

Kintsugi in de Justitiële Jeugdinstelling *Over de kwetsbare gouden draad van samenwerking*

Patricia Meijer (patrismeijer@gmail.com) & Michiel de Ronde (ronma@hr.nl)

Lectoraat Begeleidingskunde

Hogeschool Rotterdam

Verschenen in: *Waardenwerk*, 2019, nr. 78-79, pg. 174-183.

Namasté

I bow to you.
My soul honors your soul.
I honor the light, love, truth, beauty
and peace within you, because
it is also within me. In sharing
these things we are united,
we are the same.
We are one.

Inleiding

Bij het Namasté-gebaar, een gebruikelijke groet in Hindoeïstisch India, plaats je je handpalmen ter hoogte van je hart plat tegen elkaar en buig je je hoofd licht: Namasté! De begroeting herinnert ons eraan dat we niet alleen zijn op deze wereld. Zij activeert de overtuiging dat we, wanneer we, met inclusie van alle beperkingen en tekorten, geloven in de goedheid van de mens, anderen met meer compassie en hoogachting zullen behandelen en respect een rode draad in ons leven wordt. Is het mogelijk, zo vragen wij ons af, om deze levenshouding vorm te geven en voor te leven in de justitiële context. Kunnen we deze 'ontmoeting van de ziel' ook praktiseren in een omgeving die aan de buitenkant afzondering, uitsluiting en opsluiting uitstraalt? Hoe kunnen wij, denkend in termen van deze groet, als begeleidingskundigen bijdragen aan licht, liefde, waarheid, schoonheid en vrede, kortom de humanisering (De Ronde, 2016) in een organisatie die is ingericht op beveiligen, maar tegelijk de grote taak toevertrouwd

krijgt om de (verstoorde morele) ontwikkeling in gezonde richting te stimuleren? Zou het mogelijk zijn om deze kwaliteiten bij de ander en bij onszelf te zien, juist *in* de kwetsing en de kwetsbaarheid, die zich zo onontkoombaar manifesteert in deze context. Hoe kunnen wij de ervaring van verbondenheid een geloofwaardige plaats laten krijgen in een instelling die haar bestaansrecht heeft in gébondenheid?

Schoonheid van de imperfectie

Om antwoord te vinden op deze grote vragen en ze terug te brengen tot hanteerbare proporties, laten we ons inspireren door de verhalen en beelden die ons worden aangereikt vanuit de vierhonderd jaar oude traditie van **Kintsugi**. Dit begrip staat voor de Japanse kunstvorm die bestaat uit het herstellen van gebroken porselein door niet alleen de scherven aan elkaar te plakken, maar het herstelwerk zelf tot een artistieke activiteit te verheffen. De methode vindt zijn grond in de Japanse filosofie **wabi-sabi**, die zich

bezig houdt met de schoonheid van de imperfectie. Bij het 'helen' volgens Kintsugi worden de gebroken stukken aan elkaar gelijmd met goud, waardoor de breuklijnen het karakter krijgen van een versiering.

Het verhaal gaat dat deze techniek is ontstaan in de 15e eeuw toen de favoriete Chinese theekop van shōgun Ashikaga Yoshimasa in twee stukken brak en hij deze naar de oorspronkelijke maker in China stuurde om die te laten herstellen. Toen hij de theekop weer terugkreeg waren de twee helften simpelweg aan elkaar gelijmd. De Japanse shōgun vroeg daarop een lokale ambachtsman om de breuk op een mooiere manier te herstellen – en zo ontstond Kintsugi.

Kintsugi wordt gevoed door allerlei filosofieën. Naast de genoemde wabi-sabi met zijn schoonheid van de imperfectie, is de kunstvorm ook verbonden met het Japanse gevoel **mottainai**, het besef dat het zonde is als iets wordt verspild, en met **mushin**, de fundamentele acceptatie van verandering. Hierop letterlijk voortbordurend heeft kledingontwerpster Saskia van Drimmelen deze methode geïntroduceerd in het vak van de mode. Oude en gebruikte kledingstukken repareert zij met gouddraad. Zij laat zich daarbij ook inspireren door het lied van Leonard Cohen: *'There is a crack in everything, that's how the light gets in.'* Als je alles zo makkelijk wegdoet – relaties, serviesgoed, kledingstukken – blijft het leven wel heel oppervlakkig, zo stelt zij (Van Drimmelen, 2016).

Deze fundamentele noties inspireren ons om door middel van begeleidingskundig werk in de wereld van de gesloten instelling op zoek te gaan naar de herkenning en erkenning van dat wat gebroken is en het ontdekken van de schoonheid van het onvolkomene daarin. Het werk van de begeleidingskundige krijgt dan het karakter van de kunstvorm van herstel van dat wat kapot en beschadigd is, en het opnemen en waarderen van dat wat weggedaan is.

