

HISTORIEK

Inhoud

<i>Situering</i>	3
<i>De oorsprong</i>	4
<i>De voorloper</i>	6
<i>Het prille begin</i>	8
<i>Het PTP- project</i>	10
<i>Uitbreiding naar andere sectoren</i>	12
<i>Tijd voor evaluatie en analyse</i>	13
<i>Doordenken en evolueren</i>	17
<i>Vermaatschappelijking van de zorg</i>	20
<i>Een nieuwe naam, nieuwe toekomst</i>	22



Historiek

Situering

Dit is het verhaal van hoe LUS vzw ontstond en evolueerde tijdens de voorbije decennia.

In deze katern vind je het LUS-verhaal tot 2013, het moment dat de organisatie via een beheersovereenkomst met het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin verduurzaamd werd.

Dit betekent dat de activiteiten, leerpunten en evoluties uit de meest recente geschiedenis hier niet terug te vinden zijn. Deze zijn de basis van het nu en van de beoogde evoluties van de organisatie in de toekomst. Dat verhaal is terug te vinden in de andere katernen.

De oorsprong

Het verhaal van LUS vzw vindt zijn oorsprong in Noord-Amerika in de jaren '70.

In deze periode kwamen schrijnende toestanden uit voorzieningen voor mensen met een beperking aan het licht. Vanuit verontwaardiging organiseerden mensen zich spontaan in lerende gemeenschappen. Ze bogen zich over de vraag: Hoe kunnen we de kwaliteit van leven van mensen met een beperking verhogen?

Deze lerende gemeenschappen kwamen tot de conclusie dat er vijf cruciale 'wegen' zijn in de uitbouw van een betere kwaliteit van leven:

- Omringd zijn door een persoonlijk netwerk
- Inzetten op aanwezigheid in de gemeenschap
- Vrijwaren van keuzevrijheid en zelfbepaling
- Verhogen en uitbreiden van capaciteiten, talenten en interesses
- Opbouwen van respect

In diezelfde periode ontwikkelden enkele grote multinationals allerlei planningsystemen om te komen tot een betere balans tussen werk en gezinsleven, in de eerste plaats voor hun CEO's en medewerkers.

Mensen als John O'Brien, Michael Smull, John Mc Knight en vele anderen brachten deze twee tendensen samen. Ze ontwikkelden Person Centered Planning, met strategieën als PTP, MAPS, PATH, enz.

Al deze person centered strategieën worden gekenmerkt door:

- Het centraal stellen van de persoon, niet van zijn diagnose of handicap.
- Het plaatsen van deze centrale persoon in de context van zijn of haar gemeenschap van familie, vrienden en kennissen
- Het versterken van de stem van de centrale persoon, door mensen uit zijn of haar netwerk samen te brengen om mee na te denken. Door een gedeeld beeld te vormen van het verleden, heden en de toekomst van de centrale persoon, en zo tot actie te komen.

De voorloper

Dit nieuwe denkkader, met daaraan gekoppeld het gebruik van person centered strategieën, bracht fundamentele veranderingen teweeg in de gehele sector van personen met een beperking, zowel in Amerika als in Europa. Het betekende een paradigmaomslag van zorg naar ondersteuning.

In deze context werden in Nederland in '95 en '96 twee congressen georganiseerd over deze nieuwe kijk op zorg. Ook Vlaanderen en Martine Boone in het bijzonder, raakte geïnspireerd door dit gedachtengoed.

In oktober 1995 werd binnen VMG (Vormingswerk voor mensen met een mentale handicap), op initiatief van Martine en Greet Conix, het eerste congres in Vlaanderen voor mensen met een verstandelijke beperking op poten gezet. Onder de noemer 'Wij vragen het woord' kregen mensen met een verstandelijke beperking letterlijk en symbolisch het woord.

