

Praktijkleren

Author(s)

Hojtink, Marc; van Pelt, Mariël; Koeter, Laura

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Published in

Lexicon nabijheid en sociaal werk

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Hojtink, M., van Pelt, M., & Koeter, L. (2022). Praktijkleren. In L. Veldboer, R. Engbersen, E. Hooghiemstra, J. Jansen, L. Koeter, L. Repetur, J. Rözer, & A. Sprinkhuizen (Eds.), *Lexicon nabijheid en sociaal werk* (Versie 2.0 ed., pp. 169-173).
<https://www.movisie.nl/publicatie/lexicon-nabijheid-sociaal-werk>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Praktijkleren

Marc Hoijsink & Mariël van Pelt & Laura Koeter

Wat is 'praktijkleren' en welke rol speelt nabijheid hierin? Hoe verhoudt praktijkleren zich tot praktische wijsheid? Welke modellen en welke factoren bevorderen praktijkleren? Om deze vragen te beantwoorden behandelt het eerste deel van dit hoofdstuk het klassieke werk van Donald Schön, over de reflectieve praktijkwerker. Ook komt de term praktische wijsheid aan de orde in dit gedeelte. Het tweede deel beschrijft vervolgens een viertal modellen die praktijkleren stimuleren, plus factoren die praktijkleren bevorderen of juist belemmeren. Ten slotte plaatsen we enkele kritische noten bij praktijkleren.

Leren voor of door de praktijk

'Praktijkleren' is een begrip waarmee iets gek aan de hand is. Het is een term die je niet veel tegenkomt in literatuur over sociaal werk en sociaal beleid. Toch is het in dit boek als sleutelterm opgenomen, omdat het een term is die verwijst naar iets belangrijks in het sociaal werk. Een onderscheid in leertheorieën is dat tussen leren voor de praktijk, bijvoorbeeld op school door educatie, en leren door de praktijk, door het praktiseren van de professie zelf (Cohen Scale, 2003). Leren door de praktijk gaat dus verder na de opleiding en vindt dagelijks plaats in de directe interacties tussen sociaal werkers en mensen, gezinnen en gemeenschappen. Maar ook met collega's, managers, beleidsmakers, onderzoekers en andere stakeholders. 'Praktijk' verwijst naar het dagelijkse handelen van sociaal werkers daarin: naar datgene wat zij dagelijks doen. 'Praktijkleren' verwijst dan naar kennis van professionals die zij in hun werksetting opdoen, vanuit het handelen zelf, waarmee zij hun handelingsrepertoire vergroten om hun dagelijkse hulp of ondersteuning te verbeteren. Praktijkleren heeft dus alles te maken met nabijheid (fysiek, sociaal en institutioneel) in de zin dat het een niet zonder het ander bestaat. Praktijkleren gebeurt op het niveau van de individuele professional, maar kan ook meer systematisch samen met anderen gebeuren: met collega's, gebruikers en onderzoekers in teams, netwerken, samenwerkingsverbanden en organisaties.

Praktijkleren is altijd al nauw verbonden geweest met de eigenheid van sociaal werk (Van den Bersselaar, 2004). Praktijkkennis stoelt op het inzicht dat professionals in hun oordelen en besluiten vertrouwen op eerdere ervaringen die zij gedurende het werk opgebouwd hebben. In de wetenschap wordt dat al langer aangeduid als impliciete, tacieta kennis (Polanyi, 1958, Nonaka en Takeuchi, 1994). Sociaal werkers begeven zich beroepshalve voortdurend in unieke praktijksituaties die zij moeten beoordelen en waarin zij vergelijkbare ervaringen meenemen, zonder oog te verliezen voor de unieke kenmerken van iedere situatie (Van der Laan, 2006, Schilder, 2014, Van Monfoort, 2016). Praktijkleren heeft als belangrijke functie ervaringen op te doen om in combinatie met wetenschappelijke kennis competent te kunnen (blijven) handelen, steeds beter te worden in een goede beroepsuitoefening en zo de kwaliteit van professioneel handelen in sociaal werk te onderhouden en te vergroten, zowel in technische als morele zin.

De reflectieve praktijkwerker

Professionals reflecteren tijdens hun dagelijkse beroepsuitoefening in de praktijk voortdurend op diezelfde praktijk en op wat daarin wel en niet werkt, op patronen en uitzonderingen, en baseren hun handelen daarop. Dit inzicht is uitgebreid beschreven door Donald Schön (1983) in zijn werk over de *reflective practitioner* in zijn gelijknamige boek. Wie het doen en laten van professionals in de dagelijkse werkelijkheid bestudeert, zo stelt hij, constateert dat zij niet uit zijn op theorievorming of waarheidsvinding, maar telkens weer passende oplossingen zoeken in complexe, unieke

praktijksituaties. Professionals gaan niet zozeer uit van een gegeven probleem en vraag waarbij de best wetenschappelijke onderbouwde oplossingen gezocht worden, maar hun werk bestaat vooral uit het construeren en reconstrueren (*setting*), formuleren en herformuleren van vragen en problemen (*reframing*). Zij zoeken daarin niet naar het enige juiste antwoord, maar naar een oplossing die als juist, rechtvaardig en bevredigend gewaardeerd (*appreciation*) kan worden door betrokkenen, in het licht van samen overeengekomen doelen of uitgangspunten.

