



TABOR

WGO-groep waarde-gericht ondernemen in
welzijnszorg, gezondheidszorg en onderwijs

WAARDEGERICHT ONDERNEMEN IN CHRISTELIJK PERSPECTIEF

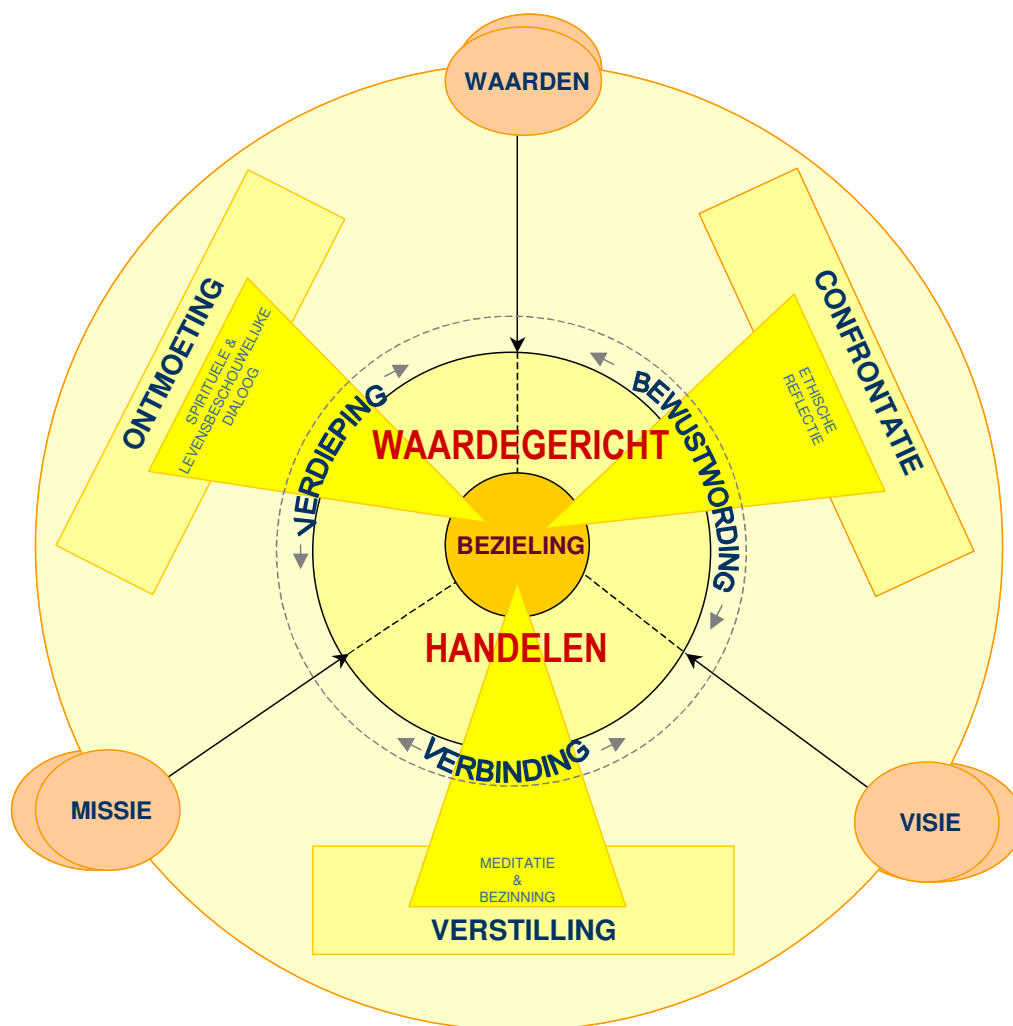
"Waardegericht ondernemen in christelijk perspectief" ?

