

Ondernemen vanuit Franciscaans perspectief

“We ondernemen vanuit verbinding zodat mensen het mooiste van zichzelf kunnen ontdekken en delen.

In dienst van personen met een beperking, ondernemen we in 4 domeinen: zorg en begeleiding, onderwijs, vorming, sensibilisering.

Gedeelde waarden

Verbinding

We gaan in verbinding met de persoon die ons een vraag stelt, die ‘ons aankijkt’. In verantwoordelijkheid gaan we met haar of hem een weg. Ons concrete handelen is altijd ingebed in verbinding of relatie.

‘Zeg mij wat ik voor je kan doen?’ (Franciscus van Assisi) Dit is de centrale vraag voor ons die willen ondernemen vanuit een Franciscaans perspectief.

We creëren ruimte voor échte ontmoeting, nemen dus tijd om stil te staan en te luisteren naar de verhalen van anderen. We stellen ons daarbij authentiek, kwetsbaar, eenvoudig en nederig op. We hebben aandacht voor duurzaamheid, voor stilte en tijd, voor wat er toe doet. Dit ‘ten dienste staan van’ zet zich ook door in ons leiderschap, dat streeft naar een zo laag mogelijk ego, in het bewustzijn dat elk leiderschap tijdelijk is.

Liefde, de ander graag zien omwille van haar- of hemzelf – hoe vreemd die mogelijk ook voor ons is – vormt mee de kern van dat Franciscaanse verhaal. Dit engagement om graag te zien proberen we ons, stap voor stap, maar nooit aflatend, eigen te maken.

Gelijkwaardigheid

Als ‘Wat mag ik van je leren?’ onze tweede cruciale vraag is, betekent dit dat we er ons van bewust zijn dat er al zó veel was en is, ook op gebied van kennis en deskundigheid, vooraleer wij aan dit ondernemen begonnen. Meer nog: we geloven dat we van elke unieke mens opnieuw kunnen leren.

Diversiteit beleven we als rijkdom. Een zorg, opvoedings- of ondersteuningsrelatie is pas echt vruchtbaar als eerlijke wederkerigheid er deel van uitmaakt, als gelijkwaardigheid beleefd wordt.

We gaan ervoor dat iedereen in onze onderneming met passie kan werken en dat het ook plezant mag zijn. We staan verwonderd en nieuwsgierig op onze werkplek, telkens opnieuw, met aandacht voor het kind-zijn, niet in het minst dat van onszelf.

Respect

De verbinding die we met anderen aangaan vertrekt vanuit een fundamenteel respect voor en vertrouwen in elke mens. We hebben onvoorwaardelijk aandacht voor iedereen. We kiezen voor een onderneming die mee zorg draagt en zelfs radicaal opkomt voor een solidaire en inclusieve samenleving.

Het geheel van deze waarden houdt ook in dat we fundamenteel respect hebben voor elke levensbeschouwing die minstens de VN-verklaring van de rechten van de mens voorstaat. Wijzelf laten ons inspireren door het Christelijk verhaal zoals dat onder andere via Franciscus van Assisi tot ons is gekomen.

Echt zien kan de kwaliteit van je leven veranderen. Om te kijken moet je hier zijn. Meestal ben je ergens anders.

Zien is de kunst die het moeilijkst te leren is. (E. de Concourt)

Strategie

Een te snelle lezing van het verhaal van Franciscus kan de indruk wekken dat hij louter impulsief handelde, geen strategie hanteerde.

Niets is minder waar. Een nauwkeuriger zicht reikt ons minstens drie strategische principes aan. Één: geef bij elke keuze of beslissing radicaal voorrang aan (blijf trouw aan) je grondinspiratie of premissen, aan je visie en missie. Twee: luister zeer goed naar de tekenen van de tijd, handel daarin eerlijk en profetisch, ga conflicten niet uit de weg en blijf in dialoog vanuit een eenzijdige ontwapening. En drie: maak ruimte voor het onverwachte, voor wat zich op je weg aandient, voor de ogen van de mens die een beroep op je doet.

In deze tijd is een goed uitgewerkt strategisch (meerjaren)plan wezenlijk voor een organisatie. Het is daarbij belangrijk dat alle doelstellingen van het strategisch plan én alle geplande acties telkens opnieuw bijzonder nauwkeurig worden afgetoetst aan de gedeelde waarden, aan missie en visie.