Schön maakt daarin onderscheid tussen een impliciete vorm van 'weten hoe te handelen' (*knowing-in-action*) en de kunde van professionals om direct op onvoorspelbare situaties te kunnen reflecteren om deze vervolgens weer bij te sturen (*reflection-in-action*). De kennis die de professional daarin inbrengt bestaat naast wetenschappelijke kennis vooral uit eerdere leerervaringen in de praktijk. Op basis daarvan wordt een repertoire aan scripts opgebouwd over wat goed is om te doen in een gegeven situatie: een repertoire aan voorbeelden, beelden, duidingen en interventies (vgl. Van den Bersselaar, 2004).

Expert word je volgens Schön vooral door als professional ervaringen op te doen en te blijven leren van gevallen. Een professionele praktijk heeft daarom, zo stelt hij, een eigen mores die afwijkt van een meer strikt wetenschappelijke praktijk, en die belangrijk is voor adequaat handelen in vaak onvoorspelbare en complexe situaties. In zijn visie start het vergaren van kennis van beroepsbeoefenaren zoals sociaal werkers over hoe professioneler te handelen in de dagelijkse praktijk en niet bij theorie. Dit uitgangspunt treffen we ook aan in een begrip dat de laatste jaren in het sociaal domein steeds vaker opduikt en dat het belang van leren door te doen te benadrukt: praktische wijsheid.

Praktische wijsheid

De term benadrukt dat sociaal werkers er met theoretische kennis alleen niet komen, maar dat voor goed handelen ook andere typen kennis nodig zijn die op de werkvloer ontwikkeld worden (Van den Bersselaar, 2009). De oorsprong van de term gaat terug naar het werk van Aristoteles die al een onderscheid maakte tussen theoretische kennis, *epistèmè*, die universeel en vaststaand is; praktische kennis of ambachtelijkheid, *technè*, namelijk het weten hoe dingen werken; en praktische wijsheid, *phronèsis*, begrijpen van wat er aan de hand is en afwegingen kunnen maken over de juistheid, rechtvaardigheid en door betrokkenen geapprecieerde oplossing. Praktische wijsheid is het resultaat van uitproberen, inschatten, opnieuw doen, heroverwegen. Zij is ook normatief van aard: ze staat in het teken van moreel goed handelen in de unieke situatie. Volgens Albers en Kruijter (2020) gaat het bij praktische wijsheid om slim handelen in gevallen waar richtlijnen en standaarden niet werken. Het is daarmee een manier om het dagelijkse handelen te herkennen, erkennen en waarderen en beter te benutten. Sociaal werkers beschikken over meer praktische wijsheid dan beleidsmakers en bestuurders. Maar, zo stellen de auteurs, ze beseffen vaak niet hoeveel ze weten en hoe belangrijk het is deze praktische wijsheid boven water te krijgen en dit bijvoorbeeld op grotere schaal in te zetten en verwerken in beleid. Hun handelen en de kennis daarin is vaak impliciet. Er zijn verschillende manieren, die direct of indirect uitgaan van het begrip praktische wijsheid, om het handelen en de kennis daarin te expliciteren en uit te bouwen met oog op het verbeteren van de hulp of ondersteuning aan inwoners. Wij bespreken kort vier manieren die we gekozen hebben, omdat zij tegemoetkomen aan een paar belangrijke uitgangspunten waaronder:

- sociaal werkers vragen zich af hoe ze zo goed mogelijk kunnen handelen;
- sociaal werkers hebben zelf een actieve rol hebben als kennismakelaar;
- er wordt wetenschappelijke kennis aangewend;
- het gaat om vraagstukken en sociale kwesties in de praktijk die door verschillende betrokkenen belangrijk gevonden worden (Hermans & Van Pelt, 2020).

Vormen van praktijkleren

Voor sociaal werkers misschien wel het meest bekende model voor praktijkleren is *case-based learning* (Van den Bersselaar, 2004, Vlaeminck, 2005). Casuïstiek is de leer van de afzonderlijke gevallen. Een casus, een afzonderlijk geval, is een reconstructie (schriftelijk of mondeling) van een levensechte situatie of ervaring van de sociaal werker in zijn dagelijkse praktijk en is bedoeld om te leren. Het gaat daarin met name om het leren van diegene die een casus inbrengt. De casus-inbrenger krijgt meer inzicht in het handelen en doet ideeën op voor toekomstige – vergelijkbare – casussen. Ook anderen, die bij de casusbespreking betrokken zijn, leren hiervan. Een variant van deze vorm die een stap verder gaat is *case-based reasoning*. Hierin worden meerdere casussen ingebracht en uitgediept en naast nieuwe situaties en problemen gelegd. Daarbij wordt ook wetenschappelijke kennis ingebracht als kennisbron (Vlaeminck, 2005). Door meerdere casussen te analyseren worden patronen ontdekt die met wetenschappelijke kennis geduid worden, en in relatie gebracht worden met de nieuwe situatie. Dat leidt tot aanwijzingen voor beter handelen zonder dat het hier gaat om dwingende directieven, precies omdat sociaal werkers te maken hebben met unieke sociale situaties die, in hedendaags jargon, om 'maatwerk' vragen (Van der Laan, 2003).

