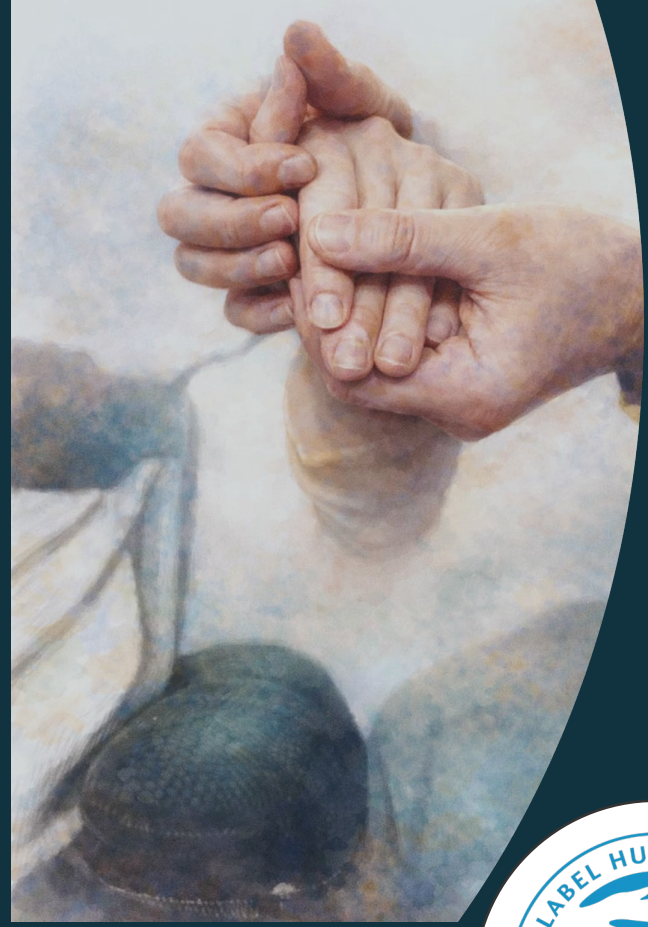
RAAVI - Conferentie · CESE, Bruxelles · 15 septembre 2026

Zelfbeschikking: welke begeleidingshouding en ondersteuning?



Drie heel eenvoudige vragen over een begrip dat als ingewikkeld bekendstaat

Jérémie Treutenaere
Directeur — Gespecialiseerd Opvangtehuis « L'Aquarelle », Oignies
APF France handicap

Nog voor de woorden

Keuze, vrijheid, handelingsvermogen.

geen betoog maar een manier van kijken.



VANWAAR IK SPREEK

Eén huis, 34 levens, en een directeur die niets heeft uitgevonden

64

plaatsen: 34 permanente huisvesting, 17 externe dienstverlening, 10 dagopvang, 3 tijdelijke opvang

2011

opening van MAS L'Aquarelle, in Oignies (Pas-de-Calais) — georganiseerd in vier leefgroepen

2020

start van het Humanitude-traject; label behaald in 2025

« Als er geen mensen met een beperking waren, zou ik hier vanochtend niet voor u staan.
Ik ben niet degene die betekenis geeft aan hun leven; zij zijn het die betekenis en inhoud geven aan mijn beroep.»

HET PROBLEEM

Zelfbeschikking komt onze instellingen binnen als een concept — en dat verlamt ons

1 **Een woordenschat**

Theoretische modellen, meetschalen, participatieniveaus, referentiekaders en literatuurstudies. Dat alles is nuttig.
Maar om halfzeven ’s ochtends praat geen enkel team in die termen.

2 **Een dwingend bevel**

« We moeten zelfbeschikking ontwikkelen. » De teams horen: nog een project, nog een vergadering, nog een tabel.

3 **Een beleefde ontwijking**

« Ja, maar onze bewoners, die kunnen dat niet. » De zin klinkt realistisch. In werkelijkheid is het de beste bescherming die we tegen verandering hebben gevonden.