Concretisering van de vraagstelling

Achter de muren van Justitiële Jeugdinstelling Teylingereind bevindt zich een wereld die gekenmerkt wordt door systemen van controle en waakzaamheid. Deze systemen, geconcretiseerd in sloten en sleutels, in uitgewerkte handelingsprotocollen en voorgeschreven procedures die ingegeven zijn door justitiële regelgeving, beïnvloeden het dagelijkse samenwerken en het samenleven tussen professionals onderling, tussen de jongeren (van 12 tot 24 jaar) en tussen de professionals en de jongeren. Deze voorgeschreven handelingsrichtlijnen impliceren vrijwel onvermijdelijk een kolonisatie van het relationele verkeer. Het gevolg daarvan is dat het onderlinge contact gemakkelijk kan verworden tot instrumentele handelingen ten koste van de menselijkheid en een door het hart gedragen interactie, met als consequentie dat het ervaren van een gevoel van gezamenlijkheid en verbondenheid onder spanning komt te staan.

De reductie van de intermenselijke verhoudingen tot instrumentele uitwisseling laat zich begrijpen met de theorie van Weick (1979), die beargumenteert hoe organisaties zich vormen vanuit en worden tot patronen van interacties en gedeelde regels. Organiseren is een proces waarin actoren in een voortdurende interactie komen tot een soort grammatica van omgangsvormen om variëteit te hanteren. In de onderlinge communicatie doet zich een proces van *consensual validation* voor, waarmee er een gezamenlijke definitie van de werkelijkheid wordt gecreëerd (Sullivan, 1975, Weick, 1979, Gergen, 1994). De grammatica, als een geheel van regels, die de interactie in de gesloten setting bepaalt en waardoor een gezamenlijke werkelijkheidservaring wordt gemaakt en in stand gehouden, neigt naar beheersing en uitsluiting van het persoonlijke: we handelen volgens de regels en procedures, en laten onszelf, dat is onze kwetsbare binnenkant, nauwelijks zien aan elkaar. We interacteren vol-

gens de richtlijnen en zijn geneigd ons daartoe te beperken, opdat we niet geraakt worden.

In deze context word ik (Patricia Meijer, zie ook Meijer, 2019) door de directeur-bestuurder van Teylingereind gevraagd om bij te dragen aan de samenwerking die nodig is voor een geïntegreerd dagprogramma, waarin opvoeding, behandeling en onderwijs in onderlinge samenhang aansluiten op het leerproces van de jongeren met het oog op het resocialiseren in de maatschappij. Het vormgeven van deze al lang bestaande, ook beleidsmatig uitgesproken wens zal iets vragen van twee, tot nu toe min of meer afzonderlijke partijen, namelijk de inrichting Teylingereind en de zelfstandig functionerende school De Burcht die het interne onderwijs verzorgt. De directeur-bestuurder is van plan om samen met de directrice van de interne school langs de teams te gaan om hen te informeren over het belang van een geïntegreerd dagprogramma. Als ik haar vraag wat er moet gebeuren om te bereiken dat de teams hier werkelijk 'ja' op zullen zeggen, en vanuit overtuiging zullen beamen dat dit het inderdaad is 'waarvoor we het doen en waarvoor we willen gaan', is ze even stil en reageert dan: "Je maakt me ervan bewust dat we niet alleen moeten zenden maar ook ontvangen!" Vervolgens stelt ze de vraag: "Heb jij een idee hoe we dit aan kunnen pakken?" Ik stel haar voor om te beginnen met het organiseren van een gesprek tussen haar en de mededirectrice van De Burcht hierover.

Aan mezelf stel ik tegelijkertijd de vraag hoe ik dit gesprek kan begeleiden in de geest van Kintsugi? Welke kunst is nodig om de losse delen tot een geheel te laten worden? Hoe kan het begrip 'samenwerking' een nieuwe, gezamenlijk gevoelde betekenis krijgen? Hoe kan ik vanuit mijn rol als begeleidingskundige bijdragen aan een praktijk van werkelijke ontmoeting (Buber, 1923,²⁰¹⁶). Zou het mogelijk zijn om de schoonheid van het imperfecte te laten ervaren, om zodoende een kleine bijdrage te leveren aan het her-

schrijven van de heersende grammatica die geen zwakheid tolereert?

