



Expeditie Inclusie



JE LEVEN NA DE TRANSFORMATIE

Acht proeftuinen in zeven zorgorganisaties deden proefsessies voor transformatie in het sociale domein. Mensen zelf, hun families, professionele ondersteuners en beleidsmakers gingen aan de slag. Lees over hun ervaringen en de impact op hun leven en werk.



VERANDERKUNDE OP STRAAT

Zelf werken aan transformatie? Op VeranderKIZT.nl en het leerplatform Hard/t voor Inclusie lees je hoe. Of lees het onderzoek dat in de proeftuinen heeft plaatsgevonden.

VOORAF

De transformatie in het sociale domein houdt mensen in Nederland flink bezig. Hoe ziet Nederland eruit na de transformatie? En wanneer vinden we dat het gelukt is? In de proeftuinen van Expeditie Inclusie gingen zeven zorgorganisaties en acht veranderteams van 2013 – 2015 aan de slag met deze vraag. Zij hebben hun eerste stappen gezet op weg naar een inclusieve samenleving: een samenleving waaraan iedereen optimaal kan deelnemen. In Expeditie Inclusie lees je over hun ervaringen.



In een veranderteam van mensen die ondersteuning krijgen, familie, buurtbewoners, professionals, managers en bestuurders zetten zij een cocreatief veranderproces op, gericht op een bruisende inclusieve wijk, inclusie op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en vrije tijd, nieuwe contacten en relaties in de buurt, supportnetwerken in de wijk en regie over het eigen leven. Tegelijkertijd werkten zij aan de organisatorische randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn. Veel mensen die meededen, hadden voorheen behalve met hun familie nauwelijks contact met mensen van buiten de zorgorganisatie..



De proeftuinen lieten zich inspireren door de VeranderKIZT, een gids voor individuele ondersteuning, wijkontwikkeling en inclusief ondernemerschap en werden gecoacht door Inclusionlab, Perspectief en Vilans. Hogeschool Utrecht deed onderzoek naar de proeftuinen. Deelnemende organisaties waren Syndion, De Lichtenvoorde, Arduin, Middin, Esdégé-Reigersdaal, Dichterbij en Pameijer, Vilans, Inclusie.nu, Manon Verdonschot Advies, Perspectief, de LFB, Hogeschool Utrecht en Inclusionlab.

Anouk Bolsenbroek, Inclusionlab



DE PROEFSESSIES

Je eigen ontbijtrestaurant beginnen! Relaties opbouwen in de buurt. Werken in een rockplaten zaak. Wat je allemaal wel niet kunt ondernemen als je creatief bent. Op de volgende pagina's lees je wat er allemaal kan gebeuren als mensen met en zonder beperkingen elkaar tegen komen op straat, in de clubs en verenigingen, of op het werk. Proeftuinen vertellen...



Een van de proeftuinen aan het woord tijdens een leerbijeenkomst van Expeditie Inclusie
Op de volgende pagina's vertellen alle proeftuinen over hun ervaringen.



DE PROEFSESSIES:

Acht veranderteams verbonden aan zeven zorgorganisaties verspreid over Nederland hebben een proeftuin ingericht om ervaring op te doen met het ontwikkelen van inclusieve praktijken. In de proefsessies lees je over hun ervaringen en resultaten.

ZELF AAN DE SLAG?

Zoek je met jouw wijk, organisatie of gemeente inspiratie voor inclusieve praktijken, visies en innovatieve werkwijzen voor transformatie in het sociale domein? Lees in 'De VeranderKIZT' hoe je de visies, werkwijzen en veranderstrategieën kunt toepassen binnen je eigen organisatie. Het digitaal leerplatform is een vindplaats voor iedereen die snel iets wil opzoeken over inclusie. In het onderzoek en de inclusiescan vind je de inzichten en reflecties van de onderzoekers die de proeftuinen een jaar lang hebben gevolgd.

