

De moed om te stoppen

Vanuit onze visie op ondersteuning bewegen we als organisatie mee met ontwikkelingen in de samenleving. Dat geeft nieuwe inzichten. Die inzichten vertalen naar de dagelijkse werkpraktijk is niet altijd eenvoudig. Het vraagt om een stevige professionele basis gevoed door cultuur en waarden waar je op moet durven vertrouwen. Ook als je weerstand ervaart of keuzes maakt die minder of niet voor de hand liggend zijn.

We geven je een voorbeeld dat illustreert dat doen waar je voor staat dilemma's met zich mee kan brengen en weerstand op kan roepen, dat het kortom niet altijd de makkelijkste weg is. Vóór de eeuwwisseling is het binnen Nederlandse zorginstellingen heel gebruikelijk om cliënten af te zonderen in een aparte ruimte als ze onacceptabel gedrag vertonen. Na de eeuwwisseling wordt dat steeds minder

toegepast. Bij de JP is het uitgangspunt dat iemands vraag niet beantwoord wordt als diegene gedrag laat zien waardoor je gaat denken aan afzonderen. Want daardoor ben je niet meer in staat om de mens en zijn behoeften écht te zien.

Als er in 2006 een nieuw kortverblijfshuis wordt gebouwd, komt er toch een afzonderingsruimte in, ondanks dat het niet meer standaard is. De wet schrijft het nog wel voor en volgens medewerkers is die ruimte soms nog nodig. Als bijvoorbeeld Jeroen, een jongen van net achttien jaar, zijn energie niet kwijt kan en iemand daar niet goed op reageert, ontploft hij en escaleert de situatie. Hij moet dan naar de afzonderingsruimte, totdat hij weer rustig is.

Inge, de locatiecoördinator, vindt dat de afzonderingsruimte niet meer gebruikt zou moeten worden, omdat het niet past binnen de visie van de JP én niet meer binnen de ontwikkelingen in de samenleving. Binnen het team levert dat weerstand op. Er zijn

medewerkers die de ruimte nooit gebruiken. Dat zijn vaak jonge vrouwen voor wie zo'n situatie met spierkracht oplossen geen optie is. Zij vertellen dat je met Jeroen ook gerust even kunt gaan voetballen, zodat hij zijn energie kwijt kan. Eigenlijk werkt dat zelfs veel beter, maar het vraagt van medewerkers dat ze zichzelf opzij kunnen zetten en hun professionele houding op zo'n moment kunnen bijstellen.

Op een dag besluit Inge dat de afzonderingsruimte niet meer gebruikt moet kunnen worden. Ze overlegt niet, maar verzamelt al het papierwerk van de locatie en zet daar de hele afzonderingsruimte mee vol. Collega's reageren boos: "Stel dat we daar met iemand hadden gestaan?" "Tja," antwoordt Inge. "Kijk naar wat iemand écht nodig heeft, daar gaat het om."

Het vraagt moed om met iets te stoppen, zeker als je nog niet weet hoe het wél moet. Het voorbeeld hierboven is een duidelijke vertaling van onze visie in de dagelijkse praktijk. Een

ingrijpender besluit is de afsplitsing van de ASVZ in 1998. We merkten dat onze visies op ondersteuning en daarmee inrichting van de organisatie niet meer op elkaar aansloten. Als zelfstandige stichting verder gaan, gaf ons meer bewegingsvrijheid én leverde tegelijkertijd onzekerheden op. Maar blijven staan voor onze visie op ondersteuning bleek zwaarder te wegen dan dat.

Moed om te stoppen betekent bijvoorbeeld ook grenzen stellen of 'nee' zeggen. Bijvoorbeeld als blijkt dat we een bepaalde ondersteuningsvraag niet kunnen beantwoorden, omdat we daar de juiste expertise niet voor in huis hebben. Of als blijkt dat de vraag achter de vraag anders is dan we in eerste instantie dachten. Het vraagt moed om tegen mensen te zeggen dat er een einde komt aan de dienstverlening. Als het niet (meer) aansluit, is dat wel de weg die we moeten gaan, hoe moeilijk dat ook is of hoe tegennatuurlijk dat ook voelt.

Binnen de JP zijn er veel mensen met een sterk innerlijk kompas die daar ook op durven

te vertrouwen. Zij zien met hun professionele blik en voelen van binnenuit wat in een bepaalde situatie het beste is om te doen, ook al weten ze nog niet wat de uitkomst gaat zijn. Dat ontstaat vaak uit een vraag als 'hoe zou dit zijn voor bijvoorbeeld Jeroen?' We nodigen je uit om die vraag te stellen en naar het antwoord te handelen. Dat doe je met elkaar. Soms heb je daarbij iemand nodig die een knoop doorhakt, iemand die vertrouwt op het stevige fundament dat er ligt, iemand die het aandurft om te stoppen met iets dat niet meer passend is, óók als er nog geen alternatief is. Want weglaten en het even niet weten, is vaak de beste manier om te leren zien wat er écht nodig is.