Ontwikkeling van een werkvorm

Als begeleidingskundigen werken we graag met oude verhalen, metaforen, sprookjes. Zij spreken tot de verbeelding en brengen ons even in een wereld van 'alsof' die rijke en inzicht gevende parallellen kan bevatten met de werkelijkheid waarin we leven (De Ronde, 2015). Vanuit de oude vertellingen ontstaat er een erkenning voor wat zich voordoet in het hier en nu. In de hier beschreven werkvorm gebruiken we het verhaal van de Japanse Shōgun uit de 15^e eeuw, als kader en uitnodiging voor het gesprek tussen de twee directrices. Aan de hand van een vijftal methodische principes lichten we toe hoe we de kunstvorm van Kintsugi hebben opgenomen in het begeleidingskundig handelen. Ook geven we woorden aan de reacties die dit bij de twee betrokken directrices opriep.

Stap 1: Het scheppen van mentale ruimte voor de komende werkvorm

Ik (Patricia) zit met beide directrices aan een tafel. Verwachtingsvol kijken zij mij aan. 'En, heb je een idee?' vragen zij. 'Ik zou jullie over de werkvorm kunnen vertellen, maar liever nog zou ik het gewoon willen doen.' Beiden reageren enthousiast en schuiven wat op hun stoel, waarbij ze dichterbij de tafel komen zitten. Ik zeg dat ik, alvorens de werkvorm begint, hen graag eerst een verhaal wil vertellen.

Zo'n 400 jaar geleden was er een Japanse shōgun, Ashikaga Yoshimasa. Op een dag brak zijn favoriete Chinese theekop in twee stukken. Hij stuurde de gebroken theekop naar China om hem te laten herstellen. Toen hij de theekop weer terug kreeg waren de helften simpelweg aan elkaar geniet. De Japanse shōgun vroeg een lokale ambachtsman om de breuk op een mooiere manier te

herstellen. De ambachtsman verenigde de gebroken stukken door ze met goud aan elkaar te hechten. In plaats van de breuklijnen zo onzichtbaar mogelijk te maken, heeft hij ze daarmee juist extra benadrukt, met als gevolg dat het porselein na herstel nog mooier werd dan het al was.

Ik vertel dat ik me door dit verhaal heb laten inspireren voor de komende werkvorm en dat ik graag met hen wil werken in de geest van kintsugi, dat letterlijk gouden ('kin') herstel ('tsugi') betekent. Met deze introductie creëer ik een open ruimte en een verwachting voor het vervolg.

Stap 2: De introductie van de werkvorm om de vraag te verkennen.

Ik leg een vel papier op tafel met de tekst 'Samenwerken is maar een woord, totdat iemand er betekenis aan geeft.' Ik verwijs naar de uitspraak van de directeur-bestuurder die zij deed met haar vraag naar samenwerking tussen Teylingereind en De Burcht en ik nodig de directrices uit om samen met mij het begrip *samenwerken* te verkennen, door onze betekenis die we aan het begrip geven met elkaar te delen. Vervolgens introduceer ik een gouden draad en licht ik toe dat ik deze gouddraad graag als symbool wil laten meedoen tijdens het gesprek. Zoals de lokale ambachtsman eeuwen terug het goud als verbindingsmiddel gebruikte, zo is het gouddraad tijdens deze werkvorm een symbool voor verbinding. Ik nodig één van de directrices uit om het klosje met gouddraad van mij aan te nemen en uit te spreken wat samenwerken voor haar betekent. Ondertussen houd ik het uiteinde van het garen vast, waardoor er een gouden draad van verbinding tussen ons ontstaat.

Met deze uitnodiging schep ik een aanleiding om samen, in interactie, betekenis te creëren, waarbij die niet alleen gevormd wordt door de uitwisseling van woorden en geverbaliseerde overwegingen, maar ook via de ervaring van het

fysiek doorgeven van de gouden draad. De co-creatieve 'sensemaking' (Weick, 1979; Wierdsma & Swieringa, 2011) krijgt hierdoor ook een 'embodied' karakter. De wijze waarop organiserenprocessen in organisaties vormkrijgen, wordt immers niet alleen en niet primair door woorden, maar vooral door het handelen gedragen. Weick (1979) spreekt over 'enactment' van de organisatie. We zouden kunnen zeggen dat 'de act' van het geven en ontvangen van het gouddraad en de concentratie en betrokkenheid die daarbij ontstaat, een 'enactment', een opvoering van samenwerking is, terwijl ondertussen betekenissen van het woord samenwerking ook verbaal gedeeld worden. De spelregels van het samenwerken worden verwoord en gepraktiseerd tegelijkertijd, waardoor er ter plekke betekenis ontstaat en wordt ervaren in het sociale proces van uitwisseling. Dat is ook voelbaar, want er wordt aandachtig naar elkaar geluisterd.



