt in het denken is, en waarin dat anders is dan hoe meestal over zelfzorg wordt gedacht. Daarbij gebruiken we ook andere taal, vanuit een zorgethische, meer theoretische kijk op jezelf in relatie. We zullen het hebben over de vraag waar en hoe zelfzorg onder druk komt in de praktijk, en enkele zoekrichtingen bieden voor relationele zelfzorg.

De klassieke manier van denken over zelfzorg

Deze valt uiteen in twee categorieën: buiten het werk om, en binnen het werk.

Zelfzorg buiten het werk om wordt zelfzorg, als logisch antwoord op ervaren druk, meestal opgevat als een privé-activiteit: je gaat sporten, je zoekt vrienden op, je dompelt je onder in cultuur. Zelfzorg wordt dan gezien als een individuele opgave: jij moet het doen. Je krijgt er, naast de spanningen, als het ware nog een opdracht bij. Een filmpje zoals bijvoorbeeld dat van [Kruidvat](#) reflecteert het maatschappelijk beeld hierbij. Leefstijl is heel belangrijk en ietwat doorgeslagen, én het is dus ook zo'n beetje je eigen schuld als je je niet fit voelt.

Zelfzorg binnen het werk, als logisch antwoord op ervaren druk, betekent vaak dat je faciliteiten krijgt om bijvoorbeeld te sporten tijdens je lunch, of dat jou wordt aangeraden om beter aan time management te doen en prioriteiten te stellen, of beter te plannen. Zo simpel is het, en anders is het (wederom) je eigen schuld. Deze manier van denken zien en horen we in een ander filmpje: [‘Zelfzorg: zo doe je dat!’](#)

Sporten, vrienden opzoeken, time management etc. zijn allemaal geen onbelangrijke dingen, maar de vraag waarmee we ons bezig willen houden is: kan die zelfzorg ook *relationeler*? Namelijk als iets wat je doorlopend doet in het zorgen voor de ander, iets wat ingebakken is in het relationele werk. Dat niet pas aan de orde is als de druk (te) hoog wordt. Waarbij je niet alleen op de ander, maar ook op jezelf afstemt. We willen eigenlijk geen genoegen nemen met het ‘klassieke’ antwoord dat je het gewoon zelf moet oplossen. Daarom gaan we er samen over nadenken en reiken we andere taal aan.

We vinden ook dat we dat *moeten* doen. Juist vanuit presentie bestaat die urgentie: omdat het soms het beeld oproept van de altijd beschikbare, bijna ‘heilige’ hulpverlener. Omdat presentie appelleert aan altijd meebewegen, aansluiten, ruimte maken. Omdat het op spanning kan komen te staan met zorg voor jezelf in de relatie met cliënten, die vaak ernstig lijden en soms eisen stellen aan jouw zorg en hulp. En omdat het op spanning kan komen te staan met organisatorische eisen en kaders: de ruimte is soms te krap. Welke praktische handvatten hebben we dan voor relationele zorg?

Intermezzo 1

De deelnemers worden uitgenodigd om een korte brief aan zichzelf te starten, om te beginnen over de volgende vragen: Wat houdt jou bezig als het over zelfzorg gaat? En wat gun/ wens je jezelf?



Een zorgethische kijk op zelfzorg



Andere taal om over zelfzorg na te denken vinden we onder andere in het boek 'Menslievende zorg' van Annelies van Heijst. Zij denkt heel fundamenteel na over de vraag: 'Wat is zorg?'. Zij neemt daarbij niet als uitgangspunt wat goede zorg voor de ander is, maar zij denkt in haar hele zorgconcept over alle kanten of partijen die betrokken zijn in een *zorgpraktijk*. Dat betekent dat ook de zorggever van meet af aan in dat denken wordt meegenomen.

Van Heijst hanteert daarbij een ander mensbeeld dan gangbaar is. Het mensbeeld in onze westerse maatschappij is gebaseerd op de liberale rechtenethiek en daar zit een idee onder over hoe wij mensen zijn. Dat je als kind en later als je oud bent wel afhankelijk bent van anderen, maar daar tussenin ben je toch vooral een autonoom subject met gelijke rechten en het vermogen om voor zichzelf op te komen. Deze waarden (gelijkheid, rechten en plichten) zijn in dat mensbeeld de basis. En dat is eigenlijk waar ons politiek beleid en onze samenleving op gebaseerd is.

De zorgethiek is een kritische stroming die denkt vanuit tegenovergestelde waarden: we zijn niet alleen relationeel verbonden met elkaar als mensen bij geboorte en dood – en als je pech hebt nog ergens tussendoor. Maar we zijn fundamenteel, de hele tijd, met elkaar verbonden. Zonder een ander kun je je eigenlijk niet ontwikkelen. De zorgethiek doordenkt dat ook politiek en zegt: als we dit echt tot ons door laten dringen en we zouden *dán* gaan nadenken over het politieke beleid, bijvoorbeeld rondom duurzaamheid of veiligheid of economie, dan zouden we tot andere keuzes komen dan nu.

Twee posities

Hoe zou het zorgethisch denken ons kunnen helpen in het anders gaan nadenken over zelfzorg? Wat Annelies van Heijst fundamenteel zegt is: zorgwerk gaat om beide kanten van een betrekking. En goede zorg gaat om afstemmen op jezelf terwijl je afstemt op de ander. Die laatste zin komt in haar boek continu terug. Daarmee presenteert ze een manier van denken over zelfzorg die niet defensief of reactief is. Het is niet iets wat pas aan de orde is als je onder druk staat, maar in elke relationele interactie gaat het ook over jou zelf. Dat is niet gemakkelijk, zo beaamt ook Van Heijst, want het denken over (zelf)zorg staat onder spanning. Ze legt dat uit aan de hand van twee metaforische figuren of posities:

- Alles opgeven voor de ander en daar zelf bij inschieten
- Of zo strikt de eigen grenzen bewaken dat je eigenlijk niets meer te geven hebt.