Uiteindelijk zijn er maar drie vragen

1. **Ben ik de regisseur van mijn eigen leven?**
2. **Kan ik zelfstandig denken?**
3. **Waarin ben ik nuttig?**

Geen van deze drie vragen heeft een referentiekader nodig om gesteld te worden. En geen ervan wordt makkelijker omdat je valide bent.

DE VUURPROEF

Hoe kun je deelnemen aan je eigen leven wanneer je opgesloten zit in je lichaam en niet kunt spreken?”

Het lichaam spreekt

Een blik die blijft hangen, een hand die zich sluit, een ademhaling die verandert, een weigering die acht seconden nodig heeft om te komen. Dit is geen afwezigheid van taal: het is een taal die wij nog niet spreken.

Tijd is de voorwaarde

Een keuze die in ons tempo wordt gevraagd, is geen keuze. De reactietijd van de persoon wordt een organisatorische randvoorwaarde — en dus een beslissing van de directie.

Twijfel is de methode

We interpreteren vaak verkeerd. De oplossing is niet te stoppen met interpreteren, maar het samen te doen, hardop, en het vast te leggen.

De bewijslast verschuift

Het is niet aan de persoon om te bewijzen dat hij in staat is te kiezen. Het is aan ons om te bewijzen dat we alles hebben geprobeerd om hem te horen.

01

De zorghouding als vertrekpunt

Van specialist in zorg naar specialist in relatie

Vier heel concrete verschuivingen

1 **Nul gedwongen zorg**

Geen enkele zorg wordt opgelegd — zonder daarom de noodzakelijke zorg op te geven. Dit is een zware eis: ze verbiedt de gemakkelijke oplossing en dwingt tot het zoeken van een andere weg.

2 **Toestemming zoeken zonder woorden**

Blik, gebaren, persoonlijke codes, de volgorde van aanraking. Toestemming wordt opgebouwd in de manier waarop je de kamer binnenkomt, niet in een aan te vinken vakje.

3 **Het uitstellen van zorg, een professionele handeling**

Uitstellen is niet langer een mislukking of nalatigheid: het is een vastgelegde, doorgegeven beslissing, geanalyseerd in het team. We hebben van het afzien een vaardigheid gemaakt.

4 **De wasbeurt wordt weer een empowerend moment**

Minder bedwas, verticaliseren, verduidelijken wat de persoon zelf doet. Zorg is geen taak meer, maar wordt weer een relatie.

« De wasbeurt is een relationele en empowerende zorg geworden, geen taak. »

DE BASIS

Humanitude: een gemeenschappelijke grammatica, geen extraatje van goede wil

- **De blik —** axiaal, horizontaal, lang — je kijkt elkaar aan voor je elkaar aanraakt
- **Het woord —** je kondigt aan, je beschrijft, je praat niet over het hoofd van de persoon heen
- **De aanraking —** geleidelijk, breed, nooit grijpend
- **De verticaliteit —** even rechtop staan, al is het maar enkele seconden, betekent een levend, rechtopstaand mens blijven



5 relationele pijlers

Een label bewijst niet dat we goed voor mensen zorgen. Het verplicht ons dat elke ochtend opnieuw te bewijzen.

02

Nog een stap verder?

« Recrut' & Nous »: de bewoners werven hun eigen professionals — en een cliëntenraad (CVS) die we volledig hebben herzien

Bewoners die de professionals werven die voor hen gaan zorgen

4 + 4

opgeleide bewoners-wervers, begeleid door 4 eveneens opgeleide facilitators

›

CV

de bewoners nemen deel aan de selectie van de sollicitaties

›

Gesprek

zij leiden het gesprek en stellen hun eigen vragen

›

Beslissing

zij nemen deel aan de uiteindelijke aanwervingsbeslissing



Eerste wervingsronde op deze manier:

twee zorgassistenten aangenomen — gekozen door de mensen die zij vandaag begeleiden.