De tweede vorm van praktijkleren is gebaseerd op een benadering die *Practice Development* heet en in de verpleegkunde en gezondheidszorg al langere tijd bestaat. Ze is onderzocht op haar relevantie voor het sociaal werk en zo vertaald dat er meer aandacht is voor 'het sociale' waardoor zij meer passend is voor sociaal werkers (Van Pelt et al., 2020). *Social practice development* (SPD) kan worden gedefinieerd als een gezamenlijke inspanning van sociaal werkers – bijvoorbeeld een team – gericht op het systematisch ontwikkelen van hun praktijkhandelen in relatie tot terugkerende, gedeelde sociale problemen of vraagstukken. De uitkomst van dit leerproces is idealiter niet alleen dat de praktijk van het betreffende team verbeterd is, maar ook dat er een praktijktheorie is ontwikkeld. Hiermee kunnen sociaal werkers werkzaam in andere contexten en op andere plekken hun voordeel doen ten bate van een betere hulp en ondersteuning.

Bij deze vorm worden drie kernactiviteiten in samenhang uitgevoerd: 1) samenwerking met een diversiteit van belanghebbenden, 2) afstemmen op en verbinding met meervoudige perspectieven en ontwikkelingen in de context, 3) een brede benadering van *Evidencebased Practise*, waarbij meerdere kennisbronnen worden meegenomen en waarbij sociaal werkers ook zelf (mee) praktijkonderzoek uitvoeren, verbeteringen ontwerpen, uittesten en evalueren.

CAIMeR staat voor: Context, Actoren, Interventies, Mechanismen en Resultaten. Door naar al deze vijf elementen te kijken kunnen professionals hun praktijk goed ontleden en komen zij verbetermogelijkheden op het spoor. Het CAIMeR model is een vorm van theoriegestuurde evaluatie (Blom en Morén, 2010), maar de praktijkervaring staat hierin zeer centraal. Theoriegestuurde evaluatie is gericht op het achterhalen hoe en waarom een praktijk of interventie werkt, in plaats van alleen te weten komen óf iets werkt. Context verwijst naar factoren in de samenleving maar ook op het niveau van de organisatie, het team en de inwoner(s) die van invloed zijn op de praktijk en de vraag hoe je daarmee om kunt gaan. Actoren verwijst naar alle partijen en personen die van invloed zijn op de betreffende praktijk. Wie zijn dat en welke invloed oefenen zij uit? Interventies zijn de methoden en de systematische en doelgerichte (reeks) van acties die professionals uitvoeren. Welke zijn dat? Hoe zien ze er precies uit? Mechanismen gaat over de ingrediënten die – samen – maken dat iets werkt. Oftewel dat er een wenselijk resultaat komt. Resultaten verwijzen naar de uitkomsten van de interventies. Deze kunnen zich op korte en lang(ere) termijn voordoen en kunnen zowel bedoeld als onbedoeld zijn en gewenst, maar ook ongewenst. CAIMeR wordt vaak toegepast op programmaniveau, waarbij in verschillende contexten dezelfde interventies – lees: methoden en aanpakken – worden gebruikt. Het is een model dat onderzoekers en professionals kunnen gebruiken om praktijken te beschrijven én te analyseren. Het is niet alleen gericht op verbetering van praktijken, maar ook op theorie-ontwikkeling.

Ook bij de vierde vorm van praktijkleren, de werkplaatsen, gaat het meer om theorie-ontwikkeling en bijdragen aan de kennisbasis van het sociaal werk. Zo is er bij academische werkplaatsen een centrale rol weggelegd voor *science practioners* die zowel in de praktijk als aan een (promotie)onderzoek aan de universiteit werken. Naast de academische werkplaatsen bij universiteiten hebben we in Nederland werkplaatsen sociaal domein die aan hogescholen verbonden zijn. Kenmerkend voor werkplaatsen is dat er een langdurig samenwerkingsverband is tussen praktijkinstellingen, zoals sociaalwerkorganisaties, één of meerdere onderzoeks- en onderwijsinstellingen, gemeenten en gebruikers/inwoners. Samen vormen zij lerende praktijken die werken en leren rondom een gezamenlijke vraag (Jansen, Pas & Van der Lange, 2019; Werkplaatsen Sociaal Domein, z.d.). Praktijkleren vindt dus in een sterk georganiseerd verband plaats tussen verschillende typen actoren. Een werkplaats heeft daarbij meestal een regionale insteek: het is een leer-, werk- en onderzoeksgemeenschap waar aan praktijkvraagstukken wordt gewerkt. Werkplaatsen zijn zowel gericht op praktijkverbetering als op het genereren van (wetenschappelijke) kennis waarbij onderzoeksresultaten worden doorvertaald naar de praktijk, het onderwijs, het beleid en/of ook wetenschappelijke publicaties.