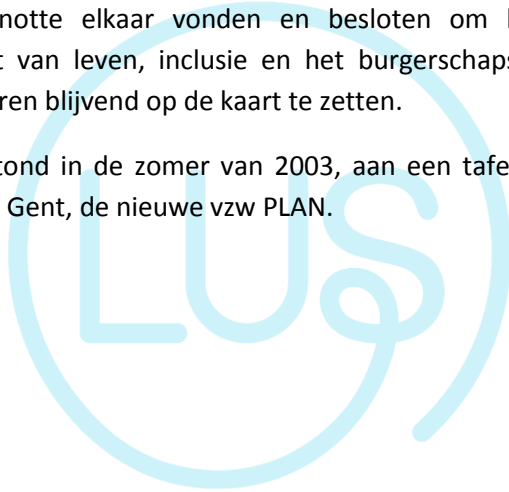
In de jaren die volgden richtte Martine Boone de vzw Coaching en Personal Future Planning op, in nauwe samenwerking met de vakgroep Orthopedagogiek van de Universiteit Gent.

Martine specialiseerde zich in verschillende person centered strategieën via opleidingen bij onder andere Jack Pearpoint en Marsha Forrest.

Daarnaast werden tal van vormingen, studiedagen en opleidingen georganiseerd, met op de guestlist pioniers als Michael Smull, Helen Sanderson Associates en John Mc Knight.

Het was op één van deze initiatieven dat Martine en Geertrui Vandelanotte elkaar vonden en besloten om het thema kwaliteit van leven, inclusie en het burgerschapsdenken in Vlaanderen blijvend op de kaart te zetten.

Zo ontstond in de zomer van 2003, aan een tafeltje in café Walry in Gent, de nieuwe vzw PLAN.



Het prille begin

In de pioniersjaren van de vzw startte een zoektocht naar de meest efficiënte manier om zoveel mogelijk processen van person centered strategieën op te starten bij de mensen die dit wensten. Hiervoor werden meerdere strategieën vertaald naar de Vlaamse situatie en toegepast.

De vzw wou deze processen bovendien op een kwalitatieve manier laten lopen, wat resulteerde in een reeks kwaliteitsindicatoren.

Dit alles zou gebeuren met een zo optimaal mogelijke inzet van gewone burgers en een zo minimaal mogelijke inzet van financiële middelen en betaalde beroepskrachten.

Daarnaast werd, van bij de start geïnvesteerd in vrije en open kennisdeling zowel naar direct betrokkenen als naar beroepskrachten in de brede welzijnssector. In alle openheid zouden de pioniers van person centered strategieën hun kennis ter beschikking stellen.

In dit kader werden opleidingen over specifieke strategieën georganiseerd, vormingen over netwerkontwikkeling, enz.

In juni 2004 was John O'Brien voor het eerst te gast in Vlaanderen. Nadien volgden studiedagen met onder andere D'Houwe van Houten en Jet Isarin.

Alles werd gedocumenteerd in inhoudelijk sterke jaarverslagen en rapporten, en uitgebracht in een aantal publicaties: het drieluik 'Beter Anders', 'Beter samen' en 'Samen leven', het boek 'Community building' uit 2013 en meest recent het handboek Start2Network.



Het project 'Persoonlijke Toekomstplanning (PTP)'

Na drie jaar werken werd de organisatie in 2006 voor het eerst gesubsidieerd, dankzij een driejarig project in samenwerking met het Vlaams Gebruikersoverleg voor Personen met een Handicap (VGPH), gefinancierd door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH).

Dit project beoogde de implementatie van één van de meest gekende person centered strategieën in Vlaanderen: de persoonlijke toekomstplanning of afgekort PTP.

Met dit project engageerde PLAN vzw zich om PTP processen op te starten bij mensen met een beperking die hier interesse voor hadden. Met en rond elk van deze mensen werd een groep gevormd van familie en vrienden. Samen verduidelijkten ze het levensplan, en kwamen tot een actieplan voor een beter leven van de centrale persoon. Dit gebeurde tijdens regelmatige groepsbijeenkomsten die werden ondersteund of gefaciliteerd door een vrijwillige medewerker, geschoold in de strategie van PTP.

Drie jaar later waren er 302 PTP-processen opgestart en volgde een verkennende studie naar de effecten van deze strategie.

Het onderzoek werd uitgevoerd door Barbara Demeyer en Tine Van Regenmortel van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en droeg de veelzeggende titel: 'iets heel bijzonders'¹.

De onderzoekers concludeerden dat PTP een krachtgerichte en verbindende strategie was, volledig in lijn met het empowerment-denken en het burgerschapsparadigma.