Stap 3: Scheppen van de wereld van 'alsof'

De directrice pakt het draad aan en deelt met ons wat zij verstaat onder het begrip samenwerken. Haar betekenisgeving begint wat stroef, maar met

de ruimte die zij van ons krijgt komt haar verhaal op gang. Als zij aangeeft klaar te zijn met haar verhaal, doe ik een poging om een aantal thema's in haar verhaal samen te vatten en vraag haar of dit klopt. Na een bevestiging nodig ik haar uit om haar gouddraad vast te houden en een verlengde ervan door te geven. Haar collega-directrice neemt de klos met gouddraad aan en begint te vertellen. Ook na haar verhaal doe ik een poging om aan de hand van thema's haar verhaal samen te vatten.

'Er schiet me nog iets te binnen,' zegt ze. En haar verhaal breidt zich uit. Hierna geeft ze het gouddraad door aan mij en er ontstaat een gouden web van verbinding. Ook ik geef mijn betekenis aan het begrip samenwerken.

Tijdens het verhaal van de één zijn de anderen stil. We kijken elkaar aan en luisteren aandachtig. Het is alsof het ritueel van de gouddraad ook onze aandacht vasthoudt en de concentratie verhoogt. De werkvorm trekt ons in de tegenwoordigheid van het hier en nu. In deze narratieve werkvorm ontstaat een heen en weer bewegen tussen ruimte nemen en ruimte geven. De werkvorm nodigt uit om zelf na te denken over de vraag en met eigen inzichten naar voren te treden en tegelijk schept de werkvorm ook de sfeer om de ander te ontmoeten in zijn of haar inbreng. In het creëren van een tussenruimte ontstaat een complex spel van uitgaande en inkomende bewegingen en daarbij staat veel op het spel: je mag er zijn of niet, van jezelf en van de ander. In het ruimte geven en ruimte nemen, in het innemen van een eigen positie en tegelijk onderdeel zijn van een weefsel van bindingen doet de vraag zich voor met welke bewegingsvrijheid je je inbreng levert, je identiteit laat zien en je de verbondenheid aan omringende bewegelijkheid kan toelaten, kortom hoe eigenheid en gezamenlijkheid in dynamisch evenwicht zich vormen. De beweeglijkheid in de tussenruimte brengt zowel bij jezelf als bij de ander iets teweeg, waarin allen bevestigd worden in

hun relationele subject-zijn (Banning & Banning-Mul, 2010), hun ik in relatie tot jij (Buber, 1923).

Stap 4: Stil te staan bij het geheel

Als ieder zijn verhaal gedaan heeft, houden we de draad vast. Ik vraag beide directrices er naar te kijken en nog eens te mijmeren over dat wat gezegd is. Er volgt een stilte. De stilte in de werkvorm voelt als een plek waarin ik en jij verenigd zijn en waar ruimte ontstaat voor dat wat ons overstijgt. Ik vraag de directrices om te delen wat de werkvorm hen gebracht heeft. Een van de directrices zegt: 'Weet je wat zo gek is Patries? Ik heb laatst mijn blog nog eens gelezen en het viel me toen pas op dat ik in iedere zin wel een keer het woord samenwerken heb gebruikt. Wat mooi dat we het daar vandaag met jou over konden hebben! 'Dus misschien niet zo gek?' zegt de andere directrice. 'Ik ben blij dat jij het thema samenwerken voor ons eruit hebt gehaald. Het raakt aan de kern van waar we het over moeten hebben!'

'En hoe hebben jullie de werkvorm zelf ervaren?' vraag ik. Beide directrices spreken uit dat het verhaal en het symbool van het gouddraad inspireert. Het begrip samenwerken gaat de taligheid voorbij. 'Hiermee leggen we een symbolisch contract op ons contact,' zegt een van de directrices.

De gouddraad, die nog 'geweven' over de tafel ligt, laat zien hoe samenwerken fragiel en krachtig tegelijk kan zijn. Het laat zien dat samenwerken iets complex is en tegelijkertijd schoonheid in zich bergt. Het laat zien dat samenwerken kan verbinden en tegelijkertijd in een knoop kan raken. Samenwerken, als meervoudig begrip. Meijerink, Tjin A Djie en Zwaan (2017) duiden de tussenruimte in twee termen, namelijk als *liminele ruimte* en als *transculturele ruimte*. Met het weven van het gouddraad creëren we een ruimte waarin door de activiteit zelf reeds afscheid is genomen van een oude realiteit, maar waarin de nieuwe verhoudingen nog niet helemaal zijn

ingevuld of begonnen. De tussenruimte is enerzijds kwetsbaar omdat het duidelijke houvast ontbreekt. Zij is tegelijkertijd hoopvol en perspectiefrijk, omdat je er ongebreideld in kunt dromen en plannen maken voor straks. Daarbij is de ruimte ook transcultureel, omdat er grenzen tussen ik en de ander, het zelf en de vreemde worden overbrugd. Juist in die ontmoeting, in het kwetsbare vertrouwen en de lichte verlegenheid niet precies te weten hoe die aan te gaan, ligt voedingsstof voor creativiteit en vernieuwing.