Het betreft hier twee uitersten: Moeder (vader?) Theresa of de Grensbewaker.



Van Heijst heeft heel veel onderzoek gedaan naar zorgsituaties en zegt op basis daarvan dat het heel moeilijk is om te ontkomen aan de eerste positie, want de zuigkracht van zorgsituaties is groot. Mensen gaan nu juist in de zorg werken omdat ze graag iets voor een ander willen doen. En soms werkt daarin de traditie nog sterk door: je móet iets voor een ander doen, vanuit een moreel/ethisch besef dat je religie of je cultuur je heeft meegegeven. De vraag is du wat je motieven zijn om te willen zorgen. Ga je jezelf misschien

opofferen bij gebrek aan een levensvervulling? Of zorg je voor een ander om daar zelfrespect uit te krijgen? Tot op zekere hoogte is dat helemaal niet erg, maar als je het werk enorm nodig hebt om iets te krijgen in het zorgen voor een ander, dan wordt het wel ingewikkeld. Het onderzoek van Van Heijst laat zien dat dit ook voor zorgontvangers niet prettig is. Als iemand voor jou zorgt met de intentie om zichzelf weg te cijferen, dan voelt dat vaak oncomfortabel en onevenwichtig.

De ‘grensbewaker’ is een hulpverlener die heel goed grenzen stelt en die nooit ook maar vijf minuten overwerkt. Dat kan soms heel functioneel en prettig zijn, maar het punt dat Van Heijst wil maken is: het lijkt alsof we met betrekking tot (druk op) zorg enkel vanuit de polariteit van deze twee posities kunnen denken. Hoe blijven we daar uit? Haar basisidee is dat we over zorg kunnen denken als zorg voor het *bonum commune*, het algemeen goed of belang. En dat we goede zorg kunnen zien als een ‘gemeenschapje’. En iedereen die in dat ‘gemeenschapje’ zit is deel van die zorg. Dat geeft een fundamenteel andere kijk op zelfzorg dan de opvatting dat het iets is wat ik voor mijzelf moet doen, op een ander moment dan in het zorgen voor de ander. De beweging die Van Heijst hier maakt geeft veel ruimte voor zorgverleners om voor zichzelf te mógen zorgen. Het geeft toestemming om ook jezelf mee te mogen denken in je zorgpraktijken als iemand die óók zorgzaamheid behoeft.



Van Heijst komt dan uit bij de ‘juiste, nuchtere maatvoering’, het zoeken naar een leefbaar evenwicht. Elementen die ze daarin noemt zijn:

- Een zekere wederkerigheid, ook en vooral in de zorgsituatie. Dat lukt niet altijd zomaar en vraagt soms van beide kanten een compromis.
- Uiteindelijk gaat het erom dat ook jij als zorgverlener je ontwikkelt, en dat gebeurt ‘dialogisch’: in de interactie met degenen voor wie je zorgt. Van Heijst giet dat in een heel eigen taal, zoals: “*Zorgen is het vorm geven aan het feit dat mensen samenhangen met elkaar*” en “*...het gecompasseerd vergroten van je eigen kring*”. Zulke taal helpt bij het anders over zorg gaan denken.
- Van Heijst noemt ook het compromissen leren sluiten met het ‘onaffe’ en het accepteren van zorg die ‘goed genoeg’ is. Kunnen we het soms een beetje verdunnen, met humor werken en wat ondeugden van onszelf toelaten? Daarover zijn ook twee (wat lichtere) boekjes geschreven door Linus VanLaere en Roger Burggraeve ‘Gekkenwerk. Kleine ondeugden voor

zorgdragers' en 'Ondeugende zorg. Humor in gekkenwerk'.¹ De boekjes zijn vanuit casuïstiek geschreven en relativeren het idee dat het zorgwerk een loden last is: er is ook ruimte voor betekenis, ontwikkeling en plezier.

Filmpje

Nu volgt een 'verbeelding' hoe hetgeen in de bovenstaande theorie werd beschreven, eruit zou kunnen zien. We kijken naar een fragment uit de film 'Intouchables', waarin de verschuiving te zien is van posities: in het begin zie je de moeite en de opgaven van verzorger Driss, die deze baan in het begin helemaal niet wilde. Maar de (grotendeels verlamde) Philippe ziet iets in hem wat hij interessant vindt: Driss ziet hem niet als een zielige man, maar spreekt hem gewoon als een medemens aan. Driss neemt een tegenovergestelde positie in ten aanzien van het 'moeder Theresa-syndroom' en dat is wat voor Philippe aantrekkelijk is. In het tweede deel van het fragment is te zien hoe de relatie tussen hen beiden is gegroeid en hoe ze allebei een eigen ontwikkeling hebben doorgemaakt. Ze beleven aan de omgang met elkaar en gaan in zekere zin gaan voor elkaar zorgen.



Dit fragment is een illustratie van hoe de posities tussen zorggeven en zorgontvanger kunnen veranderen en met elkaar in een soort gemeenschap zit waaruit je allebei voeding, verrijking en ontwikkeling haalt.

Intermezzo 2

Wederom de uitnodiging om verder in de brief aan jezelf te schrijven:

- Ben je meer een moeder (vader) Theresa of een grensbewaker?
- Ga je wel eens zingend naar huis na je werk? Wat zorgt daar dan voor?
- Of: schiet jou spontaan een situatie waarin je beide kanten ervaart: enerzijds de opgaven en moeites en anderzijds de mogelijkheid om jezelf te kunnen ontwikkelen en plezier te ervaren?



