

De visie van Beschut en haar beleid dat daaruit voortvloeit samenvatten in 10 minuten is haast onmogelijk. Lees het boekje en je ontdekt gaandeweg de gedrevenheid, de passie en de visie die eraan ten grondslag ligt.

Ik vat ze samen door in te zoomen op een paar woorden die veelzeggend zijn.

### Beschut staat voor een **holistische benadering** :

Niet enkel de woonnood maar de gehele vraag en verbetering van levenskwaliteit op alle domeinen wordt opgenomen.

De thuisloze als mens benaderen en niet vanuit zijn/haar probleem bekijkt de gehele mens ! Daarom hebben we aandacht voor alle fazen in de levenscyclus, en voor de complexiteit van de zorgrelatie als een geheel.

Daarom zijn we niet voor een versnippering van de zorg in de deelaspecten waarachter de samenhang en het gehele verhaal verdwijnen.

### Beschut staat voor **“trage verhalen”** :

De turbulente levensverhalen met multicomplexe problematiek aanpakken vraagt om “rust en geborgenheid”. Luisterend met respect voor het individueel ritme werken aan een relationeel herstel.

Men poogt zo het vertrouwen van mensen in zichzelf, de andere, de samenleving terug op te bouwen.

Tegenover de exclusie die de thuislozen vaak ongewild ondergaan hebben staat de inclusie centraal. Dat kan enkel door vertrouwde en duurzame continuïteit in de begeleidingen. Vertrouwen en aanvaarding zijn sleutelbegrippen voor ons.

Daarom zijn we niet voor :

- De lineaire benadering van “probleempje oplossen” en zo snel mogelijk inschakelen...
- De druk van meetbare resultaten op te korte termijn
- Een model gericht op snelle inpassing van elke “gekwetste mens” in een markt-logica van individuele prestatie als ultieme norm

### Beschut staat voor **samenwerking en netwerkvorming** :

Vooreerst voor de thuisloze zelf. Terug bruggen bouwen door verbinding met anderen mogelijk te maken; de begeleider, medebewoners, medestanders.... het collectieve is een meerwaarde.... activiteiten die een groepsbenadering mogelijk maken in (semi-)residentiële settings is een noodzakelijk aanbod.

Samen werken – samen eten – feesten – spreken – vrije tijd – is de basis voor het geloof in de kracht van verbondenheid. Zo door veiligheid en rust tot vernieuwde menselijke relaties kunnen komen.

Maar ook de hulpverlener werkt in team. Samen leren van mekaar, de passie onderhouden. Ook het professioneel samenwerken met externe deskundigen, partners, andere voorzieningen. En waar nodig ze samen zelf creëren.....kleinschalig, gedecentraliseerd... op mensenmaat, vertrekkend vanuit de reële nood van de thuisloze zelf... ver weg van een top-down benadering. Maar wel structurele en flexibele oplossingen zoeken. Over grenzen van talen, regelgevingen en werksoorten heen... creatief en innovatief... Samen ! Dynamisch.

Daarom zijn we niet voor :

- Het inpassen en aanpassen van de werkvormen in een geglobaliseerde format van het algemeen welzijnswerk.
- Een modulering en registrering die veraf is van de beleving;
- ...die de groepsdynamiek en het teamwerk niet in beeld krijgt;
- ...die de individualisering en verzakelijking van de hulpverlening voorop stelt.

**Beschut staat voor Waardigheid en Passie :**

Gepassioneerd in de omgang staan is belangrijk. Mensen vertrouwen en levenszin geven doe je niet vanuit afstandelijke, pragmatische en rationele processen. Maar vanuit begrip, aanvaarding, mededogen en betrokkenheid.

De “goesting” krijgen om samen problemen aan te pakken is gebaseerd op “ont-moeten”, geloven “in” en zo mensen in hun kracht laten komen.

Vertrouwen als motor van verandering !