« We kiezen professionals die beter luisteren, en beter werken. »

— een bewoner-wervingslid

Een sollicitatiegesprek dat al een leermoment is voor de juiste houding

« Hoe zorgt u ervoor dat u mijn privacy respecteert? »

« Wat doet u als het u niet lukt mij te begrijpen? »

Dit zijn niet mijn vragen als directeur. Het zijn de hunne.

1. **De vraag staat niet ter discussie**

   Wanneer de persoon zelf de vraag stelt, heeft die een heel ander gewicht dan wanneer ik ze in zijn plaats zou stellen. De kandidaat antwoordt niet meer aan een jury: hij antwoordt aan iemand van wie de privacy op het spel staat.

2. **De houding wordt al vanaf het gesprek geoefend**

   Om te antwoorden, moet je al nadenken over je manier van werken. De ontwikkeling van relationele vaardigheden begint al vóór de eerste werkdag.

3. **De betekenis van het werk staat meteen centraal.**

   De kandidaat weet meteen wat er van hem verwacht wordt — geen handelingen, maar een relatie. Weinig wervingsprocedures bieden dat.

En aan de andere kant: de drie vragen, niet langer gesteld, maar beleefd

« Ik kan denken »

Kan ik zelfstandig nadenken?

Niemand had hun ooit gevraagd om te beslissen. Sommigen hebben het niet geleerd; anderen weten het niet meer, omdat de routines van het huis uiteindelijk de verlangens vervangen.

« Mijn mening telt »

Ben ik de regisseur van mijn eigen leven?

Een mening die een zichtbaar effect heeft: de persoon die morgenochtend mijn kamer binnenkomt, heb ik zelf mee helpen kiezen.

« Ik ben nuttig »

Waarin ben ik nuttig?

Nuttig voor het huis, nuttig voor de andere bewoners, nuttig voor een team. De meest verwaarloosde vraag in onze instellingen — en degene die mensen het meest overeind houdt.

De anekdote die alles zegt

Een bewoner-wervingslid sliep beter op avonden na een halve opleidingsdag. Hij legde het zelf uit: hij had zijn denkvermogen laten werken en voelde zich meer in evenwicht.

Slaap is slechts een symptoom.
Wat er veranderd is, is de status:
we zijn overgestapt van « wij beslissen voor hem » naar « hij beslist met ons ».

Win-win: in een zorgrelatie wint niemand alleen — en dat is het enige argument dat standhoudt voor een team

Een cliëntenraad volledig heruitgevonden



Echte verkiezingen

Campagne, affiches, stemming per leefgroep. Voorzitter en vicevoorzitter zijn bewoners.

Het « cliëntenraad-café »

Een informeel moment vooraf, rond een kopje koffie, om vragen naar boven te laten komen — want niemand improviseert een agenda.

Een leesbaar verslag

Opgesteld op participatieve wijze, met hulp van AI om het toegankelijk te maken. Een verslag dat niemand begrijpt, is geen verslag.

Vertegenwoordiging naar buiten

De bewoners nemen ook buiten zitting: ontmoetingen met de verhuurder, contact met het gemeentehuis. Burgerschap stopt niet bij de poort.

ZONDER NAÏVITEIT

Het woord geven betekent een deur openen die je niet meer sluit

Keuzes die wij niet fijn vinden

Om 23 uur naar bed gaan, de douche weigeren, alleen op je kamer eten, je familie niet zien.

Risico, en dus angst

De keuze van de persoon staat soms op gespannen voet met de veiligheid die de instelling aan de naasten belooft.

Concrete complexiteit

Elke gerespecteerde keuze heeft een prijs in organisatie, tijd en planning. Die prijs is reëel en moet tegenover de teams worden verantwoord.

Onenigheid met de families

De beslissingsmacht, lange tijd in handen van de naasten, verschuift. Dat vraagt om specifieke begeleiding — die hebben we onderschat.

Zolang we het woord niet geven, bestaat geen van deze moeilijkheden. Dat is heel comfortabel — en precies het probleem.