Zij weerhielden, onder andere, volgende pluspunten:

- PTP resulteert in een positieve, krachtgerichte en integrale beeldvorming van de centrale persoon.
- De centrale persoon en het sociale netwerk rond de persoon wordt er door versterkt en verbindingen worden gelegd binnen en buiten de netwerkgroepen.
- En niet onbelangrijk: er is verbetering merkbaar in de kwaliteit van leven.

In de aanbevelingen werd gepleit voor een uitbreiding van de doelgroep en de uitbouw van het perspectief op langere termijn, bv. door een structurele inbedding in Vlaanderen, en een investering in het borgen van de kwaliteit van de processen. Dit leidde in 2009 tot een verlenging van het project voor drie jaar.

¹ iets heel bijzonders. Een verkennende studie naar de effecten van persoonlijke toekomstplanning bij personen met een handicap en steungroepleden. Barbara Demeyer en Tine Van Regenmortel. HIVA. 2009.

Uitbreiding naar andere sectoren

Ondertussen was PLAN vzw via andere financieringskanalen aan de slag in meerdere welzijnssectoren. Zo was er in 2007 een project bij thuiswonende ouderen in samenwerking met de Stichting AanZet uit Sas van Gent.

In samenwerking met het Steunpunt Algemeen Welzijnswerk en drie Centra voor Algemeen Welzijnswerk werd in 2009 een project gestart voor het herstel en de heropbouw van sociale netwerken bij mensen zonder (t)huis.

In 2011 startte er, in het kader van de armoedebestrijding, een project voor het versterken van netwerken rond jonge kinderen in armoede. Dit project liep in samenwerking met de Centra voor Kind en Gezinsondersteuning, de Karel De Grote Hogeschool en Bindkracht.

Bij elk van deze projecten werden netwerkgroepen met en rond mensen opgestart. Daarnaast werd er telkens geïnvesteerd in kennisdeling en –borging, en werden beroepskrachten uit de diverse sectoren betrokken. Via vorming, supervisie en intervisie werd gezocht naar de inbedding van netwerkgericht werken in de bestaande werking van de betrokken diensten.

Op die manier gaven deze kleine proefprojecten een impuls, die resulteerde in een verandering in denken en handelen bij de medewerkers van de betrokken organisaties.

Tijd voor evaluatie en analyse

Na negen jaar werking vroegen een aantal zaken om bijsturing. Deze bijsturing werd ingegeven door de realiteit van de groepsprocessen in de verschillende sectoren, de vele gesprekken en focusgroepen met direct betrokkenen, en een constante kritische zelfreflectie.

Wat leerden we over de positie van de centrale persoon?

Binnen de principes van zelfbepaling en zelfregie krijgt de persoon met een welzijnsnood een zeer centrale plaats. We stelden vast dat in een aantal processen de centrale persoon letterlijk en figuurlijk té centraal stond. De aanwezigen wisten na verloop van tijd alles over de centrale persoon, maar niet omgekeerd. Dit had een impact op de verhoudingen in de groep en hypothekeerde het groepsgebeuren en de dynamiek tussen de deelnemers onderling.

Het werd tijd om meer te investeren in het groepsgebeuren op zich.

Wat leerden we over de uitbreiding van het netwerk?

Een opvallende rode draad in de voorbije werkjaren is de ontzettend grote hunkering van mensen naar verbinding met andere mensen. Uit de verhalen blijkt bijna keer op keer dat mensen onvoldoende ingebed zijn in hun buurt, dat ze weinig mensen kennen, weinig deelnemen aan activiteiten en ook weinig gevraagd worden iets te doen, mee te helpen, van betekenis te zijn voor anderen.

Person centered strategieën kunnen hier deels verandering in brengen, maar toch stelden we vast dat de gebruikte strategieën in een aantal situaties ontoereikend waren om uit de vertrouwde huiskamer 'te breken'. Om nieuwe verbindingen en contacten te leggen, nieuwe gemeenschappen te vormen en inbedding in de buurt te realiseren. Net dit was voor veel mensen hun grootste droom.

Vanuit de nood aan andere tools en strategieën met betrekking tot gemeenschapsvorming zette PLAN vzw in 2007 een kleinschalig project op rond Community building. In een sociale woonwijk in Terneuzen werd geëxperimenteerd met de ABCD-strategie van John McKnight (Asset Based Community Development). De resultaten waren positief, maar tegelijk groeide het besef dat het verbinden van mensen die elkaar niet of nauwelijks kennen specifieke know-how vraagt die de organisatie te weinig in huis had. Hoewel er wel veel nood aan was.