Christelijke traditie, hedendaagse pluraliteit

Onze organisatie is geworteld in een christelijke traditie. In onze post-moderne tijd is deze geloofstraditie geen vanzelfsprekendheid meer. Onze organisaties kenmerken zich vandaag door een feitelijke pluraliteit. De belangstelling voor geloof en spiritualiteit varieert van een passief voorbij laten gaan tot een actief en gemotiveerd zoeken. Verschillende zingevingskaders vormen een bron van inspiratie voor mensen die samen aan dezelfde opdracht werken.

WGO : waardegericht ondernemen in welzijnszorg, gezondheidszorg en onderwijs

Heeft geloven nog zin?
De Tabor-groep kiest voor een levende, christelijke eigenheid. Vanuit deze christelijke geloofsvisie heeft Tabor haar kernopdracht omschreven: *'De eigen waarde helpen ontplooiën, in stand houden of herstellen van elke persoon die een beroep op ons doet of met ons samenwerkt'*.
In de kern van deze missie ligt het begrip 'menswaardigheid' besloten. In ons handelen streven we naar 'het meest menselijk mogelijke'. Dit is een groeiproces, dat nooit stopt. Om deze weg te gaan vormen de Tabor-organisaties samen een netwerk dat kiest voor 'waarde-gericht ondernemen'. Deze WGO-filosofie krijgt vanuit het evangelisch denken een bijzondere inkleuring, een spirituele dimensie.



Waardegericht handelen

Wat goed is en waardevol tonen we in de eerste plaats in de manier waarop we te werk gaan.

Waardegericht handelen betekent: een alledaagse toewijding aan datgene wat het waard is om gedaan te worden.

Het waardevolle ligt in het gewone; in het hier en nu.

Alles wat jezelf en anderen helpt om te groeien in bewustzijn, en innerlijk vrijer te worden, is het waard om gedaan te worden.

Wat het waard is om gedaan te worden, is het waard om goed gedaan te worden.

Dit vraagt attente zorg om kwaliteit, wat wil zeggen: voortdurend uitvinden hoe we hetzelfde anders kunnen doen. Zo, dat wie betrokken is er beter van wordt.

Zo, dat we een steeds hogere graad van menswaardigheid bereiken.

Ankerpunten

Ons handelen richten we vanuit een aantal kernwaarden.

We noemen ze 'Ankerpunten'.

We hanteren ze als toetssteen.

We hebben ze samen gekozen en geëxpliciteerd.

Ze kenmerken onze stijl, onze manier van handelen.

Doordat iedereen binnen de organisatie zich hierop oriënteert, ontstaat een gemeenschappelijke cultuur.

De keuze voor deze waarden is mee ingegeven door onze geschiedenis en de spiritualiteit van degenen die ons in dit werk zijn voorgegaan.

Deze kernwaarden zijn universeel.

Het zijn dimensies van 'menswaardigheid'.

Ze kenmerken een christelijke levenshouding, maar behoren evenzeer tot de kern van andere grote spirituele tradities.

De hoge herkenbaarheid van deze ankerpunten werkt verbindend tussen mensen die vanuit verschillende zingevingskaders aan een gemeenschappelijke taak werken.

Als richtsnoer voor 'waardegericht ondernemen' koos de Tabor-groep voor zeven ankerpunten:

Gastvrijheid
Solidariteit
Kwaliteit
Evenwaardigheid
Openheid
Soberheid
Innovatie

Missie, visie en waarden

In elke organisatie vormen de kernwaarden of ankerpunten, samen met de missie en de visie, het brede, richtinggevend kader. Daarbinnen krijgt het waardegericht handelen vorm.

In onze missie drukken we uit wat de kernopdracht is van onze organisatie.

Het toekomstbeeld waar we naar op weg zijn vormt onze visie.

Kerncompetenties

De waardegerichtheid van een organisatie blijkt uit de handelingen van haar medewerkers.

Wat moeten medewerkers daarvoor kennen en kunnen? Welke houding wordt zichtbaar in hun activiteit?