DE PROEFSESSIES

Het Bloemencorso	6
Leren van het Bloemencorso	9
Een vol en inclusief leven	10
Proeftuin 'Doen'	12
Irene op zoek naar een baan	14
Tips uit proeftuin 'Doen'	16
Het Drentheplantsoen	18
Samenwerken in de wijk	20
Een plan voor je leven	22

ZELF AAN DE SLAG?

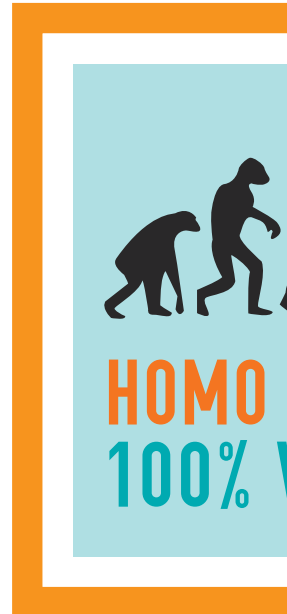
De VeranderKIZT	24
Leerplatform Hard/t voor Inclusie	30
Resultaten uit het onderzoek	34
De Inclusiescan	38



Perron 8 brengt bewoners van het dorp Lichtenvoorde met elkaar in contact. Het begon allemaal met de bloemencorso verenigingen. Nu is Perron 8 een buurtonderneming gevestigd in een monumentaal pand midden in het dorp. Iedereen uit Lichtenvoorde maakt er gebruik van. Of het nu is voor de wekelijkse yogales of voor een vergadering van de wijkraad.

Hoe maak je lidmaatschap van een vereniging tot een succes?

- Aansluiten bij activiteiten en mensen in je eigen woonomgeving.
- Onder je eigen naam, dus niet als 'cliënt van de Lichtenvoorde!'
- Doe iets dat aansluit bij je interesses en talenten.
- Zoek informatie over de dingen die bij jou in de buurt georganiseerd worden, waar mensen voor gevraagd worden om lid te worden of op een andere manier bij te dragen.
- Het helpt als je ergens voor gevraagd wordt.
- Neem de gelegenheid om dingen uit te proberen, te ontdekken wat je leuk en minder leuk vindt
- Win-Winsituatie: zoek naar een match tussen gemeenschappelijk doel en persoonlijke interesse.



De voorbereidingen voor het bloemencorso in Lichtenvoorde op 13 september 2015 zijn in volle gang. Om de Dahlia's op tijd vers te krijgen moet je het jaar ervoor al beginnen met planten.



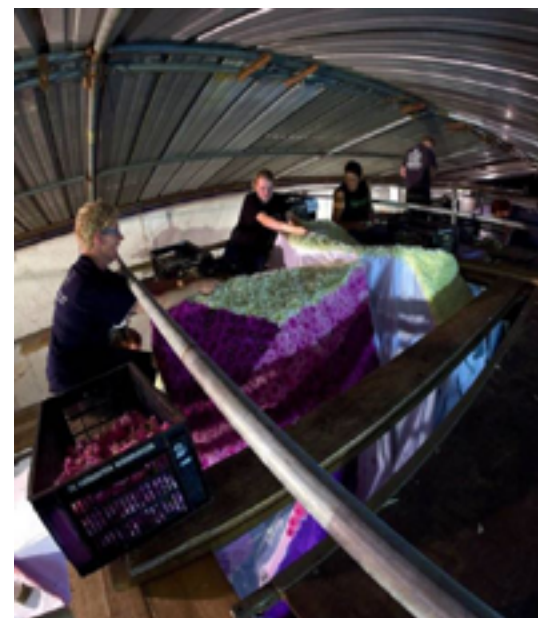


HET BLOEMENCORSO

Win-Win: De corsoverenigingen hebben vrijwilligers en leden nodig, mensen die ondersteuning krijgen ontplooiën activiteiten in de gemeenschap en de gemeente doet kennis en ideeën op voor de nieuwe taken in de Wmo.

De proeftuin is een gezamenlijk project van het uitburo van de Lichtenvoorde, de gemeente en bloemencorsoverenigingen. Het project werd een succes: een groot aantal nieuwe vrijwilligers heeft meegewerkt aan de opbouw en versiering van de wagens en een aantal van hen is dat zo goed bevallen dat ze lid zijn geworden van de bloemencorsoverenigingen. Bekijk [hier](#) het filmpje dat erover is gemaakt!