03

De managementhouding

Duidelijkheid hebben over je eigen macht

Wat ik heb moeten loslaten, wat ik moet vasthouden

Loslaten

- Het laatste woord bij een aanwerving
- Het idee dat ik beter dan zij weet wat goed voor hen is
- Het comfort van een organisatie die draait zonder gestoord te worden
- De verleiding om te antwoorden in de plaats van een bewoner die er de tijd voor nodig heeft
- De illusie dat een geschreven plan evenveel waard is als een ingeburgerde praktijk

Vasthouden

- De koers, wanneer een vermoeid team vraagt om terug te keren
- De juridische veiligheid en het risico, die mijn verantwoordelijkheid blijven
- De beschermde tijd: zonder toegewijde uren blijft participatie loos gepraat
- De toestemming om te experimenteren — en fouten te maken — gegeven aan de teams
- Mijn eigen plaats: ik ben niet neutraal, ik ben degene die de macht heeft

Over zelfbeschikking praten zonder iets concreets af te staan, maakt geen participatie

Vijf voorwaarden om dit op lange termijn vol te houden

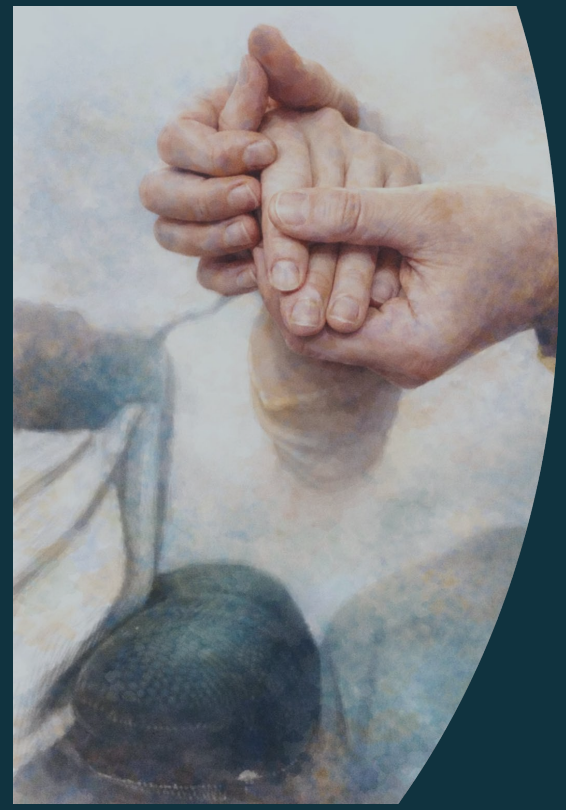
1	**Cultuur voor instrumenten**	We begonnen met het maken van instrumenten. Die werden weinig gebruikt. Wat de praktijk echt veranderde, waren de collectieve werkmomenten over de betekenis ervan.
2	**Geen extra overlegorgaan**	We hebben het Humanitude-stuurcomité en dat van de participatie samengevoegd. Een participatief traject dat zijn eigen vergadering creëert, sterft aan die eigen vergadering.
3	**Erkende en beschermde tijd**	Zonder vastgestelde uren voor workshops, opleidingen en voorbereidingen wordt alles binnen drie maanden weer theoretisch.
4	**Een betrokken — en stabiele — directie**	Niets houdt stand als de directie halverwege verandert, of als zij het onderwerp alleen in de externe communicatie draagt.
5	**De veelvormigheid aanvaarden**	Participatie ziet er niet hetzelfde uit in twee naburige huishoudens. Ze willen uniformiseren, betekent haar de das omdoen.

TOT SLOT

Drie vragen om mee te nemen

- **Ben ik de regisseur van mijn eigen leven?**
- **Kan ik zelfstandig denken?**
- **Waarin ben ik nuttig?**

Wij maken mensen niet zelfbeschikkend.
Zij maken ons professioneel.



Jérémie Treutenaere · Directeur, MAS L'Aquarelle — APF France handicap · Oignies (62)

Dank u — en dank aan hen, zonder wie ik niets te vertellen zou hebben.