Wat leerden we over de positie van de vrijwilliger?

Vrijwilligers zijn altijd een essentiële schakel geweest bij PLAN vzw. Van bij de start waren er mensen vanuit een vrijwillig engagement betrokken bij de organisatie: als lid van de Raad van bestuur of als facilitator in één van de processen. Daarnaast was er nog een pool van mensen die de organisatie een warm hart toedroegen, en ad hoc insprongen bij administratieve taken, de organisatie van studiedagen, enz.

In de beginjaren verliep het vinden van deze vrijwilligers heel spontaan en intuïtief. In de eerste plaats werd in het netwerk van de persoon zelf gekeken. Lukte dit niet dan werd het netwerk van de PLAN-medewerkers aangesproken en via-via lukte het vrij vlot meerdere vrijwilligers te vinden. Na een tijd droogde die reserve echter 'op', en bleek het moeilijk om nieuwe mensen te motiveren om als facilitator aan de slag te gaan bij iemand uit zijn of haar buurt.

Het werd tijd voor een actieplan 'vrijwilligers'.

Wat leerden we over de positie van de PLAN-medewerker?

Tenslotte bleek de positie van de PLAN-medewerker die de processen aanstuurde te groot en té bepalend. Gaandeweg hadden we – volledig tegen onze eigen visie in – in veel processen een nieuw soort van afhankelijkheid gecreëerd. We merkten dat we, als we er niet in slaagden een vrijwillige medewerker te vinden, zelf aan de slag gingen en ook bleven.

Toen de buitenwereld PLAN vzw steeds meer liet samenvallen met de methodiek van PTP, was het tijd voor een paradigmaomslag, in de eerste plaats in ons eigen denken en handelen.

Het ultieme doel van de organisatie lag niet in de implementatie van strategieën zoals PTP, MAPS en PATH. Dit zijn slechts middelen om een hoger doel te bereiken: het krachtiger maken van mensen door hen te verbinden en omringen met andere mensen.

Het scherp stellen van het onderscheid tussen middel en doel, betekende voor de organisatie een kantelmoment en gaf een nieuw elan om op verder te werken.

Doordenken en evolueren

Van methodiek naar proces

Hoewel de organisatie zich steeds verder is blijven bekwamen in allerlei varianten van krachtgerichte strategieën, werd steeds meer ingezet op kennis- en ervaringsopbouw over het faciliteren van groepsprocessen.

Het is namelijk een hele kunst om een groep mensen te begeleiden naar gemeenschappelijk gedragen besluiten. Én om dit te doen op een manier die participatie, gedeelde verantwoordelijkheid en creativiteit stimuleert bij alle deelnemers.

PLAN vzw zou zich verder bekwamen in deze kunst, onder andere aan de hand van de theorie van groepsprocessen van Arthur Young en het team performance model van David Sibbit.

Van netwerkversterking naar netwerkuitbreiding en community building

Het activeren, herstellen en versterken van bestaande verbindingen is één ding. Het leggen van nieuwe contacten is iets anders.

In 2011 werd een oproep gelanceerd voor vernieuwende projecten rond community building, binnen de experimentele betoelaging van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. PLAN vzw aarzelde niet om een project in te dienen.

Zo kon de organisatie tijd en middelen vrijmaken om te leren, en ervaring met community building op te bouwen. Dit gebeurde enerzijds via literatuurstudie en de zoektocht naar 'good practices' in binnen- en buitenland, en anderzijds ook door concrete projecten zoals Buurtlink.

Dit alles droeg bij aan de verdere opbouw van expertise binnen de organisatie. PLAN vzw werd sterk in het ondersteunen van groepsprocessen tussen mensen én in het leggen van nieuwe verbindingen.

Veranderingen wat betreft de plaats van vrijwilligers

Via allerlei kleine initiatieven werd geprobeerd een meer expliciet beleid uit te bouwen om vrijwilligers te werven en te ondersteunen. Er werden opleidingen georganiseerd voor vrijwilligers, en per regio ontstonden leergroepen waar vrijwilligers met hun verhalen en vragen terecht konden bij elkaar. Flyers en brochures voor vrijwilligers droegen bij aan meer gerichte wervingscampagnes.