¹ Rinus VanLaere en Roger Burggraave (2018). *Gekkenwerk. Kleine ondeugden voor zorgdragers*. LannooCampus.

Idem (2020). *Ondeugende zorg. Humor in gekkenwerk*. LannooCampus.

Inleiding door Jan den Bakker: Relatieve werken als werken onder druk

In zijn presentatie verkent Jan den Bakker waardoor het werk onder druk komt te staan (vanuit de organisatie, vanuit de cliënten?). Daarbij heeft hij zich laten inspireren door een (niet meer nieuw verkrijgbaar) boekje van Frits de Lange: 'In andermans handen. Over flow en grenzen in de zorg' (2011). De Lange beschrijft daarin heel precies waar zorg over gaat, en dat biedt aanknopingspunten voor twee dingen:

- kan ik me bewust worden in welk krachtenveld ik eigenlijk werk, maar kan ik ook mezelf ergens in dat krachtenveld plaatsen? Kan ik zien waar ik sta, aan welke krachten ik zelf onderhevig ben?
- Kan ik in dat krachtenveld mijn eigen positie bepalen? Weet ik 'waar ik van ben' of 'waar ik van wil zijn' (in presentietermen: weet ik wat de finaliteit of uiteindelijke bedoeling van mijn werk is)? En kan mij dat helpen om positie in te nemen in dat wat er dagelijks op me afkomt?

Filmpje



Ter toelichting op het begrip 'Organisatiedruk' kijken we naar een videofragment uit de documentaire 'Stuk' (2019 – zie <https://www.vpro.nl/programmas/stuk.html>). In dit fragment wordt (wond)verpleegkundige Monique in beeld gebracht: je ziet haar privé-leven, maar ook haar werkzame leven in een revalidatiecentrum.

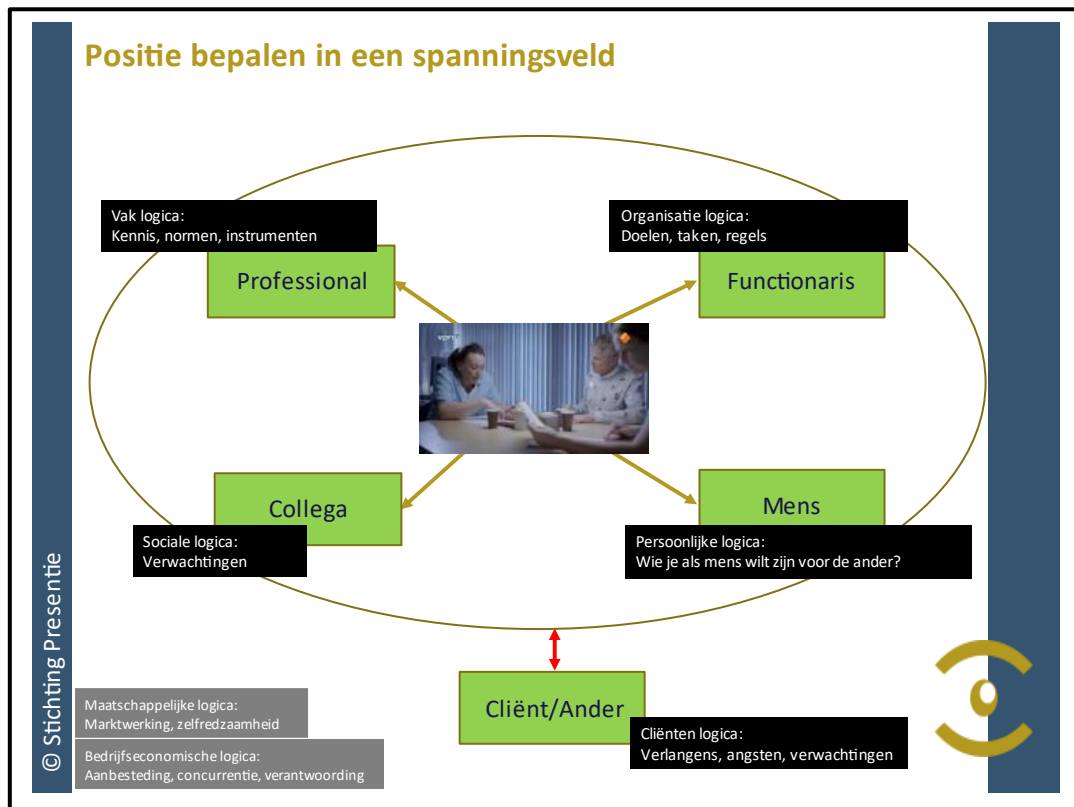
Het fragment illustreert dat je in verschillende spanningsvelden werkt en dat je die niet kunt negeren:

- Als functionaris werk je altijd binnen een organisatie, die jou een rol en taken oplegt, die een bepaalde leiderschapsstijl, een bepaalde cultuur en bepaalde regels heeft. En daartoe moet je je zien te verhouden.
- Een tweede punt verwoordt Monique in het filmpje, als ze zegt: ik ben wond-verpleegkundige en een deel van mijn identiteit heeft te maken met mijn professionele rol. Dat gaat bijv. over: welke methoden en technieken gebruik je, welke waarden en normen heb je geleerd in je vakgebied, welke instrumenten zet je in, welke intakeformulieren gebruik je? Dat zijn allemaal zaken die horen bij het goed kunnen uitvoeren van je rol als professional.
- Ten derde werk je met collega's samen. In een team zijn er ook waarden en normen waar je je eveneens toe moet verhouden.

- En ten vierde loopt in al dit soort rollen je mens-zijn mee. De vraag is dan ook steeds: wie wil ik als mens zijn voor de ander? We zouden dat de 'morele logica' kunnen noemen.