Deze waardigheid erkent de grondwaarden waarmee eenieder zijn basisrechten en basisbehoeften moet kunnen waarmaken. En dat reikt dus veel verder dan het recht op wonen.

Daarom zijn we niet voor :

- B.B.B. - Bed-Bad-Brood, maar wel voor Begeleiding, Betrouwbaarheid en Betrokkenheid.
- Teveel drempels en tussenpersonen, maar vertrouwde en duurzame continuïteit uit respect voor de gekwetste mens.

\* \* \*

De managementstijl en het organisatiemodel waar Beschut steeds voor geijverd heeft vertrekt van diezelfde waarden en visie... ook voor de bestuursaanpak en de leiderschapstijl.

Hierin gaan we voor echte coherentie.

De managementstijl is volgend :

- De medewerkers begeleiden het bestuur en vice-versa. Gebaseerd op respect, transparantie, vertrouwen en relatie met coördinatoren en team-begeleiders.

Bureaucratie en efficiëntie-logica vermijden ten voordele van autonomie en zelfbeschikking, op basis van vertrouwen

- Het bestuur kiest dus ook voor een “holistische” bestuursvorm met grote participatie en subsidiariteit zodat coördinatoren in een “gehele en geïntegreerde” verantwoordelijkheid kunnen groeien.
- De waarden van samenwerking en netwerkvorming staan ook hier voorop. Collegialiteit, en team spirit gestoeld op die gezamenlijke missie, die Passie.

Daarom is de kleinschaligheid, het subsidiariteitsprincipe (met zoveel mogelijk ‘eigenaarschap’ vanuit de basiswerking) steeds het uitgangspunt geweest. Het aanbod past zich aan aan de gebruiker en niet omgekeerd ! Onze structuren houden dus rekening met de beperkingen van de doelgroep.

Vanuit deze visie hebben we, bij de achtereenvolgende fusiegolven die de sector noopten tot reorganisatie, steeds de maximale autonomie voor deelwerkingen bepleit.

Samenwerken en netwerking : ja – absorptie en deresponsabilisering : nee !

Dat verliep met wisselend succes en morgen zijn meerdere werkvormen bedreigd in hun specifieke doelgroep-benadering vanuit die meer gecentraliseerde, uniforme aanpak. Het risico dat de hulpvrager zich moet inpassen volgens het aanbod-model i.p.v. omgekeerd is reëel !

We blijven er rotsvast van overtuigd dat het anders kan, ook in grotere samenwerkingsverbanden.

De geschiedenis zal het uitwijzen.... De welzijnssector meende zich te moeten aanpassen aan het jargon, de concepten en het efficiëntie-denken van de profit-sectoren.

Vandaag zien we profit-sectoren die de waarde opnieuw ontdekken van kleinschaligheid, zelfsturende teams, waarden-gedreven management en reële betrokkenheid en participatie van medewerkers.

Ooit zal de welzijnssector terug volgen. Wij houden de waakvlam alvast wakker. Dat is één van de doelstellingen van deze publicatie.

Er zullen medestanders komen die deze signaalfunctie naar de overheid versterken. Hopelijk gaat de overheid terug mee in dit pleidooi : voor een eigen specifieke welzijns-aanpak voor deze ô zo belangrijke groep voor onze grootstadproblematiek.

\* \* \*

Tot slot een woord van dank namens het bestuur.

Vooreerst aan Lut en Joris voor het mooie naslagwerk, het beantwoordt helemaal aan ons opzet en de verwachtingen.

Maar vooral aan alle medewerkers die al die jaren in al de met ons verbonden werkingen het beste van zichzelf gegeven hebben om deze gezamenlijke missie te hebben waargemaakt. Vandaag werken jullie voor C.A.W.-Brussel.

Hopelijk kan jullie motivatie en spirit er blijven doorklinken.

Nu geef ik graag het woord aan Hedwig die in Kodiel dagdagelijks verder vlees en bloed geeft aan onze visie. Hij geeft een korte introductie op een filmpje van TV-Brussel over Kodiel.

Andre Kiekens