Stap 5: Loslaten, opruimen en perspectief ontwikkelen

Tegen het einde van het gesprek kijk ik de twee directrices in de ogen, terwijl ik met voorzichtigheid de materialen aan de kant leg. Eén van hen vraagt: 'Moeten wij dit nu gaan doen met de teams?' Ik peil bij hen wat deze werkvorm met de teams op zou kunnen leveren. 'Het helpt ons om de medewerkers opnieuw te ontmoeten. Het is een beleving die meer 'in' de mens zal blijven hangen dan enkel ons informatieve praatje,' reageren zij, 'maar hoe gaan wij dit dan doen?' 'Ik zou jullie hier graag bij willen begeleiden,' bied ik aan. 'Dat is heel fijn!' antwoorden zij beiden. Ze laten er geen gras over groeien, want in dezelfde middag staan de ontmoetingen met elf teams al gepland.

Tevreden kijk ik terug op de bijeenkomst. Het was een waagstuk voor mij om de directrices op deze manier bij elkaar te brengen. Tegelijk was ik er van overtuigd dat een dergelijke vorm veel meer waarde zou hebben dan louter een gesprek over de teamontmoetingen. Als ik óver de dingen praat worden ze zoals Buber (1923) het noemt, een het. De wereld wordt dan een object van beschouwing en beïnvloeding en valt als het ware uiteen. Als ik iemand ontmoet wordt de wereld één in een moment van tegenwoordigheid. De gouden verbindingen van de breuklijnen bij Kintsugi, in deze oefening gesymboliseerd door de gouddraad van verbinding, blijkt metaforisch te

staan voor een werkelijkheidsbeleving die aansluit bij een diep menselijk verlangen. Boeckhorst (1993) betoogt in zijn narratieve visie op begeleiden dat mensen wezenlijk berokken zijn op elkaar. Banning en Banning-Mul (2010) benoemen dit als de dialogische gerichtheid van de mens. De oefening die ik deed met deze twee directrices bleek aan te sluiten bij de behoefte aan wederkerigheid en menselijkheid in een context gedomineerd door regels en controle.

Betekenisgeving

De verwoording van wat het betekent om samen te werken, laat zien hoe de oefening en de reflectie op het begrip elkaar versterken. In een associatieve reeks werden er de volgende antwoorden gegeven:

- Samenwerken is een werkwoord; iets maken, creëren
- Een voorwaarde hiervoor is dat dat met plezier gebeurt
- Samenwerken is de ander verkennen en leren kennen
- Het gaat om jij en ik, om Teylingereind en de Burcht
- De visie ontwikkelt zich naar het creëren van een zinvol verblijf voor de jongeren, dat kan alleen samen
- Het gaat om contact maken, met de ander, maar ook met jezelf! Samenwerken is verbinden, met jezelf en de ander
- We moeten af van het idee 'zij dronken een glas, deden een plas en alles bleef zoals het was.' Het is dus ook: jezelf verbinden aan de zaak.
- Samenwerken is ontmoeten, ontvankelijk zijn voor de ander in het moment.

De snelheid waarmee de vervolgsessies werden ingeroosterd en ook daadwerkelijk gehouden, maakte duidelijk dat het de directrices ernst was.

Doorwerking

De betekenis die het begrip samenwerking kreeg in de communicatie tussen de directrices, impliceerde natuurlijk niet een vanzelfsprekende en automatische verandering in de wijze van samenwerking in het geheel van de instelling. De directrices gingen als duo, in aanwezigheid van mij als begeleidingskundige, het gesprek aan met de verschillende teams in de organisatie. Ook daarbij ging het gouddraad als symbool van kwetsbare verbinding mee.