Bronnen van spanning vanuit cliënten en hun netwerk

Als je professioneel zorg wilt geven heb je alle vier de rollen nodig en sta je binnen dit krachtenveld, die lopen altijd met je mee. Je bevindt je daarbij niet 'statisch' in het midden, maar je moet elke keer en bij elke cliënt weer uitzoeken hoe je die verschillende rollen met elkaar kunt verenigen om de juiste zorg te geven aan de ander.



Daarnaast heb je je ook nog te verhouden tot de cliënt op wiens logica, leefwereld, verlangens en verwachtingen je af moet stemmen. En nog verder uitzoomend heb je je nog te verhouden tot de maatschappelijke logica, die zowel de cliënt als jou en jouw leidinggevende(n), collega's en de organisatie beïnvloedt. Daarbij gaat het om alle maatschappelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld marktwerking, geld, zelfredzaamheid) die er spelen.

Kortom: als je zorg, hulp of ondersteuning verleent aan anderen bevind je je in een omvangrijk krachtenveld. Dat schept de nodige opgaven als het gaat over zelfzorg. En dat krachtenveld kan heel gemakkelijk onder druk komen te staan. Bijvoorbeeld als je leidinggevende je allerlei eisen stelt of beperkingen oplegt of je caseload gaat bepalen. De druk kan dan zo hoog worden dat jij niet meer diegene kunt zijn voor de ander die je eigenlijk als mens wilt zijn. Een ander voorbeeld: stel dat je net een opleiding hebt gedaan waarin enorm werd benadrukt dat je vanwege allerlei regelgeving wel precies de methoden en technieken moet toepassen zoals jou die zijn aangeleerd. Dan kan er een enorme druk uitgaan van het vak en hoe je dat geleerd hebt, waardoor het je niet goed meer lukt om dat met de andere rollen die je hebt te verenigen. En dan zijn er nog je collega's, die bijv. vasthouden aan de regel 'afspraak is afspraak' en jij dacht nou net dat je mooi relationeel kon gaan werken. Dan

voel je niet meer de vrijheid binnen je eigen team om de ruimte op te zoeken die jij belangrijk acht om goede zorg te kunnen leveren.

Deze verschillende vormen van druk maken dat het lastig kan worden om de juiste zorg te verlenen aan cliënten en netwerken. Dat hoor je vaak terug van zorgverleners: door de krachtenvelden die er op je inwerken lukt het in jouw ogen niet meer om te doen wat voor de ander goed is.

Doorschieten in je positie

Een tweede element is dat alle assen waarop je staat, ook spanningen in zich dragen. Je kunt zelf doorschieten op die assen, of je kunt sommige assen negeren. Bijvoorbeeld, je kunt als functionaris zeggen: ik doe gewoon braaf wat mij wordt opgedragen. En die 5 minuten die ik krijg voor een cliënt, daar houd ik me aan. Op die manier blijf je dan een beetje uit de spanning en maak je het hanteerbaar. Je schiet dan als functionaris door omdat je dit niet in evenwicht brengt met de andere rollen in het overzicht. Of je zegt: weet je wat, de organisatie kan me wat, ik ben gewoon lekker ongehoorzaam. Ik duik een beetje onder en ik doe mijn eigen ding; als ze elke maand het salaris betalen dan vind ik het allang goed. Ook dat is een manier van negeren, maar je blijft nog steeds die functionaris, dus er kan een moment komen dat de leidinggevende zegt: je bent nou lang genoeg ondergedoken, nu moet je eens verantwoording af gaan leggen over wat je aan het doen bent.

Als je kijkt naar de rol van de professional: als methoden en technieken of een intakeformulier zodanig leidend zijn dat je gewoon uitvoert wat daar staat en hoe ik dat geleerd heb, dan kun je ook star worden. Dan voer je gewoon het stappenplan uit en zegt: ik oefen enkel mijn vak uit. Maar te weinig professional zijn, kan ook schadelijk zijn: je kunt broddelwerk afleveren als je als professional negeert dat je wel degelijk ook kennis en vaardigheden inzet die voor de ander van betekenis zijn. Dus ook daar moet je de balans weer zoeken: tussen 'star zijn' en 'schadelijk handelen' berokkenen'.

Als we nog even naar de positie van collega kijken: als je zegt 'afpraak is afspraak' en je conformeert je keurig aan de dominante opvattingen in je team, dan beperk je je ruimte en dat geeft druk. Als we naar de praktijk kijken dan zien we dat teams die dit spanningsveld goed kunnen beheeren, vaak ook in de beleving van cliënten hoger scoren. Je kunt ook hier als professional zeggen: ik heb geen boodschap aan dat team, maar dan loop je het risico dat je de 'eeuwige dwarsligger' wordt waar niet mee te praten valt. En uiteindelijk merk je dan dat je buiten het team komt te staan. In de praktijk zien we dat ook geregeld gebeuren.

En als mens zou je kunnen zeggen: je kunt ook té betrokken worden, teveel meebewegen, een Moeder Theresa worden. De vraag is dan of dat uiteindelijk goede zorg oplevert. Maar als je dat aspect van mens-zijn helemaal negeert en de professional wilt zijn die op afstand zijn/haar werk doet, dan word je vaak als 'koud' en onkwetsbaar ervaren.

Je kunt jezelf op elk van die assen vragen: waar sta ik eigenlijk? Waar word ik naar toe bewogen door wat anderen van mij vragen, en waar wil ik eigenlijk zelf naar toe bewegen? Wat herken ik daarvan in mijn eigen werk?