Het opstellen van een strategisch plan vraagt veel zorg en deskundigheid. Een onderneming die werkt vanuit een Franciscaans perspectief zal daarbij bijzonder goed luisteren naar de vragen van diegenen waarvoor we pretenderen een onderneming te zijn. Dit luisteren moet actief zijn, wat betekent dat deze mensen een wezenlijke stem hebben in het opstellen van de ondernemingsstrategie. We doen dit volgens het principe van co-creatie.

Trouw aan onze waarden zullen we dus, naast ‘genoten’ en hun context en medewerkers, ook relevante derden daadwerkelijk betrekken in het uitwerken van onze strategie: burens, organisaties waarmee we samenwerken, opleidingen, regionale bestuurders, ..., allen betekenisvolle partners. We beperken ons daarbij niet tot onze supporters, omdat we geloven dat velen ons handvatten kunnen aanreiken om ons engagement te verdiepen en te verrijken. Met andere gelijkaardige en/of regionale organisaties willen we niet omgaan als concurrenten maar als partners.

Tegelijk zullen we onze strategie in alle transparantie en openheid breed communiceren en ook evalueren. Het zal het eigenaarschap van de dicht betrokkenen garanderen, en faciliteren dat de organisatie gedragen wordt door een breed spectrum van de samenleving.

Externe veranderingen zullen we grondig en constructief analyseren, zowel als tekenen van de tijd als vanuit onze eigen waarden. We zullen zo nodig niet aarzelen om stevig tegenspel te bieden als we merken dat fundamentele waarden of rechten van personen met een beperking in het gedrang dreigen te komen.

dienen – danken – dragen

Structuur

Centraal in onze structuur staat de zorg voor een integraal organisatiemodel. We bedoelen daarmee dat we ons zo organiseren dat de persoon met wie we een weg gaan niet opgedeeld of versnipperd wordt tussen de verschillende afdelingen of begeleidingsdomeinen, maar – samen met zijn context – onze ondersteuning ervaart als één integraal handelen.

We schrijven dus als organisatie één gezamenlijk verhaal met gezamenlijke doelstellingen én gezamenlijke ondersteunende structuur.

Een heldere structuur met duidelijke lijnen, rollen, bevoegdheden en communicatie is van groot belang. Tegelijkertijd kiezen we voor organisatievormen die elke medewerker de grootst mogelijke medeverantwoordelijkheid toekennen (subsidiariteit). Leiderschap is wezenlijk, is dienend en staat garant voor vorige principes.

Onze organisaties borgen het medezeggenschap van alle betrokkenen. Wat ook wil zeggen dat alle relevante groepen vertegenwoordigd zijn in alle niveaus van de onderneming. Het blijft een permanente oefening om dit actief en effectief toe te passen.

Niet alleen realiseren we medeverantwoordelijkheid, we bieden tegelijk het comfort dat alle betrokkenen (medewerkers, 'genoten' en hun familie, partners) zich gedragen weten door de organisatie.

dienen – danken – dragen

Systemen

We streven naar een hoge kwaliteit in ons werk, dat vorm geeft aan onze visie, waarden en doelstellingen. Daarom borgen we onze manier van werken in een dynamisch kwaliteitssysteem.

Dit systeem of handboek staat altijd ten dienste van de dagelijkse zorg- en onderwijspraktijk, is dus flexibel en staat onder permanente evaluatie. Er wordt steeds afgetoetst of het kwaliteitssysteem handvatten biedt aan die dagelijkse praktijk. Bij de opvolging en evaluatie hebben alle betrokkenen een inbreng.

We hanteren dus een dynamisch concept van kwaliteit, waarvan sprake is als met succes gewerkt wordt aan een toekomstperspectief, aan het openen van nieuwe kansen op ontwikkeling. Waarbij het proces mogelijk belangrijker is dan de uitkomst.

We gebruiken communicatie die voor iedereen toegankelijk en transparant is.

Als je wil weten wat je moet doen, mag je niet enkel naar woorden, waarden en principes kijken. Niet vanuit de wereld denken maar vanuit de naaktheid van het gezicht dat mij ontmoet. (Levinas)

dienen – danken – dragen**Cultuur**

We werken met hart en ziel. We zijn authentiek – ons handelen is herkenbaar en congruent met onze visie. Onze organisatie is dynamisch – ze ontwikkelt in kritische dialoog met alle betrokkenen.