Met het luisteren naar de verhalen van de medewerkers in die gesprekken ontstaat een tot dan toe nog nauwelijks gehoorde meerstemmigheid, die raakt aan het patroon waarin de hiërarchie het relationele en autonome aspect van de professional vast zet, gevoed door angst om afgewezen te worden. In de gesprekken die volgden als uitvloeisel van de ontmoeting tussen de twee eindverantwoordelijke leidinggevende, heerste een dominant gevoel dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de emotionele investeringen die de medewerkers in het dagelijks werk leveren in hun omgang met de meestal emotioneel gekwetste en ontspoorde jongeren. Het gebrek aan gevoelde erkenning voor die persoonlijke inspanning waarin ook de eigen kwetsbaarheid in het geding is, maakt de medewerker voorzichtig, waardoor een sociale afstand in de samenwerking ontstaat, zo werd duidelijk. Het was in die gesprekken bijzonder hoe het vasthouden van de draad en het doorgeven van het klokje, een symbool werd van verbinding en een stimulans om zichzelf in eigen kwetsbaarheid en gevoeld gemis te laten kennen. De diepe gedachte van Kintsugi, dat juist in het zorgvuldig zichtbaar maken van het gebrokene de schoonheid te vinden is, werd voor ons bevestigd in de ontroerende waarneming dat het uitspreken van het gevoelde tekort een verbinding hersteld werd, niet alleen met de ander, maar ergens ook met een toegesloten deel van zichzelf. Door het erkennen van de verwikkeling en het onder

woorden brengen van een afhankelijkheid ontstaat er diepgang in de ontmoeting (vgl. Kuneman, 2017).

Na deze ontmoetingen in de teams kreeg de directeur-bestuurder meerdere spontane uitnodigingen om eens 'mee te draaien' op een leefgroep. Ze nam ze allemaal aan. De ontmoeting in de geritualiseerde setting van het 'kinstugigesprek' kreeg daarmee een vervolg in de meer natuurlijke setting van het werk waar de medewerkers en jongeren samenzijn. De directrice van de Burcht vraagt een jongere die in de inrichting verbleven heeft, om kleur op haar kantoor. Hij creëert een prachtige muurschildering van een vrouw die, toeval of niet, een namasté begroeting maakt. Het ondersteunend onderwijsteam vraagt om coaching en ook leidinggevenden van de inrichting maken voorzichtig ruimte voor een 'goed reflectief gesprek'. De erkenning voor de emotionele investering wordt geprofileerd in nieuwe vacatures waarin de professional in een justitiële jeugdinstelling een topsporter in de ere divisie wordt genoemd.

In het vormen van het geïntegreerd dagprogramma (de vraag naar de samenwerking waarmee het allemaal begon) wordt inmiddels het methodisch trainingsaanbod van de inrichting verweven in de burgerschapslessen van het onderwijsprogramma van de school. Docenten en groepsleiders geven gezamenlijk de ontmoeting met jongeren een lerend karakter tijdens zogenaamde wekelijkse mentorlessen.

De gesponnen gouden draad heeft zich, zo zouden we kunnen zeggen, ontwikkeld tot een fijnmazig weefsel van onderlinge samenwerkingsrelaties. Het blijkt overigens een proces, beïnvloed door de omgeving, waarin de relatie zich herhaaldelijk laat uitdagen door de behoefte aan controle. In dit spanningsveld, waar de verbinding op het spel staat en waar het vanwege het gedwongen kader altijd gaat om in- en uitsluiting, om vrijheid binnen de grenzen van dwang, werk ik, Patricia, verder. Met de aandacht voor de

kwetsbaarheid en de kracht van de medewerkers en de jongeren. Mijn gouden klosje heb ik aan een jongere gegeven, om hem te laten geloven in dat wat stuk is (en ook zo voelt) weer geheel kan worden. Het gouden klosje als betekenisvol symbool, die we vertalen naar wekelijks koffie drinken. In de ontmoeting leren we werkelijk betrokken te zijn, bij onszelf en de ander.

Samenvattend kan gezegd worden dat de fysieke ontmoeting tussen de directrices en daarna tussen de medewerkers en de directrices een hiërarchische afstand dichtte. Het gouddraad, als symbool voor breekbaarheid en verbinding tegelijkertijd, droeg bij aan een heen en weer bewegen tussen de ander ontmoeten en zelf stil staan om te voelen en ergens over na te denken. Deze beweging is op zich al interessant, omdat het moed vergt erkenning te geven aan het kwetsbare van zichzelf als mens met je worstelingen, verlangens, angsten en wensen, en omdat het de bereidheid veronderstelt om daarin ook de ander meer naderbij te komen. In die ruimte voor het kwetsbare bij jezelf en de ander schuilt de opening om daadwerkelijk te ontmoeten en te verbinden. Wij beschouwen het als een manier om humanisering terug te brengen in een context waarin letterlijk iedere deur in het slot valt.