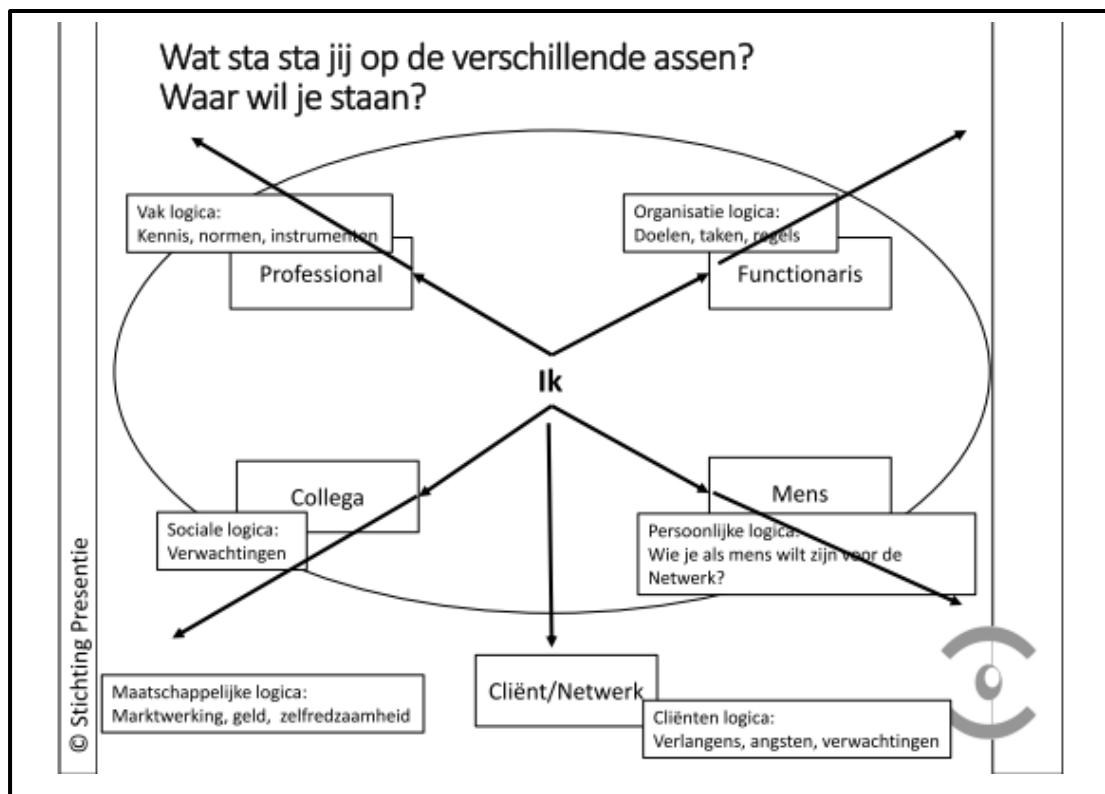
Dan de cliënten: enerzijds zijn dat degenen voor wie je 't doet en daarmee vormen ze een bron van betekenisvol werk. Het is vaak leuk om waardering te krijgen, en als dat wederkerig wordt ervaren dan kun je het in het algemeen prima volhouden. Maar er zijn ook bijzondere cliënten die wat afwijken van wat je normaal gesproken ziet, en dat kan behoorlijk confronteren en ontregelend werken. Als je alles net zorgvuldig hebt opgebouwd en in balans hebt, je hebt goede afspraken met je team gemaakt en alles is voor mekaar, dan komt er helaas weer een cliënt doorheen die net iets

anders is, die je weer opnieuw uitdaagt om te kijken: waar moet ik nou eigenlijk voor staan? Hoe moet ik hier mijn positie innemen? Hoe krijg ik in dit specifieke geval die vier rollen bij elkaar? Twee mogelijke verschijningsvormen zijn dan:

1. Je wordt geconfronteerd met je eigen onmacht, het leed, de tragedie en de uitzichtloosheid van de ander, waarbij je niets meer te bieden hebt (binnen presentie zeggen we dan overigens: ook al heb je professioneels niets te bieden, je hebt altijd wel iets als mens te bieden – maar kun je dat in zo'n situatie dan nog zien). Je moet het tragische accepteren, maar dat is best lastig. Want wat moet je wel accepteren, en wat niet? Dat is dus geen echt antwoord op de vraag hoe je met het tragische om moet gaan.
2. Je hebt te maken met mensen die veeleisend zijn, die jouw grenzen overschrijden, die jou onheus bejegenen, die dwingend zijn in hoe vader of moeder verzorgd moet worden, etc. Op zo'n moment zou je wel eens graag de functionaris zijn die kan zeggen: 'Maar we hebben regels in deze organisatie, een huishoudelijk reglement waarin staat dat ik agressie niet hoeft te accepteren.' Maar is dat dan het antwoord? Of ontstaat dan ook weer de neiging om door te schieten op één van de assen en je vooral als functionaris op te stellen en te vergeten wie je als mens voor de ander kunt zijn?

Intermezzo 3

De aanwezigen gaan nu in drietallen uiteen om aan de slag te gaan met het 'invulsheet spanningsvelden'. Opdracht: probeer jezelf in te tekenen in dit schema met krachtenvelden. Waar sta jij?



