

## Een aantal beschouwingen

### En nu vooruit...

Ervaringsdeskundigen (OED en andere ED) zijn Bruggenbouwers en brengen ook in de organisatie een proces op gang, zowel bij collega's, leidinggevend kader als bestuur. De ED is een bruggenlegger tussen leefwerelden, de tandem ook en deze kan horizontale en verticale verbindingen bevorderen. Hiervoor is ruimte, tijd en begeleiding nodig. De tandemvorming (mix) is al een vorm van diversiteit en een manier om de diverse samenleving en leefwereld binnen te brengen in de organisatie. De manier waarop een organisatie omgaat met interne diversiteit is indicator voor de manier waarop er met het doelpubliek wordt omgegaan en de mate waarin participatie is opgenomen in de visie van de organisatie. Wat is er nodig om diversiteit te verankeren in de organisatie?

Een hulpverlener moet niet alleen in staat zijn om te schakelen tussen de kruispunten van zijn cliënten maar moet zich ook bewust zijn van de eigen kruispunten met de daarbij horende vooronderstellingen over het „zelf” en de „ander”. Als we dit aanvullen met „en deze in dialoog brengen met de cliënt of brugfiguur” zijn we misschien een stap dichter bij de sleutel van het verhaal.

Diversiteit splitst niet op maar verenigt. In onze strijd voor gelijkwaardigheid, gelijke rechten en plichten- tegen armoede en sociale uitsluiting- zullen we het samen moeten doen. Een divers personeelsbeleid is nodig om aan de slag te gaan met de complexe diverse samenleving. Diversiteit slaat hier op verschillende levensdomeinen en verschillende vormen van sociale uitsluiting.

Meerdere Opgeleide Ervaringsdeskundigen in Armoede en Sociale Uitsluiting zijn aan de slag binnen de sector Samenlevingsopbouw. Na een pionierstijd van ongeveer 10 jaar, waarbij elke OED zijn eigen loopbaanverhaal schreef,

staan we nu op een scharniermoment. Er zal onderzocht moeten worden welke invulling we willen geven aan de tewerkstelling van personen met een profiel OED en per uitbreiding Ervaringsdeskundige in verschillende domeinen binnen de sector. Welk aanwervingsbeleid, personeelsbeleid, vormingsbeleid is nodig? Welke inhoudelijke en persoonlijke coaching moet voorzien worden en over welke middelen beschikken we hiertoe? De werkgroep Partners in Vorming heeft hierin al een initiatief genomen en zal in dialoog gaan met verschillende werksettings. Het Tandemcompetentieprofiel dat werd ontwikkeld (Esther Boeynaems & Kristel Driessens, UA) kan een tool zijn in deze reflectie. In kader van het activeringsbeleid kan er gezocht worden hoe ook vrijwilligers uit de doelgroep kunnen doorstromen naar een betaalde functie in de organisatie.

De OED wordt verder ingezet binnen de eigen lerende organisatie, Samenlevingsopbouw Brussel, door vaste en wisselende tandems te vormen met de Opbouwwerkers. Vanuit Samenlevingsopbouw Brussel wordt de OED toegevoegd aan vzw. De Buurtwinkel, een geïntegreerde wijkwerking<sup>1</sup>, met specifieke opdrachten. Enerzijds: ruimte creëren om bij de collega's „opgeleide deskundigen” een proces van bewustwording/bewustmaking op gang te brengen rond hun eigen visie op maatschappelijke kwetsbaarheid en hun begeleidershouding tav mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie. Anderzijds vanuit de eigen invalshoek als OED het continue denkproces van de Buurtwinkel om tot maximale bewonersparticipatie te komen mee voeden en ondersteunen. Hiertoe zal de OED als een volwaardige collega deel uitmaken van het team van de Buurtwinkel en samen met hen mee activiteiten opzetten en uitvoeren binnen alle werksporen van de geïntegreerde wijkwerking

<sup>1</sup> opbouwwerk, armoedevereniging, sociale dienst en coördinatie



Talent in Beweging Foto: MW

We moeten ook over de grenzen van de eigen organisatie kijken, aansluiting vinden met krachten in het lokale netwerk en zonder verlies van eigen identiteit sector-overschrijdend dwarsverbindingen maken in complementariteit.

Het debat over positie en rol van (de opleiding van) het sociale werk zal zonder te veel uitstel moeten gevoerd worden met alle betrokken sleutelfiguren. Praktijk en onderzoek kunnen elkaar hierin vinden en versterken. De opgeleide ervaringsdeskundigen zijn een onmisbare gesprekspartner in deze dialoog.

Diversiteit kan op een natuurlijke wijze plaatsvinden door studenten en ervaringsdeskundigen reeds tijdens de opleiding met elkaar samen te

brengen in het kader van vorming en sensibilisering betreffende armoedemechanismen en wederzijdse kennismaking tussen verschillende leefwerelden.

Het beleid (de politiek) heeft een cruciale rol te vervullen in het ontwikkelen van een duurzame samenleving met kansen voor elkeen. Sociale inclusie, empowerment en participatie gelden hierbij als criteria voor bestrijding van maatschappelijke achterstelling en sociale uitsluiting. Bepalend voor succes is de mate waarin dat beleid ruimte en tijd geeft aan persoonlijke processen, een beleid op mensenmaat en niet louter gericht op meetbaar resultaat op korte termijn.

Caro Bridts & Martine Weemaels