Reflectie op begeleidingskundig werken

In de werkvorm van de gouden draad wordt gepraktiseerd wat in de 'namasté-begroeting wordt gezocht. De gesprekspartners geven zorgvuldige en oprechte erkenning aan elkaar én hebben de moed om zelf ruimte in te nemen en als persoon gezien en gehoord te worden. Het is een werkvorm die ontmoeting faciliteert. De werkvorm kan daarmee gezien worden als een concretisering van de presentietheorie (Baart, 2011), waarin het aansluiten en afstemmen, het voortgaan en zorgen vanuit de relatie een centrale plaats inneemt. In de wederkerige ontmoeting geef je een deel van je vrijheid en eigenmach-

tigheid op en aanvaard je verantwoordelijkheden in een beweeglijkheid die niet helemaal de jouwe is en dat ook niet wordt. Je laat je aandoen, je laat je bewegen (Baart, 2011). Daaronder ligt een hermeneutische welwillendheid en ontvankelijkheid die de veronderstelling in zich bergen dat het vermogen om jezelf en je eigen beweging in te houden, het vermogen om afwachtend te zijn en bescheiden, om inschikkelijk en voegzaam te zijn, je iets essentieels te verstaan kan geven over de ander en over dat wat je voor die ander kunt of zelfs zou moeten zijn. Juist in het meebewegen, in het je laten bewegen en bewogen worden, ontstaan morele intuïties en sentimenten die ons bewegen een relevante richting kunnen geven tijdens de begeleidingssituatie. De werkvorm vormt voor onszelf een bescherming tegen de verleidelijkheid van instrumentele rationaliteit die systemisch uitkristalliseert en verhardt (Baart, 2011). Dit doel-rationele en daardoor instrumentele handelen, zo opgesloten en gelovend in zichzelf, voelt in de cultuur van de gesloten instelling als volkomen 'normaal en logisch'. Dit maakt dat de één vragende partij is en van de ander de gevende of oplossende partij; de één min of meer zelfstandig en op orde en de ander afhankelijk en behoeftig; de één beschermt en de ander als kwetsbare beschermd moet worden, de één zegt en de ander luistert. De directrices waren aanvankelijk geneigd om vanuit een dergelijke verdeling van rollen en posities de organisatie in te gaan om hun informeren praatje te houden in alle teams, ervan uitgaande dat dat ontvangen zou worden. Zij zagen echter in dat dit een patroon van instrumenteel communiceren zou bevestigen.

Wierdsma (2014) vraagt aandacht voor de mogelijkheid om de plek der moeite het karakter te laten krijgen van een leerplaats; een aanleiding om onder ogen te zien wat mensen werkelijk beweegt en daar co-creërend gestalte aan te geven (De Ronde, 2016). Door een eenvoudige, maar muzisch-methodische werkvorm te gebruik-

ken die raakt aan spel en kunst, wordt een creatieve ruimte opgeroepen waarbinnen een andere laag in de relatie wordt aangesproken. Er ontstaat een meer persoonlijk en daardoor gelaagd idee van professionaliteit en professioneel samenwerken. De Ronde (2016, 2019) nodigt de begeleidingskundige uit om te bewegen van spel naar het creëren van speelruimte. Hij daagt de begeleidingskundige uit om te participeren, om in de eigen rol aanwezig te zijn en deelgenoot te worden van de begeleidingssituatie. Op deze manier pleegt de begeleidingskundige niet enkel een interventie maar beweegt hij of zij van doelgericht handelen naar betekenisvolle aanwezigheid. De methode schept een sfeer, een ruimte waarin het stille, aangevoelde weten ook gezegd kan worden, van waaruit een besef van het noodzakelijke kan ontstaan, kan emergeren. De begeleidingskundige wordt door deze vertragende werkvorm uitgedaagd te werken met het fundamenteel niet-weten. Juist (en alleen) daardoor kunnen eigenschappen van complex georganiseerde systemen zich vertonen in hun onzichtbare samenhang. Deze zouden niet waargenomen worden door een cognitieve analyse en daaruit voortvloeiende optelsom van (dat wil zeggen reductie tot) de samenstellende delen en uit te voeren acties. Het doel van het verhalende dialoog, ingezet met de vertelling over de Shōgun en voortgezet in het toelaten van de schoonheid van de imperfectie in de onderlinge uitwisseling van de breekbare draad, is zowel bedoeld om problematische situaties te ordenen en inzichtelijk te maken alsook om een reflectieve speelruimte te scheppen voor nieuwe ideeën en meerstemmige en veelvormige perspectieven. In deze speelruimte kunnen inperkende en dominante visies op problematische gebeurtenissen worden doorbroken door de inbreng de zwakke stem van persoonlijke en dus kwetsbare verhalen (Banning & Banning-Mul, 2010).