Conclusies

- Hopelijk helpt dit overzicht om je bewust te worden van de krachtenvelden waarin je werkt en waar de druk precies vandaan komt, zodat je kunt begrijpen wat je ervaart. Waar beweeg je zelf naar toe of waar word je naar toe bewogen? Uiteindelijk gaat het om de vraag: kan ik, als ik de vier rollen op een goede manier integreer, daarmee ook goede zorg en ondersteuning geven?
- Om niet kopje onder te gaan met betrekking tot de zorg voor jezelf, is het belangrijk om te weten wat het 'lood', de uiteindelijke bedoeling van je werk is, dat je een houvast hebt waar je steeds naar terug kunt keren. Daarover kun je uitgebreider lezen in het boekje van Judith Leest, Eveline Bolt en Marije van der Linde: Verstandig Duikelen. De complexe praktijk van sociale professionals (Utrecht: Stichting Presentie 2018). Die uiteindelijke bedoeling bepaalt ook mede je zoekrichting binnen het hierboven geschetste krachtenveld en de manier waarop je daarmee omgaat.
- Relationeel werken is gebaat bij handelingsruimte. Als je klem zit en er geen ruimte is, dan wordt het een enorme puzzel om je te begeven in het krachtenveld. Hoe maak je dan op een relationele manier ruimte? Natuurlijk kun je zeggen: ik doe het niet meer, of: de regels van de organisatie staan mij toe om dit niet te doen. Maar je kunt ook nadenken over de vraag: hoe kan ik op een relationele manier ruimte maken, hetzij bij mijn cliënt, hetzij bij mijn leidinggevende en/of collega's? Door het gesprek aan te gaan en met elkaar te verkennen wat in deze concrete situatie goed is om te doen? En kan ik ook ruimte maken door relationeel te begrenzen, dat wil zeggen: op een relationele manier de grenzen aangeven van wat ik kan doen en wie ik kan zijn voor de ander, waardoor je de relatie niet verspeelt? Daarover gaat het zo dadelijk in het volgende deel van deze bijeenkomst.

Inleiding door Marije van der Linde: Relatieveel zorgen voor jezelf.

Marije bespreekt het relationeel zorgen voor jezelf met behulp van drie metaforen: achtereenvolgens de 'vingerval', de 'terp' en de 'rode loper'.

De metafoor van de 'vingerval'

*hier worden vingervallen aan het publiek uitgedeeld.
Iedereen probeert 'm uit*



De vingerval staat symbool voor de klem waarin je kunt zitten in de praktijk van je werk. Als je allebei je vingers erin steekt en heel hard trekt, dan trek je het ding kapot. Dat 'trekken' is een impuls, die je ook in de praktijk bij jezelf kunt zien: als het echt niet meer gaat met een cliënt, dan stuur je 'm weg, of als er veel gedoe is op je werk besluit je een andere baan te nemen.

Om uit de vingerval komen moet je de omgekeerde beweging maken. Dat begint met het zien dat je in de val zit, met 'het waar willen hebben' dát je klem zit. En vervolgens moet je nadenken over de vraag hoe je uit die klem komt. Daarvoor moet je iets anders doen, een omgekeerde beweging die tegen je intuïtie of impuls of neiging ingaat. In het geval van de vingerval betekent dat: je vingers naar elkaar toe bewegen en met zachte, draaiende beweging eruit halen.

De metafoor van de 'terp'

Om die omgekeerde beweging in je werk te kunnen maken, heb je 'goede grond' nodig, die je ergens moet vinden. We onderscheiden drie posities die je daarin hebt:

- De eerste positie is die 'in het moeras' – een metafoor voor de complexiteit waarin ons leven en ons zorgen voor anderen plaatsvindt. En daar zit ook de druk: in de dagelijkse, moerassige praktijk, waar je het niet altijd weet.
- De tweede positie is die van de 'verkeerstoren' oftewel de 'hoge grond'. Op die hoge grond worden allerlei vraagstukken onderworpen aan wetenschappelijk onderzoek vanuit religie, techniek etc. De beweging die je daar maakt is: er zit iets ingewikkelds in het moeras en dat isoleren we en tillen we uit het moeras. Dat brengen we naar de verkeerstoren en daar gaan we nadenken over wat we ermee moeten. En als we dat hebben uitgezocht brengen we het weer terug naar het moeras. Dat is bijvoorbeeld wat sommige leidinggevendenden doen, als werknemers aangeven dat ze heel erg klem zitten omdat ze zoveel te maken hebben met agressieve cliënten, en dat echt niet meer willen. Je ziet dan dat de uitweg uit de klem soms gevonden wordt door te zeggen: het agressieprobleem betekent dat wij met het hele team

op de hei een cursus 'omgaan met agressie' gaan doen. Het idee is dan: als we dat allemaal hebben gedaan, snapt iedereen wat ze in de praktijk met die agressie moeten doen. En dat lukt dan heel vaak niet, omdat die complexe praktijk zich anders toont en daarin iets anders doet dan waar de training over ging. Overigens zit er op die hoge grond en in de verkeerstoren ook 'het goede advies' waar je meestal niet zo op zit te wachten omdat het eigenlijk een nieuwe val creëert. Maar wat dan wel?

- Daarmee komen we op de derde positie: die van de terp. Door op te terp te gaan zitten, zoek je een klein beetje afstand tot de complexiteit van alledag, maar niet teveel. Je blijft als het ware heel dicht bij het moeras, je blijft je gezicht naar die complexie praktijk toe houden – je wendt je er niet van af. Op die terp vind je erkenning voor alle moeite die het klem zitten je oplevert. En tegelijk is het de plek waar reflectie plaatsvindt over een specifieke kwestie of klem, samen met een of meer collega's. Je kunt elkaar daartoe uitnodigen: 'Kun jij even met mij 'op de terp' gaan zitten, om even met mij na te denken over iets?'. De terp is de plek waar je aan perspectiefwisseling doet, reflecteert maar dus ook erkenning geeft en krijgt, elkaar ziet, een plek waar je anderen treft (soms ook fysiek, bijvoorbeeld in de keuken of bij de koffieautomaat). En waar anderen ook zeggen: ik sla even een arm om je heen. Dat is echt belangrijk. De klemmen waar we in komen te zitten in ons werk, hoeven niet 'weggeprofessionaliseerd' te worden, ze zijn er gewoon. En als je op die terp gaat staan is er dus ook iemand die zegt: ik zie het, het is rot'. En er is ook iemand die zegt: 'En we moeten verder' en 'We moeten erover nadenken en daar ga ik je bij helpen'. Dat nadenken doe je niet alleen, maar samen.