We hebben het over competenties: datgene waartoe mensen in staat zijn; het vermogen waarover ze beschikken.

Omdat het gaat om vormen van kennen, kunnen en zijn die we rechtstreeks uit de kernwaarden, de visie en de missie afleiden, en omdat ze gelden voor alle medewerkers, noemen we het kerncompetenties.

Elk ankerpunt levert ons een bijhorende kerncompetentie.

Gastvrijheid → kiezen voor beschikbaarheid

- = door een warme en persoonlijke benadering mensen kunnen laten ervaren dat ze welkom zijn
- = tijd en ruimte kunnen bieden aan wie er nood aan heeft
- = op een respectvolle manier grenzen kunnen stellen
- = een evenwichtige balans kunnen handhaven tussen afstand en betrokkenheid

Solidariteit → kiezen voor verbinding

- = het organisatieproject onderschrijven en zich hiervoor engageren
- = kunnen samenwerken met anderen om een gedeeld resultaat te bereiken
- = het gemeenschappelijke laten voorgaan op het persoonlijk belang
- = blijk geven van gevoeligheid voor de noden van anderen
- = de waarde erkennen van het belangeloze

Kwaliteit → kiezen voor professionaliteit

- = aandacht hebben voor het geheel
- = denken vanuit ethische, professionele en menselijke deskundigheid
- = een hoge kwaliteitsstandaard voor het eigen en gemeenschappelijk werk nastreven
- = meewerken aan een voortdurend proces van verbetering van de dienstverlening

Evenwaardigheid → kiezen voor diversiteit

- = verschil tussen mensen kunnen zien als een bron van verrijking en ervaring
- = afwijzen van iedere vorm van onverdraagzaamheid of discriminatie tegenover wie in wat voor opzicht ook, anders is, denkt of voelt

Openheid → kiezen voor dialoog

- = het gesprek zien als een weg tot het vinden van oplossingen
- = voor zichzelf kunnen opkomen zonder het belang van anderen uit het oog te verliezen
- = kunnen luisteren naar anderen
- = blijk geven van echtheid en eerlijkheid

Soberheid → kiezen voor essentie

- = mogelijkheden kunnen ontdekken en beperkingen kunnen aanvaarden, om vanuit dit inzicht in te gaan op wat echt telt
- = doelmatig kunnen benutten van beschikbare hulpmiddelen, om hiermee een waardevol resultaat te halen

Innovatie → kiezen voor groei

- = geloven in de veranderbaarheid van de dingen
- = geloven in de groeimogelijkheden van zichzelf, van anderen, van de organisatie
- = open staan voor vernieuwing
- = leerbereid zijn

Een wederzijds engagement.

Van elke medewerker binnen onze organisatie vragen we het engagement om, ongeacht de taak waarvoor men verantwoordelijk is, het eigen handelen zo goed mogelijk te laten aansluiten op deze kernwaarden.

Deels doen we dit van nature. Deels vraagt dit bewust, professioneel handelen.

Altijd blijft het een groeiproces, dat nooit stopt.

De interesse om de genoemde kerncompetenties bij zichzelf steeds verder aan te scherpen en te verfijnen, maakt onlosmakelijk deel uit van dit engagement.

Onze organisatie engageert zich van haar kant om hiervoor de nodige kansen en condities aan te reiken.

De spirituele dimensie van waardegericht handelen

Wie de professionele keuze maakt om de zorg voor anderen – leerlingen, patiënten, ouderen, personen met een handicap – op zich te nemen, doet dit vanuit een eigen innerlijke bewogenheid.

Dit is geen evidente keuze in een tijdgeest waarin andere waarden hoog staan aangeschreven: nut, prestatie, snelheid en status.

Wat drijft mensen in hun zorg voor onze doelgroepen? Wat motiveert hen? En hoe houden ze het vol?

De bezieling van binnen uit, vraagt voeding.