Bevorderende factoren, op individueel, organisatie- en netwerkniveau

Welk model je ook toepast, ze leiden alleen tot praktijkleren als er aan een aantal voorwaarden is voldaan. Of, anders gezegd, als er zo veel mogelijk bevorderende factoren van praktijkleren aanwezig zijn. Het belangrijkste daarbij is dat er sprake is van sociaal leren. Dus zowel op individueel niveau, organisatieniveau als netwerkniveau is het van belang dat concepten, feiten, principes en procedures, eigen inzichten, meningen en ervaringen expliciet worden gemaakt door er woorden aan te geven in communicatie met anderen die soortgelijke praktijken delen (n.a.v. Coenders, 2009). In dit sociale aspect van praktijkleren komt ook nabijheid nadrukkelijk naar voren. Sociaal leren wordt bevorderd door deze nabije sociale interactie.

Daarnaast weten we uit wetenschappelijke literatuur dat de volgende factoren van belang zijn. Op individueel niveau spelen persoonsgebonden factoren een rol. Dan kun je denken aan iemands cognitieve vermogens. Maar ook motivatie, de interesse in leren, en willen leren om een praktijkdoel te bereiken (Engeström, 2004). Daarnaast vraagt het enig (zelf-)vertrouwen in leren, ook al is de situatie complex en niet te reduceren tot een paar factoren (Spiro et al., 1988). Om te kunnen leren in en van de praktijk is het daarnaast van belang dat er voldoende aanknopingspunten zijn bij wat de professional al kent uit zijn of haar opleiding of uit de persoonlijke of werkervaring.

Op organisatieniveau treffen we lerende organisaties aan met een hoog leerpotentieel, waarin er een ideale leercultuur is van 'fouten maken mag' en 'continue afstemming op de omgeving moet'. Om te leren in een organisatie moet deze echter ook variatie bieden in het professionele werk om echt te leren en niet te vervallen in routinematig gedrag (Onstenk, 1997).

Ook organisaties die nog niet als 'lerende organisatie' aangemerkt kunnen worden, hebben de mogelijkheid om praktijkleren bij hun medewerkers te stimuleren, door toegang te bieden tot en verdere ontwikkeling van kennisinstrumentarium, kennisinfrastructuur en kennisnetwerken (Markauskaite, L. Goodyear, 2017). Met kennisinstrumentarium bedoelen we zaken als opvattingen over het beroep, de taken die worden uitgevoerd en wijzen van werken. Daarnaast ook concrete zaken die helpen in de uitvoering, zoals bijvoorbeeld methodieken die in de organisatie aanwezig zijn of binnengehaald kunnen worden. Met de kennisinfrastructuur bedoelen wij zaken in de organisatie als een bibliotheek (of databanken) en mogelijkheden om zowel informeel te leren, bij het koffiezetautomat, als formeel te leren door bijvoorbeeld werkbegeleiding, casuïstiekbespreking in het team, intervisie en supervisie of verantwoordelijk zijn voor integrale kwaliteitszorg. Andere mogelijkheden voor formeel leren zijn scholing, trainingen, cursussen, conferenties. Formeel leren en informeel leren zijn beide belangrijk (Schilder, 2013).

Van kennisnetwerken of leernetwerken spreken we niet alleen als de professional deelneemt aan leergemeenschappen die specifiek gericht zijn op leren en innoveren in het sociaal werk (zie SPD, CAimer en werkplaatsen). In alle netwerken waar professionals deel vanuit maken wordt namelijk geleerd. Dit betreft bijvoorbeeld een wijknetwerk waar sociale professionals van diverse pluimage en inwoners bij elkaar komen om elkaar en elkaars werk te leren kennen en soms casuïstiek te bespreken. Een netwerk van professionals kan ook bijeenkomen met het doel complexe casuïstiek te bespreken. Naast sociaal werkers kunnen daar bijvoorbeeld professionals van jeugdzorg, politie, justitie en de woningbouwvereniging aanwezig bij zijn.