Ter afsluiting van de proeftuin hebben de deelnemers onderzocht wat lidmaatschap van een vereniging en inclusie in het algemeen een succes maakt. Ook is er een ludieke kalender ontwikkeld (100 % homo sapiens) die mensen en verenigingen in de gemeenschap uitnodigt/uitdaagt in contact te komen met de grote diversiteit aan mensen die in de Achterhoek wonen. Voor de ontwikkeling hiervan is samenwerking gezocht met de feestfabriek, die onder andere festival de Zwarte Cross organiseert. Vanuit het idee dat er in de samenleving meerdere mensen zijn die op zoek zijn naar leuke activiteiten in hun vrije tijd is het uitburo zich steeds meer gaan profileren als een platform voor de gehele gemeente. Het uitburo heeft inmiddels een andere naam, Perron 8, en is niet langer gevestigd in het kantoor van de zorgorganisatie, maar in een monumentaal pand in het centrum van de gemeente Lichtenvoorde.





LEREN VAN HET BLOEMENCORSO

In de proeftuin in Lichtenvoorde is het bloemencorsoproject geëvalueerd op de betekenis voor mensen die als vrijwilliger meegedaan hebben en nu lid zijn van een bloemencorsovereniging. Dat bracht het gesprek ook op andere persoonlijke verhalen en ervaringen. 'Door alle gesprekken heen zijn we beter gaan begrijpen waar inclusie over gaat.'

Heel behulpzaam daarbij was dat we in een mooi gezelschap van ervaringsdeskundigen en professionals waren. Regelmatig kwam aan de orde hoe waardevol deze gesprekken zijn: de zaken waar je je gaandeweg van bewust wordt ga je ook actief inzetten in je leven en je werk. Omdat we ook anderen deze inzichten gunnen, is het idee ontstaan maandelijks een persoonlijk verhaal over geslaagde inclusie in stripvorm te maken en te verspreiden. Terugkerende elementen in deze strips zijn: wat heeft gemaakt dat het gelukt is en wat heeft het betrokkenen opgeleverd? De wens is op termijn (na bijv jaar) een boekje van deze 'inclusie' strips te maken.

Bij de evaluatie van het bloemencorsoproject en het vertellen van persoonlijke verhalen tijdens de verhalenkring uit de VeranderKIZT hebben we een lijst bijgehouden van factoren die mede dan wel tegenwerken als het gaat om inclusie. Een paar voorbeelden uit de indrukwekkende lijst: Een activiteit moet passen bij de leeftijd die iemand heeft, zijn interesses en de cultuur waar iemand uit komt. En: wees creatief in in hoe het ook of anders kan. Dat houdt ook in dat je je moet afvragen of allerlei regeltjes rondom financiering, vervoer en de ondersteuning van mensen niet anders kunnen. Nog één: niet als groep of als de Lichtenvoorde naar buiten treden, maar als individu. Een belangrijke voorwaarde om mee te kunnen doen aan een vereniging is dat je ergens moet kunnen komen en liefst daarna ook weer goed thuis komt (vervoer). In de praktijk blijkt deze lijst een handig hulpmiddel om valkuilen in nieuwe projecten of aanpakken voor situaties te signaleren.