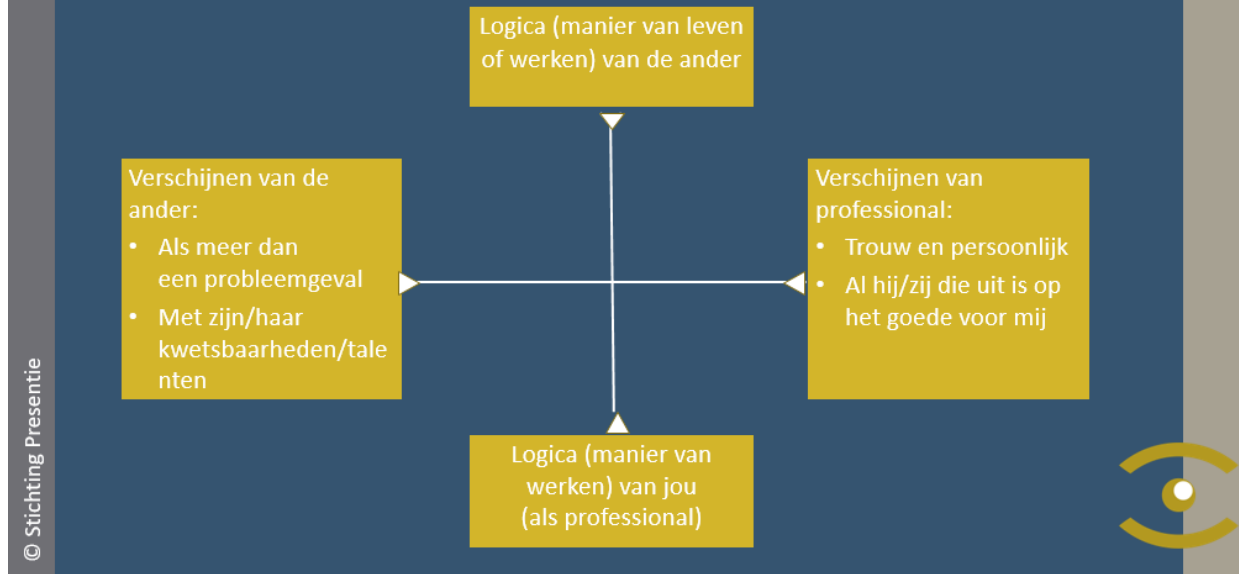
De terp is de meest behulpzame positie om na te denken over wat je wel en niet kunt doen. Het is de plek waar je anderen vindt, de plek waar je erkenning krijgt, een plek voor onderzoek en de plek waar je nadent over het 'tegenover' van de vingerval: welke beweging moet ik nu maken? Wat heb ik nu eigenlijk te doen? Je moet uiteindelijk ook tot handelen komen, en dat gaat altijd over mij (of jou) in relatie tot de ander, dus over relationele zorg.

De metafoer van de 'rode loper'

De rode loper is de metafoer voor het relationele werken dat we vanuit presentie zo belangrijk vinden. In de kern is dat relationele werken ook relationele zelfzorg. Terwijl je zorgt voor de ander, zorg je ook voor jezelf. Terwijl je afstemt op de ander, stem je ook af op jezelf. Om dat nader uit te leggen is het onderstaande schema behulpzaam.



Rode loper is metafoor voor relationeel werken.



In de figuur staan twee assen getekend. Op de verticale as draait het erom dat er in het relationeel zorg verlenen verschillende logica's aan de orde zijn die zich moeten mengen: je hebt te maken met een cliënt/bewoner/patiënt of collega die leeft/werkt met zijn eigen werkelijkheid en met zijn of haar eigen logica. Op enig moment in het leven van die ander is er sprake van professionele hulp of zorg: er komt een professionele hulpverlener in beeld. Het is dan belangrijk om te beseffen dat zowel de ontvanger van de hulp of zorg als de professional er eigen vanzelfsprekendheden op na houden. Als professional hebt je een eigen logica: vanuit je vak, vanuit je (levens)ervaring, vanuit de organisatie(cultuur). Je bent opgeleid in een andere taal dan de cliënt, in een ander tijdsbesef, je hebt vaak andere doelen, je moet met heel andere dingen rekening houden. Bijvoorbeeld met de kwestie welke vragen je kunt beantwoorden en welke niet, of wanneer je bereikbaar bent. De kunst is nu om die verschillende logica's op de een of ander manier op elkaar te betrekken. Dat is de eerste opdracht waar je als zorggever staat.

De tweede opdracht speelt zich af op de horizontale as. Daar gaat het erom dat er iets tevoorschijn komt. De ander (cliënt, collega, bewoner etc.) moet zich kunnen laten zien, en meer specifiek: hij of zij moet zich kunnen laten zien *aan mij*. Hier gebeurt dus iets relationeels, net als op de verticale as. Mag de ander zich tonen in hoe h/zij is, met alles wat er speelt? Met onzekerheid, kwaliteiten, talenten, irritaties, 'hakken in het zand', enzovoort? Als meer dan een probleemgeval of die oppositionele gedragsstoornis?