Ook hier stuiten we op tegenwaarden in onze cultuur: de tendens om zinragen te reduceren tot economisch nut, doet ons vastlopen in oppervlakkigheid en grijze neutraliteit. Onverschilligheid is de demon waarvoor we alert moeten zijn. Hij verschijnt in vele gedaanten.

We zien drie invalshoeken (je kan het strategieën, benaderingen, uitdagingen noemen) om het bezield, waardegericht handelen levend te houden, te funderen, te verdiepen:

1. ethische reflectie,
2. spirituele en levensbeschouwelijke dialoog,
3. meditatie en bezinning.

Samen geven ze het waardegericht handelen een spirituele dimensie.

Ethische reflectie

Onze missie van 'zorg en begeleiding' plaatst ons met onze beide voeten steeds weer volop in de realiteit.

Ons streven naar een zo hoog mogelijke standaard van menswaardigheid betekent dat we de confrontatie met de werkelijkheid niet uit de weg gaan.

Die werkelijkheid is complex.

Ze plaatst ons steeds opnieuw voor keuzes.

Keuzes kunnen we maken vanuit de waarden die we voorop hebben gesteld.

Maar niet zelden dienen verschillende alternatieven verschillende waarden, die we niet tegelijk kunnen realiseren.

Dan staan we voor een dilemma.

Omdat hier waarden in het geding zijn noemen we het een ethisch of moreel dilemma.

Het is vaak een keuze tussen iets goeds én iets goeds. Of tussen

iets fouts én iets fouts.

Ethische reflectie is een gestructureerde dialoog, waarbij op systematische wijze nagedacht wordt over alle in het geding zijnde belangen en waarden van alle betrokken partijen.

De zoektocht richt zich op het meest menselijk mogelijke in een gegeven situatie.

Vaak komt in deze dialoog een conflict tussen werkelijke en gewenste waarden naar boven.

Ook het vermogen om zich in te leven in het referentiekader en het geheel van waarden en overtuigingen van anderen – in casu de hulpvrager om wie het gaat – blijkt geen vanzelfsprekendheid.

Ethische reflectie is een oefening in 'meerzijdige partijdigheid' (het belang opnemen van al degenen die in het verhaal betrokken partij zijn) en scherpt je ethische gevoeligheid aan.

In confrontatie met de concrete realiteit draagt deze vorm van communicatie bij tot bewustwording van wat mensen – in het bijzonder ook jezelf – drijft.

Het raakt aan 'bezieling'.

Spirituele en levensbeschouwelijke dialoog

In contact met cliënten (leerlingen, ouders, bewoners, patiënten, familie) of met collega's (uit de eigen dienst, de eigen organisatie, of verwante organisaties) kan op een bepaald ogenblik – soms naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis, soms zomaar – ruimte ontstaan voor een andere vorm van ontmoeting.

We hebben het over die spaarzame, maar hoogst waardevolle momenten waarop tussen mensen een openheid ontstaat om met elkaar in gesprek te gaan over de diepere zin en betekenis van de dingen, over de niet of moeilijk te beantwoorden vragen die het leven stelt, over waarin men gelooft, over waar men op hoopt, over waar het niet of wel om te doen is, over waar men niet bij kan ...

Als waardegerichte en christelijke organisatie kiezen we ervoor deze zoektocht naar zingeving ruimte te geven.

We willen als werkgemeenschap ook een ontmoetingsplaats zijn, die mensen uitnodigt tot deze dialoog.

De verdieping die hierdoor ontstaat raakt eveneens aan 'bezieling'.

Opdat levensbeschouwelijke dialoog een antwoord zou zijn op de spirituele honger en de behoefte aan verdieping die meer en meer mensen ervaren, moet deze beantwoorden aan een essentiële voorwaarde: die van authenticiteit.

Het voorstel tot levensbeschouwelijke dialoog, dat deel uitmaakt van ons project, veronderstelt tolerantie en het doorbreken van elk levensbeschouwelijk taboe. Taboes werken verlamdend. In een waardegerichte organisatie moeten mensen elkaar openhartig kunnen ontmoeten en in respectvolle dialoog kunnen delen wat hen beroert.

