

Ronde tafel „Verstoa je mie?”

... Want in wezen gaat het in tandem werken over dialoog en elkaar verstaan.

Op 21 maart 2012 organiseerde Samenlevingsopbouw Brussel een rondetafelgesprek „Verstoa je mie?” over de meerwaarde en de inzet van ervaringsdeskundigen en het tandemmodel in al zijn facetten binnen diverse sectoren. Een ervaringsdeskundige is een persoon die door een doorleefde en verwerkte ervaring van de eigen levensomstandigheid in staat is om de kennis die niet door studie of onderwijs maar door deze ervaring is opgedaan te benutten en in een beroepscontext vanuit deze ervaringsdeskundigheid een brugfunctie te vervullen. We bouwden zo verder op onze samenwerking met Kristel Driessens, Professor UA – Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen en meerbepaald op de resultaten van de Masterstudie van Esther Boeynaems. In haar eindwerk ontwikkelde Esther een competentieprofiel voor tandempartners „Opgeleide Ervaringsdeskundige en Opgeleide Deskundige”, een interessant instrument om verder toe te passen bij de inzet van een tandemwerking in organisaties. We wensten dit bewust open te trekken naar de bredere sociale sector waar het werken met en aan diversiteit bijdraagt tot duurzame ontwikkeling, een groter welzijn en realisatie van de fundamentele rechten van ieder. Collega’s uit verschillende sectoren van het maatschappelijk werkveld (armoede, opbouwwerk, jeugdwerk, welzijnswerk, gezondheid, vorming en opleiding, tewerkstelling) waar gewerkt wordt met ervaringsdeskundigen vanuit de methodiek tandemwerking — de methodiek om ervaringsdeskundigen in tandem te laten werken met een „traditioneel” opgeleide professionele medewerker — werden uitgenodigd om expertise uit te wisselen. We hebben het dus niet louter over de Opgeleide

Ervaringsdeskundige in Armoede en sociale uitsluiting maar veel ruimer. Het betreft een eerste verkenning waar naast meerwaarde ook valkuilen aan bod kwamen en waaruit een aantal werkpistes kunnen naar voor worden geschoven aangaande armoedebestrijding en diversiteitsbeleid op verschillende niveaus.

Een twintigtal medewerkers uit diverse sectoren namen deel ¹. Er werd opnieuw samengewerkt met de Koninklijke Vlaamse Schouwburg waarbij de deelnemers konden aansluiten bij het avondprogramma, een ontmoeting met Guy Dermul (acteur van de KVS en auteur van „Barakstad”) en Linda Lewkowicz (een ervaringsdeskundige) gevolgd door de voorstelling Barakstad. Ook hier een mooie opkomst versterkt door een aantal mensen van onze Raad van bestuur.

David Van Vooren, lid van de Raad van bestuur van Samenlevingsopbouw Brussel, zorgde voor een welkomtswoord waarbij hij kort het proces van de tandem armoede binnen Samenlevingsopbouw Brussel schetste. Daarna vervolgde Prof. Dr. Kristel Driessens - Universiteit Antwerpen, met de inleiding rond het onderzoek betreffende tandemwerking gerealiseerd op vraag van twee tandemwerkingen, die van vzw 'T Hope – Vereniging waar armen het woord nemen in Roeselare (Joke en Monique) en die van onze eigen organisatie (Caro en Martine / zie vorige artikel).

Vanuit stellingen die Kristel Driessens uit het onderzoek formuleerde kreeg Rita L’Enfant, vormingsmedewerker van Samenlevingsopbouw Vlaanderen, de niet zo gemakkelijke opdracht

¹ Samenlevingsopbouw Antwerpen, Samenlevingsopbouw Vlaanderen, Samenlevingsopbouw Brussel, Welzijnszorg, Welzijnsschakels, De Link, Vereniging waar armen het woord nemen T’hope, POD Maatschappelijke Integratie, KH Leuven, Universiteit Antwerpen, D’Broej, Kind en Gezin, VDAB.

om het gesprek dat hierop volgde in goede banen te leiden.

De verschillende stellingen werden bevestigd, bediscussieerd, voornamelijk beaamd.

Het eerste deel handelt over competenties van Opgeleide Ervaringsdeskundigen en Opgeleide deskundigen, het tweede betreft de tandemwerking als kansenbiedende niche.

Stellingen (deel I) - Competenties OED en OD

* Een organisatie die een ervaringsdeskundige in haar team opneemt, moet extra zorg voorzien voor de ondersteunende tandempartner.

Wat heeft die nodig?

* De opgeleide deskundige (OD), die in tandem werkt met een ervaringsdeskundige moet kunnen evolueren in zijn rol. Hij/zij evolueert van ondersteuner, over stimulator naar partner en ... loslater.