Conclusies

Praktijkleren is belangrijk voor de kwaliteit van sociaal werk. Zoals Schön heeft laten zien, baseren professionals hun handelen voornamelijk op eerdere praktijkervaringen en reflecteren zij daarop om dat handelen af te stemmen op de specifieke situatie. Praktische wijsheid ontwikkelt zich op de werkvloer. Maar praktijkleren gebeurt niet altijd systematisch, waardoor er onvoldoende geleerd wordt van het dagelijkse handelen en de interacties die daarbij plaats vinden met cliënten, inwoners, vrijwilligers, professionals, managers, beleidsmakers, ondernemers, etc. Daarin zijn toepassingsvormen behulpzaam: vooral *case-based reasoning* en SPD zijn vormen die lokaal en door uitvoerende sociaal werkers relatief gemakkelijk ingezet kunnen worden en die als pluspunt hebben dat er ook verbindingen gelegd worden met theorie en wetenschappelijke inzichten. Beide vormen leunen sterk op de inbreng van de deelnemers. Daarom is het belangrijk oog te hebben voor een paar valkuilen. Ten eerste is het zaak om alert te blijven op tunnelvisies, omdat professionals geneigd zijn elkaar te bevestigen en elkaar ook het verkeerde kunnen aanleren. Zorg ervoor dat de stem van de gebruiker goed gehoord wordt, door aandacht te hebben voor het zwakste belang en ervaringskennis van gebruikers mee te nemen als belangrijke bron voor praktijkleren. Blijf daarom open staan voor kennis van buitenaf en durf elkaar als professionals kritisch te bevragen. En zorg dat er op afdelingen en in teams sprake is van (morele) pluriformiteit en diversiteit om tunnelvisies te voorkomen (Zacka, 2018). Niet elk leren leidt automatisch tot verbetering van de kwaliteit van de dagelijkse uitvoering of een wijze praktijk.

Bronnen

- Blom, B., & Morén, S. (2010). Explaining social work practice: The CAImeR theory. *Journal of social work*, 10(1), pp. 392-411.
- Jansen, E., Van der Pas, S., & De Lange, G. (2019). *Rapport leernetwerken sociaal domein*. Werkplaatsen Sociaal Domein.
- Schilder, L. (2013). *Leren dat maatschappelijk werkt. Het versterken van de beroepsidentiteit van de maatschappelijk werker door middel van leerprocessen op en rond de werkplek* (proefschrift). Eburon.
- Van Pelt, M., Hutschemaekers, G., Slegers, P., & Roose, R. (2020). The relevance of practice development for professionalisations of social work. *European Journal of Social Work*, pp. 1083-1096.
- Van Pelt, M., & Hermans, K. (2020). Praktijkontwikkeling als professionalisering in sociaal werk. In M. van Pelt, R. Roose, M. Hoijtink, M. Spierts & L. Verharen. *Professionalisering van sociaal werk. Theorie, praktijk en debat in Nederland en Vlaanderen*. Coutinho, pp. 157-176.
- Vlaeminck, H. (2005). *Het gebruik van casuïstiek in het sociaal werk*. Academia press.
- Werkplaatsen Sociaal Domein (z.d.) Lerende praktijken | Werkplaatsen Sociaal Domein
- Coenders, M. (2009). Community of Practice, Etienne Wenger. Canon van Het Leren, pp. 125-136.
- Zacka, B. (2018). *When the state meets the street: public service and moral agency*. Harvard University Press.

Presentie

Elly Beurskens

Presentie draait om relationeel werken

Als je aan mensen vraagt wat zij een goede hulpverlener vinden, dan zeggen ze dingen als: dat is iemand die jou kent, voor wie je geen nummer bent; die je geregeld ziet of tegenkomt; die je aan de mouw kunt trekken; die je kunt bellen en die dan ook opneemt. Voor zo'n hulpverlener is het belangrijk hoe het met je gaat, en hij of zij snapt dat het soms helemaal niet gaat. Daarmee zeggen ze eigenlijk: iemand die concreet tijd en aandacht voor je heeft, zich op je betreft en zich jouw lot aantrekt, die iets begrijpt van je leven en je sores en die het goede voor jou wil.

Wat doet een goede hulpverlener eigenlijk? Met die vraag startte Andries Baart in de jaren negentig een onderzoek naar het werk van buurtpastores in enkele stadswijken. Hij volgde deze buurtpastores gedurende meerdere jaren, en beschrijft in zijn onderzoek nauwkeurig wat zij deden: 'Aandachtig en toegewijd bij kwetsbare mensen blijven en met steun, hulp en zorg bijdragen aan een goed leven waarin zij gezien, gehoord en in tel zijn.'

Presentiebeoefening houdt in dat je als hulpverlener of zorggever:

- Relationeel werkt. Dat wil zeggen: je leert wat je moet doen of wie je kunt zijn voor de ander, in de eerste plaats in en vanuit de relatie met die ander.
- Zo open en onbevangen mogelijk de ander tegemoet treedt, zonder vooraf gegeven aannames of interpretaties en zonder eigen agenda.
- Aansluit bij en afstemt op dat wat er voor de ander op het spel staat, je tempo aanpast aan dat van de ander.
- Niet uitsluitend op je routines werkt.
- De ander niet verlaat. Ook al is er niets om op te lossen en ook al zal hij of zij misschien nooit veranderen.

Presentie als afgestemde, passende en weldadige hulp en zorg is de kern van alle hulp- en zorgverlening. Daarom wordt het in de praktijk snel herkend: het komt dichtbij jezelf en bij je motivatie en drijfveren om voor de zorg- en hulpverlening te kiezen.