We bevorderen een cultuur waarin we allen zorg dragen voor elkaar. We luisteren naar elkaars verhalen, maken tijd voor ‘bavardage’. We organiseren de dialoog én het tegenspel in onze organisatie, en dit op alle niveaus: beleid, teams, vergaderingen van ‘genoten’, ..., dankbaar voor de nieuwe inzichten die dit oplevert.

We hebben een grote betrokkenheid op de wereld. Ook daar kiezen we resoluut voor dialoog, terwijl we ook bereid zijn om tegenspel te bieden en te krijgen.

Iedereen mag er zijn, mag leren met vallen en opstaan mag. Er wordt zorgzaam omgegaan met de kwetsbaarheid van medemensen. Iedereen wordt gestimuleerd om verantwoordelijkheid op te nemen. Talenten van mensen krijgen kansen. Dit alles creëert een klimaat van vertrouwen en veiligheid.

We geloven in authentiek leiderschap en hanteren een participatieve leiderschapsstijl.

Door gebrek aan tegenspel worden leidinggevenden los gezogen uit het echte leven en komen ze terecht in een zelfverzonden wereld waar alles rond henzelf draait. (J.Lodewijks)

Afwezig durven zijn en vertrouwen geven past in de franciscaanse manier van denken over leiderschap.

dienen – danken – dragen

Medewerkersbeleid

Wij allen zijn medewerkers in onze organisatie. Samen geven we dagelijks op de werkvloer vorm aan onze visie en missie. We gaan ervoor dat iedereen kan werken op de plaats die het meest recht doet aan diens vaardigheden, talenten en passies. We stimuleren iedereen om deze te ontwikkelen. Er is veel zorg dat iedereen deskundig is en er wordt geïnvesteerd zodat iedereen daarin kan groeien.

We kunnen in onze organisatie rekenen op vertrouwen, transparantie en ondersteuning, en niet in het minst op waardering.

Deze manier van met elkaar omgaan, samen met plaats en tijd voor tegenspel en ‘bavardage’, vormen het cement van de organisatie.

Samenwerken is vanzelfsprekend, waarbij we in openheid zowel loyaal als kritisch naar elkaar kijken, elkaar de feedback geven waar ieder recht op heeft. Fouten worden gezien als kansen om te leren. Er is openheid naar ieders ‘eigen-aardigheid’.

We dragen samen zorg voor ‘genoten’, voor elkaar en voor onszelf. Er is dus tijd om naar elkaars verhalen te luisteren. We helpen elkaar als het moeilijk gaat en hebben samen deugd als het goed gaat. Medewerkers laten ook voor zichzelf zorgen.

Deskundigheidsontwikkeling is in de eerste plaats nodig vanuit de vragen die ‘genoten’ ons stellen, en ook vanuit een evoluerende samenleving. Daarom is flexibiliteit voor ieder van ons vanzelfsprekend.

*Een leider van de open vragen – niet van de antwoorden – onrust bevorderend, om de geest scherp te krijgen.
De vreugde van de (innerlijke) onrust. (J.Lodewijks)*

En sommige mensen zijn geschikt voor leidinggeven, of worden het in de loop van de jaren. Zoals een ander bakker wordt en brood bakt, of een violist in een orkest viool speelt. Leidinggeven moet voelen als het wassen van de voeten van je medebroeder. Heilzaam voor de wasser en de gewassene. Niet meer, en zeker ook niet minder. (J. Lodewijks)

dienen – danken – dragen

Troeven

Wij zijn dromers, wat niet hetzelfde is als bouwers van luchtkastelen. Wel zijn we stap-voor-stapjes-werkers, die elke droom die we spotten zachtjes maar vastberaden mee helpen waar maken.

We bekennen kleur, we zeggen duidelijk waar we voor staan. We gaan weerstand en conflicten niet uit de weg maar pakken ze in dialoog constructief aan.

Het relationele en het rationele krijgen beiden hun plaats. Allebei zijn ze onderdeel van deskundigheid en professionaliteit.

We geloven en investeren in mensen.

We staan dankbaar in het leven – we gaan dus respectvol om met alles van inzichten en vaardigheden wat voor ons bestaan reeds bedacht en uitgezet is.

Tegelijk zijn we nieuwsgierig, zoekend naar passende antwoorden op vragen die zich aandienen. We zetten daarbij extra in op mensen of groepen die maatschappelijk ondergewaardeerd worden of uit de boot dreigen te vallen.

We zien mensen graag. En eigenlijk is daarmee alles gezegd...

En als we toch iets mogen toevoegen... We feesten ook graag!