

## Martijn Kole - De diversiteit van ons menszijn hoogachten

Augustus 2022

Martijn is mede-oprichter van Enik Recovery college in Utrecht, een plek waar kwetsbare mensen zich veilig en welkom voelen, en waar ze leren hoe ze zich staande moeten houden in een wereld die hen niet altijd gunstig gezind is. Hij is alweer jaren werkzaam in de 'herstelondersteunende' zorg, waarin het draait om 'peer-waardes' als 'gelijkwaardigheid' en 'wederkerigheid'. Momenteel werkt hij als zelfstandig adviseur bij het GGZ onderdeel van Het Blauwe Paard netwerk. Daarnaast is hij werkzaam voor Valente als beleidsadviseur ervaringsdeskundigheid en docent peer supported open dialogue.

"Ik vind het woord 'crisis' wel heel veel gebruikt wordt in de hedendaagse verslaglegging, het lijkt wel of we in een permanente crisis zitten. De GGZ heeft een aantal uitdagingen waar de wal het schip gaat keren.

Ten eerste denk ik dat we weer meer toestemming mogen ontwikkelen dat we verder en dieper kijken naar ons menszijn binnen de zorg, zodat er zijnsruimte ontstaat, ruimte om te voelen om te ademen, dat we mogen ontdekken hoe zaken met elkaar verbonden zijn en hoe wij zelf omgaan met ons menszijn.

De dimensies van het menszijn als vertrekpunt nemen binnen zorg en samenleving: hoe verhoud ik mij tot mijzelf (zingeving, betekenisgeving mijn existentie), hoe verhoud ik mij tot de wereld (mijn context, relaties, afkomst etc.). Dat de dwingende kaders die we inmiddels hiervoor hebben, losgelaten mogen worden en als een van de realiteiten gezien kunnen worden.

Dat wij mensen, samen met anderen, zelf weer leren betekenis te geven aan dat wat ons overkomt in het leven. Dat dit kan betekenen dat we fasen hebben dat we (wijzelf en onze omgeving) (soms) ernstig worstelen en zoeken naar hoe voortgang te vinden in dit bestaan en pogen in de wereld te zijn (het uithouden/oefenen van de spanning van het leven, omgevingen creëren die daarbij helpen).

Dat we hier soms hulp bij kunnen gebruiken, maar dat het begint en eindigt bij ons eigen leven en ons eigen netwerk., dat we samen op verhaal mogen komen, serieus genomen worden en dat er geluisterd wordt naar onze uitingen ook al begrijpen we die niet altijd.

De diversiteit van ons menszijn hoogachten.

Hoe komen we daar?

Ten eerste ons filosofisch heroriënteren als zorg. Weer leren reflecteren op ons eigen menszijn als professionals, wie ben ik? hoe verhoud ik mij tot de wereld tot mijn eigen existentie?

Een aantal zaken afleren:

- De wetende houding (we weten gewoon heel weinig).
- Dogma's rondom reductionistische kijk op mentaal welzijn.
- Durven afleren van die alles overheersende behoefte de dingen te managen.
- Knellende systemen van zorg die een werkelijkheid en werkwijze opleggen.
- Stop mensen te ontwrichten door ze in de parallelle wereld van de zorg te trekken.

Wat wel:

- Neem mensen veel serieuzer, cliënten, hun netwerk en medewerkers, maak de beweging naar hen toe ipv andersom.

- Dialoog openen zodat mensen zelf vanuit hun eigen unieke ervaringskennis ademruimte krijgen en zelf betekenis verlenen en leren hoe hun leven te leven; hier past een authentieke, bescheiden reflectieve houding bij. Daarbij kun je gerust ook kennis inbrengen, maar wel op een bescheiden wijze.
- Onderwijs ontwikkelen om deze vaardigheden te ontwikkelen (dialogische vaardigheden, eigen ervaringskennis ontsluiten)
- Onderwijs om het niet weten te faciliteren
- Onderwijs en randvoorwaarden om medewerkers in staat te stellen om goed hun werk te kunnen doen.  
Hiermee bedoel ik: dezelfde uitgangspunten die we voor cliënten en hun netwerk wensen, die zijn ook nodig voor medewerkers: ademruimte, vertrouwen, gehoord worden en gezien worden, ruimte om in dialoog te komen.

Op organisatieniveau denk ik dat het volgende nodig is:

- Veel meer flexibiliteit, democratie, verantwoordelijkheid nemen.
- Beschikbaarheid en horizontale organisatie van zorg binnen de eigen leefwereld.
- Cliënten en hun naasten centraal en de manier waarop we de zorg organiseren hierop aanpassen: need adaptive care. Tot nu toe zoeken we de oplossing steeds weer in de organisatie aanpassen aan bestuurlijke, beheerbehoeften. Dit leidt tot ingewikkelde kostbare zorg die niet bevredigt. Ook het denken in netwerkzorg kan deze kant weer opgaan. Durven we echt radicaal de zorg te veranderen zodat cliënten, naasten en medewerkers niet weglopen? Dit vraagt bestuurlijke moed, het goed doordenken, en voor langere tijd steunen van de ingezette koers en het durven investeren.
- Maak op bestuurlijk niveau heldere afspraken, op uitgangspunten van de zorg, hoe samen te werken en welke middelen beschikbaar zijn en vertrouw er dan op dat met de juiste scholing, organisatievorm er goede zorg geboden wordt op basis van wat burgers zelf aangeven.
- Nu is het net als met ander sectoren (asielzoekers, belastingdienst etc.): niet echte keuzes maken en het tot een crisis laten komen, zodat de wal het schip keert.

-----