Presentie wordt beoefend op een breed terrein, van verpleeghuiszorg tot social work, van forensische psychiatrie tot vrijwilligerswerk en mantelzorg. Maar ook in ontwikkelingsgericht werken, in het activeren en versterken van netwerken, in verbindend werk. Het is de kern van alle goede zorg, maar blijkt in het bijzonder nodig om het goede te kunnen doen voor mensen die moeilijk te bereiken zijn, meervoudige problemen hebben of lastig te begrijpen zijn.

Waar komt presentie vandaan?

Presentie is door Andries Baart, grondlegger van de theorie (2001), niet bedacht, maar in de praktijk gevonden. En in vervolg daarop was presentie voortdurend in de praktijk te herkennen en terug te vinden. Deze manier van werken noemde hij 'presentie' of 'de presentiebenadering'. Het is opgehaald uit de praktijk, maar leunt ook op de zorgethiek, de filosofie en verpleegkundige theorieën. Presentie maakt deel uit van een bredere beweging. Zo hebben bijvoorbeeld kwartiermaken in sociaal werk, belevingsgerichte zorg in de verpleegkunde en rehabilitatie en herstel in de psychiatrie een gelijke zoekrichting, al leggen ze andere accenten. Degenen die met deze stromingen vertrouwd zijn, zullen veel herkennen in presentie (Praktijkboek Presentie, p. 24).

Geen methode maar een benadering

Presentie is uitdrukkelijk geen methode van na elkaar te zetten stappen waarmee een vooraf bepaald doel wordt bereikt. Het geeft je geen concrete aanwijzingen of vaste manieren van doen die je in de praktijk altijd kunt toepassen. Presentie is een benadering. Daarmee bedoelen we: een bepaalde manier van denken over het werk, geformuleerd in een aantal werkprincipes, zoals: relationeel te werk gaan, aansluiten en afstemmen, de ander niet verlaten (zie de inleiding). Ook gaat presentie uit van een aantal morele principes: als presentiebeoefenaar wil je er zijn voor de meest kwetsbaren en verlaat je de ander niet, ook al kan er niets worden opgelost.

Overigens is presentie voor professionals geen vervanging van hun vak. Je blijft voluit professional, maar als je volgens presentie werkt, oefen je dat vak op een bepaalde manier uit. Hulp en zorg verlenen is vaak een complex en moerassig gebeuren. En in dat moeras weten we het vaak niet zo goed. De kunst is om dat niet weg te poetsen door voor snelle oplossingen te gaan, maar het vol te houden in de vorm van 'verstandig doormodderen'. Presentie betekent stapje voor stapje verdergaan en aldoor zelf nadenken over en leren van de praktijk. Presentie in de praktijk gaat over be-oefening: een voortdurend oefenen en telkens weer opnieuw uitzoeken en uitvinden wat vanuit de aandachtige en toegewijde betrekking het goede is om te doen. De ene keer lukt dat beter dan de andere keer – en dat mag.

Definitie

Een korte definitie van presentie is de volgende:

'Een praktijk waarbij de zorggever zich aandachtig en toegewijd op de ander betreft, zo leert zien wat bij die ander op het spel staat – van verlangens tot angst – en die in aansluiting dáárbij gaat begrijpen wat er in de desbetreffende situatie gedaan zou kunnen worden en wie hij of zij daarbij voor de ander kan zijn. Wat gedaan kan worden, wordt dan ook gedaan. Een manier van doen die slechts verwezenlijkt kan worden met gevoel voor subtiliteit, vakmanschap, met praktische wijsheid en liefdevolle trouw.' (Praktijkboek Presentie, p. 21)

Deze definitie laat zien dat presentie meer is dan aanwezig zijn of goed luisteren. Het laat zien dat het verder gaat dan de ander volgen in diens gedachtegangen, wensen en strevingen. Dat zijn wel essentiële ingrediënten, maar presentie is veel meer.

Presentie begint met het aandachtig en toegewijd zich betrekken op de ander. Je begint niet vanuit je eigen interesses of vanuit de doelen van het vak, of vanuit de doelstellingen van de organisatie of van de politiek. Als je aan presentie doet, wil je uitgaan van wat voor de ander op het spel staat. Wat dat is kan alleen duidelijk worden als je bereid bent om je op de ander te betrekken en de relatie aan te gaan. In het betrokken zijn op de ander, in de relatie met de ander, leer je waar iemands leven over gaat. Je gaat zien wat en wie voor hem of haar van betekenis is, wat pijn doet, waar hij of zij naar verlangt, op hoopt of naar streeft. Daarbij gaat het om iemands héle leven, niet alleen om iemands probleem of iemands hulpvraag.