De organisatie moet rekening houden met de draagkracht van de OD als Opbouwwerker en als tandempartner van de ED. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Ook OD hebben nood aan een klankbord want het werk kan emotioneel behoorlijk zwaar zijn. Opvang kan voorzien worden binnen de organisatie of de OD kan zelf bepalen waar hij of zij coaching zoekt. De Opgeleide Deskundige heeft ook een eigen verleden en verhaal waarbij sprake is van een groeiproces. „Zorg” van de organisatie voor de OED verlicht ook de taken van de OD- tandempartner. Voorbeeld: door de OED vanuit de organisatie rechtstreeks en degelijk te brieven bij activiteiten.

Er is nood aan zowel inhoudelijke als persoonlijke coaching voor de OED maar ook voor de tandem is coaching nodig. Er is sprake van „zorg voor mekaar” maar hier moet er worden opgelet voor de wederzijdse afhankelijkheid. De Link biedt tandem-coaching aan met zorg voor beide partners. De Opleiding als Ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting (OED) bestaat 10 jaar. Voor de eerste generatie tewerkstelling OED, werd er per Voltijdse OED minstens ¼ VTE

tandempartner voorzien. 3 plaatsen OED gingen naar het Opbouwwerk. Samenlevingsopbouw Brussel heeft hierbij gekozen om met deze middelen een externe coach aan te werven. Deze coach is zelf ook actief op het terrein en houdt zo voeling met de praktijk. Coachen is een beroep waar opleidingen voor bestaan.

In een constructieve samenwerkingsrelatie evolueren de tandempartners naar gelijkwaardigheid. Dit kan als elk bereid is een open blik te gunnen op zijn sociale achtergrond. Zowel OD als OED hebben blijvend nood aan inzicht in armoede-problematieken en uitsluitingsmechanismen. Daarnaast is het belangrijk om ook het middenklasse perspectief in te brengen als we gelijkwaardigheid willen doortrekken in de organisatie. Ervaringsdeskundigen hoeven geen bedreiging te vormen voor de OD maar zorgen voor complementariteit in de hulpverlening en in de dynamiek van empowerment.

Een organisatie die een ervaringsdeskundige opneemt in haar team, zorgt voor groeikansen voor de ervaringsdeskundige. Dat betekent dat ze inzet op de ontwikkeling van de sterke kanten van de ervaringsdeskundige en hem/haar ondersteunt in een loopbaanontwikkeling. Vastzetten in de „functie van ervaringsdeskundige” blijft een gevaar.

Men verwacht van de OED dat deze een brug legt naar de leefwereld van mensen in armoede. Er is de mogelijkheid om door te groeien binnen de functie van ED (op verschillende vlakken) ofwel van functie ED groeien naar een andere functie binnen de organisatie.

Een aantal deelnemers is van mening dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen opleiding en functie. Bijvoorbeeld: als een OED wordt ingeschakeld als stafmedewerker, blijft dit dan een OED? Een persoon die de opleiding OED volgde kan tewerkgesteld worden in de functie van stafmedewerker of coach of ... De aandacht wordt gevestigd op het feit dat er weinig alternatief is voor doorgroei buiten de functie (functieprofiel?) van OED. Sommigen zien een „uitweg” door aan de slag te gaan als opvoeder.

Een aantal OED kregen na hun opleiding het certificaat A2 Jeugd- en gehandicaptenzorg, anderen een „diploma” Ruimte moet gegeven worden om verder te studeren vanuit de wetenschap dat het takenpakket na een aantal jaar ook moet kunnen evolueren, rekeninghoudend met „de mens die je bent”. OED blijven kan een bewuste keuze zijn met als essentie een boodschap door te geven, uitsluitingsmechanismen bloot te leggen. Uit armoede groeien is niet altijd mogelijk.

Voor iedere OED is dit een persoonlijk proces, een zoektocht naar evenwicht en leren zichzelf ontdekken. „Dreigen perspectief en rol van ervaring in armoede verloren te gaan als we talenten naar boven laten komen en mogen we wel evolueren?” vragen sommigen zich af. Individuele keuzes moeten niet beoordeeld of veroordeeld worden. Het is belangrijk dat werkgevers alle pistes openlaten maar organisaties staan niet op één lijn. Wie na een aantal jaren een andere invulling wil geven aan zijn job kan botsen op de wensen van de organisatie. Dit zorgt vaak voor verwarring bij de OED en hun collega's (duidelijk personeelsbeleid is nodig).

Hoe kijken wij naar OED? Met welke bril kijken wij naar de kwalificaties? De focus leggen op diploma's is eigen aan het „middenklasse denken”. Eerder dan een stempel zetten

op mensen is het belangrijk dat we ze benaderen vanuit hun specificiteit. Diverse collega's zoals de diverse maatschappij.