In systematische welkomstgesprekken werd gepeild naar interesses, wensen, voorkeuren en behoeften van de vrijwilliger en gezocht werd naar de beste 'match' tussen de persoon en de voorliggende opdrachten.

Daarnaast werd bij wervingsacties een tijdlang systematisch contact opgenomen met het lokaal beleid. We spraken de burgemeester en schepenen, het Sociaal Huis, het OCMW, maar ook middenveldorganisaties zoals Femma en anderen, aan om mee te zoeken naar vrijwilligers.

Maar de toekomst vraagt om meer. Een nog scherpere visie op vrijwilligers zowel wat betreft hun rol als hun opdracht, en een meer uitgewerkt beleid is nodig. Dit thema blijft hoog op de agenda staan²

² Meer informatie is te vinden het katern rond de organisatie.

De vermaatschappelijking van de zorg in Vlaanderen

De wind van de vermaatschappelijking van de zorg, die door het hele welzijnslandschap woedt, gaf extra vaart aan de paradigmaomslag in het denken en handelen van PLAN vzw.

Steeds meer organisaties, diensten en voorzieningen zijn op zoek naar houvast bij de concrete vertaling van principes als sociale inclusie, netwerkgericht werken en zelfbepaling.

Hoewel vorming, ondersteuning en coaching nooit de corebusiness is geweest van PLAN vzw, leert de geschiedenis ons dat de jarenlange ervaring met netwerkontwikkeling en de toepassing van krachtgerichte strategieën, een zeer solide en geloofwaardige basis heeft gelegd om professionelen uit de brede welzijnssector mee te nemen in de paradigmaomslag.

Fundamentele veranderingsprocessen in gang zetten vraagt meer dan louter kennis- of informatieoverdracht.

Op die manier bouwde PLAN vzw de voorbije jaren haar naam verder op binnen de brede welzijnssector, en bleef de vraag naar coaching, workshops, opleidingen, enz. toenemen.

Het aantal deelnemers aan opleidingen over netwerkontwikkeling bleef stijgen, en vorming-op-maat werd uitgewerkt en aangeboden in tijdelijke samenwerkingsverbanden met organisaties uit de VAPH-sector, maar ook met CAW, Ziekenfondsen, Kind en Gezin, Justitieel Welzijnswerk, enz.

Bijkomend, werd PLAN vzw in 2012 de structurele mentoropdracht toegewezen ten behoeve van de Diensten OndersteuningsPlan (D.O.P.) binnen de sector van personen met een handicap.



Een nieuwe naam, een nieuwe toekomst

Omdat de PLAN- vlag ondertussen de oorspronkelijke lading (het maken van person centered plannen) niet meer dekte, werd in 2013 beslist de naam van de organisatie te veranderen in LUS vzw. Dit viel samen met het moment dat de organisatie een plek kreeg binnen Welzijn en zo voor een brede doelgroep bereikbaar werd.

‘LUS’ verwijst naar de symboliek van een lus als een verbinding, waarin tegelijk het zoekende, kronkelende vervat zit dat zo kenmerkend is voor zowel het leven van mensen als voor de organisatie zelf.

Een lus als van een veter in een schoen: een houvast, maar indien nodig gemakkelijk weer los te maken.

Een lus om terug te keren naar een oorspronkelijk punt waar verborgen krachten, dromen en relaties weer kunnen opgediept worden.

Onze contactgegevens

www.lusvzw.be, info@lusvzw.be

Zebrastraat 18/001, 0497/43.59.23

Eline Schmidt:

0494 44 53 06, Eline.schmidt@lusvzw.be

Elke Van Oyen:

0499 41 67 07, Elke.vanoyen@lusvzw.be

Elly Van Acoleyen:

0474 98 72 53, Elly.vanacoleyen@lusvzw.be

Erik Herrebosch:

0472 21 84 27, Erik.herrebosch@lusvzw.be

Erik Peleman:

0498 36 67 35, Erik.peleman@lusvzw.be

Geertrui Vandelanotte:

0472 66 35 73, Geertrui.vandelanotte@lusvzw.be

Skrolan Hugens:

0486 54 23 89, Skrolan.hugens@lusvzw.be

**Het heden
is de totaal som
van de geschiedenis.**

Thomas Carlyle (1795)



www.lusvzw.be
info@lusvzw.be