De schoonheid van de kwetsbaarheid

Een justitiële jeugdinstelling is bij uitstek een plaats om dat wat gebroken is weer te helen. Is het mogelijk om in de justitiële jeugdinstelling de schoonheid van het imperfecte te zien en te waarderen? De werkvorm met het gouddraad, met op de achtergrond de traditie van Kintsugi, schept een speelruimte voor de 'consensual validation' van een nieuwe grammatica: één waarin het zichzelf laten zien in persoonlijke kwetsbaarheid de toegangspoort blijkt te zijn tot de schone wereld van waarderende aandacht en oprechte wederzijdse betrokkenheid. Deze omgang tussen de professionals onderling werkt (met vallen en opstaan, zo nemen we waar) door in de grammatica die de omgang met de jongeren reguleert. Er wordt gestreefd naar 'er zijn met' en zo ook 'er zijn voor' de behoeftige ander die aangewezen is op hulp en steun. Dat geschiedt allereerst door het tot stand brengen van aansluiting bij en afstemming op de leefwereld van de jongeren en het aangaan van een relatie. Het gaat om een aandachtige traagheid van werken die ruimte geeft aan wat zich niet laat maken of afdwingen. Het gaat om het doen van de inspanning om te zien wat er werkelijk is. Aandacht vraagt zowel om actieve gerichtheid als om receptief wachten om te bevorderen dat de ander tevoorschijn kan komen, het beste van zijn of haar mogelijkheden waar kan worden zonder enige vorm van afwijzing. Daar creëren we een ruimte van zien en gezien worden, van horen en gehoord worden. Daar ontstaat de relatie vanuit een geraaktheid die kwetsbaarheid toelaat als een fundament om te leren. Voor ons als begeleidingskundigen betekent de weg die we hiermee zijn ingeslagen, een bevestiging van en ook een aansporing tot onze keuze van het loslaten van de doel-rationele interventies en de methodisch doordachte, maar daardoor voor de ander voelbaar strategische en dus te wantrouwen communicatie. Het gouddraad biedt ons het symbool en daarmee ook de kracht om in onszelf

toe te laten en te waarderen dat wat pijnlijk en gebarsten is. Ook in ons eigen begeleidingskundig werk willen we naar manieren zoeken om onze eigen breuklijnen zichtbaar te houden, in de hoop dat we daarmee een uitnodiging zijn voor het menselijk vermogen tot ontmoeten en een belichaming van de humane kwaliteit van bewogen aandacht en eerbied voor elkaars verhaal.

Literatuur

- Baart, A. (2011), *Van bewegen naar bewegeneheid. Een fenomenologische verkenning van zorg geven in een politiek-ethisch perspectief*. SWP: Amsterdam.
- Banning, H. & Banning-Mul M. (2010), *Narratieve begeleidingskunde. Hoe het gebroken verhaal professioneel te waarderen*. Nelissen: Soest.
- Buber, M. (1923,²⁰¹⁶). *Ik en jij*. Bijleveld: Utrecht.
- Drimmelen, S. van (2016). Wat stuk is, kun je heel maken met goud. *Happinez. Mindstyle magazine*. Nr. 8, p. 53-55.
- Kunneman, H. (2017). *Amor complexitatis. Bouwstenen voor een kritisch humanisme. Deel 2*. SWP-uitgeverij: Amsterdam.
- Meijerink, A. Tjin A Djie, K. & Zwaan, I. (2017). *Begeleiden voor iedereen. De kunst van coaching en ondersteuning in de transitionele ruimte*. Van Gorcum: Assen.
- Meijer, P. (2019). *Mag ik voor even je vriend zijn. Aandacht als ontwapeningsstrategie*. Masterthesis Begeleidingskunde: Rotterdam.
- Ronde, M.A. de (2016). *Creatieve Ruimte. Begeleidingskundige kwaliteit gevraagd voor gezamenlijk leren en ontwikkelen in organisaties*. HR-uitgeverij: Rotterdam
- Ronde, M.A. de (2015). *Speelruimte voor ervaring en reflectie. Een praktijkgericht onderzoek naar het gebruik van spel in begeleidingssituaties*. Eburon: Delft.
- Weick, K. (1979). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Wierdsma, A. (2005). *Co-creatie van verandering*. Eburon: Delft.
- Wierdsma, A. (2014). De plek der moeite. In: M. Ruijters (red.) *De canon van het leren*. Vakmedianet: Deventer.
- Wierdsma, A. & Swieringa J. (2011). *Lerend organiseren en veranderen. Als meer van hetzelfde niet helpt*. Noordhoff; Groningen.