Stellingen (Deel II) – Tandemwerking als een Kansen biedende Niche¹

1. Een duurzame, kwaliteitsvolle tewerkstelling van een ervaringsdeskundige vraagt een groei van supported employment naar een natuurlijke inzet van de werkkraft in een job die aansluit bij zijn passie, haalbare uitdagingen biedt en in dialoog groeikansen aanreikt.
2. De tandemwerking heeft een voorbeeld-functie voor de ontwikkeling van een divers personeelsbeleid in een organisatie.
3. Een personeelsbeleid dat inzet op de kracht van het verschil:
 - * Verloont op basis van functieprofielen en niet op basis van diploma
 - * Zet in op talent-ontwikkeling van haar medewerkers
 - * Zorgt voor coaching en intervisie

¹ Uit de presentatie van Kristel Driessens

	Natuurlijk	Gecreëerd
Vastzettende niche	Armoede-werkloosheid Thuisloosheid	Totale instituties
Entrapping niche	Stigmatisering- Uitsluiting	Gespecialiseerde, categoriale voorzieningen
Kansen-biedende niche Enabling niche	Integratie/inclusie Kansen tot werk, vrije tijdsbesteding Betrokkenheid in de familie Actief burgerschap in de gemeenschap	Vermaatschappelijking van de zorg Inclusief onderwijs Supported employment Toegankelijke verenigingen

Een vaak gehoorde opmerking is dat „supported employment“ leidt tot stigmatisering, ongeacht de titel die iemand heeft. Toch is het belangrijkste dat er groeikansen worden geboden en dat talent wordt ontwikkeld. Dit is een reële win-win situatie voor beide partijen. Het gewone onderwijssysteem biedt geen kansen aan doelgroepmensen. Hoe kan leren uit de praktijk worden bevorderd? Voor ervaringsdeskundigen is een bewustmakingsproces nodig met opleiding en groepsbetrokkenheid. Vzw. De Link heeft hiervoor een opleiding ontwikkeld, een zegen voor velen op persoonlijk en professioneel vlak, vaak benoemd als een scharniermoment. Dialoog is essentieel in de methodiek OED en het tandemmodel biedt hier de meeste kansen toe. Verloning is een belangrijk aspect van waardering van de OED.

Momenteel worden we geconfronteerd met Superdiversiteit in onze samenleving en we leiden aan een chronisch gebrek aan kennis van de ruime leefwereld. Hoe kunnen we het leefwereldperspectief (ethniciteit, armoede,...) inbrengen? Minderheidsgroepen beschikken niet steeds over de geschikte opleiding daartoe.

We moeten ook opletten dat we mensen niet opsluiten in een etnische origine.

Door een gebrek aan inzicht en tools riskeren we op te branden.

Ervaringsdeskundigen kunnen de blik van de hele organisatie verruimen, niet enkel van de tandempartners. Dit is een lerend proces voor de organisatie en als menselijke organisatie moeten we het goede voorbeeld geven.

Het uitwisselen van perspectieven mag geen „losse flodder“ zijn maar vergt grondige kennis van de organisatie en het beroep. Men is ook geen voorstander om ad hoc ED in te schakelen in diverse teams. Een grondige voorbereiding en reflectie is vereist binnen de organisatie.

Punt 3 betreft alle werknemers, niet alleen de ervaringsdeskundigen.

Besluit: de capability approach

- ° Focus op menselijke ontwikkeling – linken aan mensenrechten en vrijheid
- ° Positieve vrijheid (welzijn, keuzemogelijkheden en handelingsbekwaamheid)
- ° Focus op levenskwaliteit = het hebben van keuzes en mogelijkheden.
- ° Capaciteiten: talent of vermogen om iets te presteren/bereiken.
- ° Wat een persoon bereikt, doet en is, hangt af van zijn mogelijkheden en keuzes.

Aanbevelingen

Een Plan van aanpak opstellen betreffende organisatie- en personeelsbeleid in de organisatie want inbrengen van diversiteit (verschillende vormen in verschillende sectoren) is niet vrijblijvend. Een grondige discussie over „doorgroei“ is nodig. Hierbij hoort een duidelijk aanwervingsbeleid, leerbeleid, competentiebeleid, loonbeleid. De Tandem (ED en OD) mag geen eiland worden binnen de organisatie. Er zijn 2 zijden: vanuit tandem de brug leggen naar de organisatie; volwaardige plaats bieden aan de tandem en hier voldoende begeleiding aan bieden, zowel inhoudelijk en persoonlijk als voor de tandem ansich.

Onderwijs en opleidingskansen voor kwetsbare bevolkingsgroepen moeten verruimd worden. Hiervoor kan in dialoog gegaan worden met de Opleidingen Sociaal Werk bijvoorbeeld. Franstalige opleiding?

De politieke overheid moet hierop aangesproken worden en kansen scheppen binnen het activeringsbeleid.

Sociale uitsluiting speelt zich af op verschillende fronten. Armoede is er een vorm van. De strijd moet worden gevoerd op de verschillende fronten.

(verslag van David Van Vooren, Johan Martens, e.a.)