Aan de andere kant moet ik zelf ook tevoorschijn komen en me laten zien als de mens die ik ben en wat er voor mij van belang is. En natuurlijk ben je ook een professional, dus dat doe je dan op een specifieke manier. Zo moet je niet te snel wegllopen als iemand ingewikkelde dingen doet of 'lastig is'. Het gaat er ook om dat ik me toon in een zekere mate van trouw, en als iemand die uit is op het goede voor de ander. Door dat te doen rol ik als het ware een rode loper uit door er eerst zelf op te gaan staan. De opgave gaat hier dan over: ben ik bereid meer te laten zien dan alleen die professional die het beter weet, die 'er verstand' van heeft? Kan ik ook laten zien waar ik zelf aan het zoeken ben, het niet zo weet, waar ik op mijn eigen grenzen stuit, waar het me aangrijpt, waar ik klem zit enzovoort?

Binnen relationeel werken zijn die twee opdrachten heel belangrijk: op de verticale as moet zich iets van die twee logica's kunnen mengen, en op de horizontale as moeten beide kanten zich mogen tonen in wie ze zijn. Soms is dat lastig, want als degene met wie je te maken hebt, zich alleen maar laat zien als eisend en claimend ('Ik vraag, dus moet jij draaien'), dan kun jij alleen maar tevoorschijn komen in je dienstverlenende functie, als een functionaris die moet leveren. Het kan dus echt wel schuren. En andersom: als ik de ander alleen maar benader als 'wandelende diagnose', dan kan die ook alleen tevoorschijn komen als diagnose of probleem, en niet als mens met een heel leven.

Er moet dus beweging zijn van beide kanten op de horizontale en verticale as. Doordat er op de beide assen bewogen wordt, kun je afstemmen op elkaar. Je leert elkaar kennen, je laat zien wie je zelf bent, je hebt een beetje begrip voor elkaars logica en je vindt een weg om die enigszins te mengen. En zo kun je steeds beter relationeel afstemmen op de ander.



Dat leidt tot de bovenstaande figuur: hier zie je beide assen met in het midden een cirkel. Relationeel werken gaat heel erg over dat midden vinden als de plek waar je aangesloten en afgestemd bent. Maar niet alleen afgestemd op de ander, maar ook op jezelf: jij komt daarin mee. Als je aansluit bij de logica van de ander, moet je ook je eigen logica meenemen. Het feit dat je zes kinderen hebt om thuis voor te zorgen, neem je mee op het moment dat je voor een ander zorgt. Die cirkel is eigenlijk de derde metafoor: de rode loper. Als ik die uit wil rollen (en dat is wat ik doe als ik relationeel werk) dan kan dat alleen als ik er zelf op ga staan. Niet in mijn gala-jurk, maar als wie ik in mijn dagelijks leven ben. Ik moet laten zien waar ik sta en hoe ik aan het zoeken ben naar mijn positie. Ik ben dus aan het bewegen op die rode loper. Misschien gaat de ander er niet meteen op staan, maar pas na enige tijd. En dan komt er een moment dat we op die rode loper allerlei dingen aan het uitzoeken zijn die spannend of beangstigend zijn voor de ander, waardoor die er weer af stapt. En later er weer op. En ook jij als professional stapt er soms van af, uit het relationele werk, en dan weer erop door jezelf weer te laten zien, tevoorschijn te komen in een zekere mate van kwetsbaarheid. Het is een voortdurend zoeken naar hoe je kunt zorgen voor de ander terwijl je zorgt voor jezelf, en daar gaat de rode loper over.

Intermezzo 4

De deelnemers worden nu uitgenodigd om in drietallen uit elkaar te gaan en na te denken over de volgende vragen:

- Deel een actuele kwestie met betrekking tot iets/iemand in je werk waar spanning op staat, dat drukt, waar je zelfzorg in het geding is.
- Onderzoek samen, op die 'terp' (dus met erkenning maar ook onderzoekend): hoe beweeg jij in deze situatie op de assen? Bijvoorbeeld: kom je tevoorschijn, toon je jezelf, en zo ja, hoe dan? Waar ga je helemaal in je eigen logica zitten?
- Als de rode loper een metafoor is voor relationeel werken, wat moet je dan doen om daar samen op te komen (in jouw casus)?
- Stap eens figuurlijk op de rode loper; wat zeg je (letterlijk) zodat je de ander uitnodigt om ook op de rode loper te komen?

Tot slot

Zelfzorg, relationeel bekeken, gaat dus om:

- Anders spreken en denken over zelfzorg: meer dan een privé-opdracht voor een individuele zorgverlener.
- Het begint met het zien, waarnemen en waar hebben (accepteren) van de spanningen waar je in zit, de klem, het moeras, de situatie zoals die is.
- Dan helpt het om te gaan afwegen: op de terp, met reflectie, elkaar opzoeken etc.
- En relationeel aan zelfzorg doen = relationeel 'nee' zeggen: op de rode loper.

Relationeel werken is een spannende aangelegenheid, zeker als het gaat om cliënten die iets van je nodig hebben. Dan gaat het over dingen die op het spel staan, die lastig zijn, die pijn doen. Dus als het echt 'ergens over gaat', dan zijn dat meestal moeilijke dingen. Als je relationeel werkt en relationeel voor jezelf zorgt terwijl je voor die ander zorgt, dan doe je dat op de rode loper. Daar is het ingewikkeld, maar het is ook ontzettend leuk om het voor elkaar te krijgen. Omdat je echt iets gaat begrijpen van elkaar. En dat maakt dat ook het moeras 'goede grond' wordt. Want je ziet dat er zich iets ontwikkelt, je komt een stapje verder. En vervolgens gebeurt er weer wat, is er met een collega, cliënt of een kind opnieuw spanning of is het weer ruzie. En zo komen we in de volgende val terecht, en maken we dezelfde beweging. Het is dus de hele tijd aan de orde.

Relationeel werken is relationele zelfzorg, maar is ook relationeel begrenzen. We geven daar ook cursussen over, en als je daar meer over wilt weten kun je kijken op

<https://www.presentie.nl/cursusopleidingen/module-relationeel-begrenzen/>