Nabijheid

Als je volgens presentie wilt werken, moet je dichtbij de ander komen. Pas dan kun je weten hoe het er in iemands leven aan toe gaat en waar het voor mensen echt om gaat. Door nabij te zijn en te blijven ontwikkel je de relatie met de ander. Dat is lang niet altijd een harmonieus gebeuren. Soms betekent een relatie ontwikkelen dat het botst en schuurt tussen hulpgever en hulpontvanger. Denk alleen al aan het feit dat jij als professional of als persoon, een bepaalde logica hebt,

maar de ander net zo goed. Om een voorbeeld te noemen: de dag van een professional bestaat misschien uit 8 uur, de dag van de ander heeft er 24. Als je dat van elkaar niet begrijpt, kunnen er over en weer irritaties en verwijten ontstaan. En als de ander te 'lastig' wordt, kun je als zorg- of hulpgever de neiging krijgen om afstand te nemen van die persoon. Presentie vraagt van jou om de ander, hoe lastig en ingewikkeld ook, niet te verlaten en schuring niet uit de weg te gaan. Maar dan is er wel werk aan de winkel. Het vraagt om samen uitzoeken wat er voor de ander op het spel staat en waar jouw eventuele ruimte zit om daarin mee te kunnen bewegen. Dat kan betekenen dat je een tijdlang aan het ploeteren bent met elkaar. Als je dat op een vruchtbare manier weet te doen, ga je elkaar vaak beter begrijpen en verdiept de relatie zich.

Casus: De redelijkheid van Joke en Michelle

Michelle ruikt onfris, zeggen ze op school. Omdat haar moeder Joke verstandelijk beperkt is, heeft het eenoudergezin een begeleider. Die gaat, op aandringen van de school, met moeder en dochter in gesprek over de zweetgeur van Michelle. Na veel nadenken en zoeken vraagt de begeleider of moeder Joke eens wil voordoen hoe ze wast. Nou, zoals ze dat van háár moeder heeft geleerd: alle kleding door elkaar in de wasmachine, op tachtig graden wassen en vervolgens alles in de wasdroger. Op die manier, zegt Michelle, komen mijn kleren er gekrompen en vaal uit. Ze doet daarom haar favoriete shirts die ze graag naar school draagt, nooit in de was, met een onfrisse geur als gevolg. Maar voor haar als vijftienjarige is het belangrijk om er leuk uit te zien, dus trekt ze de ongewassen shirts toch steeds weer aan.

Als je dit weet over Michelles leven, dan snap je veel meer van haar. Dan kun je volgen waarom ze vaak vuile shirtjes draagt en dus niet fris ruikt. Je kunt dan begrijpen waarom het voor haar 'redelijk' is om ongewassen shirtjes te dragen. Het betekent ook dat je bij het nadenken over een oplossing in deze kwestie de logica van moeder mee moet nemen. Zij heeft immers zo leren wassen van haar moeder en zo moet het dus.

Deze logica uitzoeken is soms een grote opgave: kun je de redelijkheid begrijpen van dat (in jouw ogen) moeilijke, lastige, gekke gedrag van hulpvragers? En kun je snappen waarom het vanuit hun leefwereld logisch is om het zo te doen?

Het is in het geval van Joke en Michelle van groot belang dat die poging wordt ondernomen. Pas dan kan er hulp gegeven worden die ook echt helpt. Wie de logica of de redelijkheid van de ander wil begrijpen, moet op zoek gaan: wat probeert iemand te vermijden of juist te behouden? Waar verlangt iemand naar? In de casus van Joke en Michelle is dat knap ingewikkeld. Daar zou je kunnen zeggen dat het voor Joke om haar eer gaat: 'Ik ben een goede moeder die mijn dochter fris aflevert aan de buitenwereld.' Voor Michelle staat er op het spel: 'Ik wil er leuk uitzien.' Maar het gaat in deze ook om oma, die niet eens lijfelijk aanwezig is. Het wassen is immers zo geleerd van oma. Als dat hier afgekeurd wordt, dan hebben we kritiek op oma.

Aansluiten en afstemmen, de kern van presentie

Voor de beoefening van presentie zijn 'aansluiten en afstemmen' essentieel. Aansluiten betekent dat je opmerkt hoe de wereld er voor de ander uit ziet en wat de leefwereld van de ander is. Het betekent dat je oog hebt voor iemands taal en tijdsbeleving, en voor de voorbeelden waaraan iemand zich spiegelt of zich juist tegen keert. Aansluiten betekent dat je opmerkt hoe de levensloop van de ander is, inclusief zogenaamde keerpunten. Dat zijn momenten waarop iemands leven een andere wending nam, had kunnen nemen of alsnog kan nemen – ten goede en ten kwade (Praktijkboek Presentie, pp. 71-98). Aansluiten vraagt dus, zoals we al zeiden, om nabijheid: van veraf zie je niet hoe de wereld voor een ander is.

Aansluiten betekent ook: opmerken welke opgaven de ander heeft. Opgave heeft in de presentie een speciale betekenis. Opgaven zijn zaken waarmee de ander op dat moment worstelt, waarbij er voor die ander iets onontkoombaar op het spel staat en dat zij of hij zelf moet aanpakken. Dat kan heel iets anders zijn dan waarmee iemand zich tot een zorgverlener wendt. Iemand komt met een gebroken arm naar de dokter maar de echte opgave is: hoe moet dat nu met mijn werk? Iemand komt met een verslaving bij de verslavingszorg, maar waarmee diegene worstelt is: hoe zorg ik dat niemand het merkt? In de aansluiting bij die opgaven wordt duidelijk hoe dat wat op het spel staat, zó gethematiseerd kan worden dat er ook wat aan gedaan kan worden. Dat betekent in de praktijk natuurlijk niet om iemand te helpen ontsnappen uit de gevangenis. Maar misschien wel om iemand te helpen om – vanuit de gevangenis – toch een goede vader voor zijn kinderen te kunnen zijn (Praktijkboek Presentie, pp. 88-92).