Het ankerpunt 'gastvrijheid' helpt ons om deze open ontvankelijkheid helder te omschrijven. Gastvrijheid is een morele grondhouding. Het betekent in de eerste plaats een keuze voor beschikbaarheid, ontvankelijkheid: de gast verwelkomen en een 'thuis-gevoel' bieden door hartelijke, nabije en toegewijde zorg, in volle respect voor het eigene van degene die ontvangen wordt. Echte gast-vrijheid veronderstelt en waarborgt 'vrijheid'. Maar die vrijheid speelt ook in de andere richting. Dit is de tweede dimensie van gastvrijheid. Gastvrijheid veronderstelt nl.

ook identiteit. Gastvrijheid is niet alleen de gast binnen laten, maar hem of haar ook kennis laten maken met wie we zijn, waar we voor staan; hem of haar in contact brengen met onze manier van leven, denken en zijn.

Gastvrijheid zoekt de balans tussen kleurloze ontvankelijkheid en opdringerige confrontatie.

Vanuit deze kijk op gastvrijheid kiezen we ervoor onze organisatie, werkend vanuit haar christelijke traditie en identiteit, oefenplaats te laten zijn voor een welbegrepen pluraliteit.

Bezinning, meditatie

Onze 'ziel' is de bron van onze creatieve energie.

Bezield door het leven gaan, thuis en in de werkomgeving is slechts mogelijk als die ziel af en toe voedsel krijgt.

Het grootste deel van onze tijd zijn we naar buiten gericht: naar wat ons aantrekt, uitdaagt, toebehoort of overkomt... We kunnen leeg en uitgeput geraken als we onze innerlijke bron, onze eigen ziel verwaarlozen.

Om de ziel te voeden moeten we af en toe 'verstillen', halt houden, stilstaan bij onszelf, bij ons 'zijn' tussen de mensen, ons werken met en voor mensen, onze drijfveren.

Het is tijd nemen en stil worden. Stilte biedt een gelegenheid om weer in contact te komen met de bronnen waaruit we inspiratie putten.

Stilte als krachtbron...

We kunnen ook stil worden bij onverwachte complimenten; in confrontatie met tegenslag en leed van anderen; bij eigen voor- en tegenspoed; bij schoonheid in mens, natuur en cultuur; bij ontmoetingen met bezielde mensen, ...

Vorm geven aan die 'verstilling' kan op velerlei manieren.

We kunnen deze stilte alleen beleven of met anderen.

Voor de een kan het een bezinning of gebed zijn, voor de ander een viering, voor de ander een wandeling in de natuur, voor nog een ander het beluisteren van een muziekstuk of het stil staan bij een inspirerende tekst...

Voor wie gelooft zal de gevoelde aanwezigheid van God hieraan een bijzondere dimensie geven.

Vanuit verstilling ontstaat contact, verbinding: met je eigen diepere zelf, met anderen, met wat je omgeeft, met het hogere...

In alle geloofstradities vinden we deze aandacht voor verstilling terug. Alle spirituele leiders en leermeesters, niet het minst Jezus Christus, hebben dit voorgeleefd en erover verhaald.

Binnen de gelovige gemeenschap rond Christus is er een rijkdom aan symbolen en rituelen die inspiratiebron kunnen zijn voor verstilling en stimulans voor het werken aan een betere wereld.

Hoe kunnen we deze verstilling ruimte geven, in een omgeving waar mensen op verschillende manieren in hetzelfde geloven? De kansen die zich hiervoor aandienen willen we grijpen. Maar ook creëren. Hoe? Er zijn vele vormen. Goed is wat hierin verbindend werkt. We willen dat dit mee onze eigenheid vormt, als christelijke organisatie, binnen een plurale omgeving.