Als professional stem je daarbij af op wat er voor de ander op het spel staat, maar ook op jezelf en wat jij aankunt. Ook stem je af op het gezin, de familie en het informele netwerk en op andere zorgverleners die met deze cliënt te maken hebben. En je stemt af op je vak (wat kan hier professioneel optreden zijn?), op de uiteindelijke bedoeling van je werk (waar is het ons eigenlijk om te doen?) en op de inhoudelijke en organisatorische kaders van het werk. Aansluiten en afstemmen wil dus zeggen dat je continu aan het afwegen bent tussen jouw (professionele) kaders en de leefwereld van de hulpontvanger.

Waar is presentie aan te herkennen?

Of zorg- en hulpgevers presentie beoefenen, is op het eerste gezicht niet gemakkelijk te ontdekken. Je kunt het niet zien aan losse handelingen en gedragingen. Presentie betekent bijvoorbeeld niet dat je altijd aardig en vriendelijk bent. Of goed communiceert. Of iedereen je telefoonnummer geeft. Het ligt er maar aan wie het is, wat de omstandigheden zijn, wat de aard van jullie relatie is en wat er voor de ander op dat moment speelt. Of, om een ander voorbeeld te geven: soms past het binnen presentiebeoefening om met de ander te ruziën of te zeggen: 'En nou even je mond houden.' Of dat inderdaad passend is, kun je alleen weten als je begrijpt wat het grotere geheel is waarin dat ruziën staat.

Presentie herken je door naar de volle breedte van iemands praktijk te kijken en je af te vragen waar iemand zich door laat leiden. Door de vraag of de ontvanger de zorg en hulp ervaart als iets wat hem of haar baat? Door binnen de relatie met de cliënt en met diens netwerk af te stemmen op zijn of haar leven, zoals de cliënt dat leeft? Door de ruimte te benutten die organisatie en politiek bieden, om goede, afgestemde zorg te bieden? Dat zijn de dingen waar je naar moet kijken om te bepalen of iemand presentie beoefent. (Praktijkboek Presentie, pp. 24-25).

Tot slot

De kern van op een goede manier hulp en zorg verlenen is dat je het 'relationeel' doet. Je kunt er niet voor een ander zijn, als je niet mét die ander bent. Wie aan presentie wil doen, moet bereid zijn om naar de ander toe te bewegen en letterlijk dichtbij te komen. Alleen zo kun je zien en leren wie die persoon is, wat er voor hem of haar toe doet en wat jij dan voor die ander kunt betekenen.

In dit lemma hebben we uitgelegd wat relationeel werken volgens de presentiebenadering inhoudt. De kern daarvan is dat je aansluit bij en afstemt op de hulpontvanger, en vanuit de relatie met hem of haar leert wat je kunt doen en wie je kunt zijn voor die ander. Dat is geen gemakkelijke opgave. Het vraagt geduld om niet naar een zelfbedachte oplossing toe te hollen. Om eerst uit te zoeken wie de ander is, hoe dat leven eruit ziet en wat daarin van betekenis is. Om te investeren in de ander, aandachtig en toegewijd te zijn. Om de modderigheid van de praktijk vol te houden en kwetsbare mensen niet te verlaten. Dat is wat een goede hulp- of zorgverlener doet.

Bronnen

- Baart, A. (2001. 3^e, vermeerderde druk). *Een theorie van de presentie*. Utrecht: Lemma.
- Beurskens, E., Van der Linde, M., & Baart, A. (2019). *Praktijkboek Presentie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Van der Linde, M., Schaftenaar, P., & Leest, J. (2021). *Relationeel begrenzen*. Kennisdossier: presentie. Utrecht: Stichting Presentie.

Lees-, kijk- en luistertips

- Beurskens, E., Van der Linde, M., & Baart, A. (2019). *Praktijkboek Presentie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Leest, J., Van der Linde, M., & Bolt, E. (2018). *Verstandig duikelen. De complexe praktijk van sociale professionals*. Utrecht: Stichting Presentie.
- Baart, A., & Oude Egberink, A. (2017). Relationeel werken. Serie van 7 artikelen. *Tijdschrift Zorg+Welzijn*.
- Baart, A., & Oude Egberink, A. (2016). De praktisch wijze professional. Serie van 7 artikelen. *Tijdschrift Zorg+Welzijn*.
- Van der Linde, M. (2021). *Presentie toegelicht*. (podcast)
- Baart, A. (2019). *De hachelijkheid van het bestaan*. (lezing voor Astore)
- Baart, A. (2010). *Presentie in 10 minuten*. (video)
- Voor meer informatie en materiaal over presentie: zie www.presentie.nl