Als voorbeeld noemen we de vraag die de proeftuin kreeg om mee te denken over de verhuizing van een aantal mensen die ondersteuning krijgen van de Lichtenvoorde. Mensen verhuisden van een gedeelde woning naar een eigen appartement, een voordeel ten opzichte van de woning, maar een achteruitgang ten opzichte van de wijk. Ze verhuisden van een wijk met veel vertrouwde plekken en mensen naar een flatgebouw aan rand van een wijk waar verder weinig te doen is. De zorg was: hoe vinden mensen aansluiting in de wijk?. Er was al een open dag gepland. Als valkuil van de open dag signaleerden we dat de nadruk eerder zou liggen op de Lichtenvoorde als organisatie en op de groep mensen die er zouden komen wonen en minder op de individuele nieuwe bewoners van de wijk. Om dat te voorkomen is in de voorbereiding van de open dag met de nieuwe bewoners nagedacht hoe je in een leuk gesprek kunt komen met wijkbewoners. Goede ingangen zijn dan vragen over de wijk en eigen en andermans hobby's en interesses. Een ander idee om de interactie op gang te brengen was de naaberkrum. Dit is een krum waar mensen op de open dag naar toe worden 'gelokt' om uit te wisselen over de leuke dingen in de wijk en de dingen die nog missen. Ideeën voor de wijk worden op kaartjes in een voor de gelegenheid gemaakte buurtboom gehangen. Met als resultaat veel betrokken buurtbewoners, enthousiaste plannen en een concreet plan om een wijkvereniging te starten waarin de diversiteit van bewoners in de wijk vertegenwoordigd zijn. Initiatief ligt in de wijk en de 'nieuwe flat bewoners' zijn daar vanzelfsprekend bij betrokken.



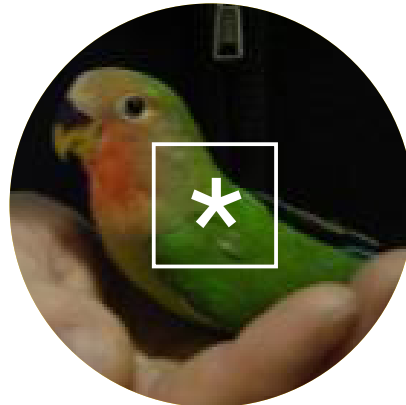


Repareren =

Een meneer repareert fietsen kosteloos. Mensen die wonen in Bermesteijn kunnen een beroep op hem doen voor reparaties en weten hem te vinden in de flat.

Burencontact =

Het burencontact is van grote waarde. Er wordt voor de buurman gezorgd dat de boodschappen binnen zijn en zijn vogels worden gevoerd als hij afwezig is, bijvoorbeeld omdat hij in het ziekenhuis ligt.



Elke vrijdag =

Iedere vrijdagochtend is er een bewoner uit Bermesteijn die tweedehands meubels verkoopt in een garage tegenover de flat. Iemand helpt hem iedere vrijdag mee met het uitstellen van de spullen.

Werk vinden =

Er is mede naar aanleiding van de documentaire: **'Harry, Tiny en Sonja na 30 jaar zorg op eigen benen'** werk voor Harry gevonden. Dat maakt dat Harry contacten heeft gekregen met veel verschillende mensen. De rollen die hij heeft vermenigvuldigen zich!



EEN VOL EN INCLUSIEF LEVEN

Fietsen repareren voor medebewoners in je flat, werk vinden, de boodschappen doen voor de buurman die in het ziekenhuis ligt, leren zeilen, een eigen huis huren. 'We zijn erachter gekomen dat inclusie een natuurlijk proces is en dat het vaak zit in kleine dingen die goed gaan; kleine successen die als groot worden ervaren.' En dan uitbouwen! Lees over sociale rol versterking in seniorenflat Bermesteijn. 'In het begin ging het helemaal niet zo gemakkelijk!'

Bermesteijn is een grote seniorenflat in de Capelse wijk Schollebaar. Verspreid over de 220 appartementen wonen ook vijftientig mensen die ondersteuning krijgen van Pameijer. Er was in het begin veel weerstand van medebewoners. Op het moment van verhuizing lijkt een grote groep mensen binnen de flat maakte nauwelijks contact. De nieuwe bewoners voelden zich niet geaccepteerd en er was nauwelijks sprake van inclusie. Vanaf het moment dat er in november 2013 nog vijftien nieuwe mensen kwamen wonen in Bermesteijn is er binnen de proeftuin hard gewerkt aan inclusie. We zijn er achter gekomen dat inclusie een natuurlijk proces is en dat het vaak zit in kleine dingen die goed gaan; kleine successen die als groot worden ervaren.

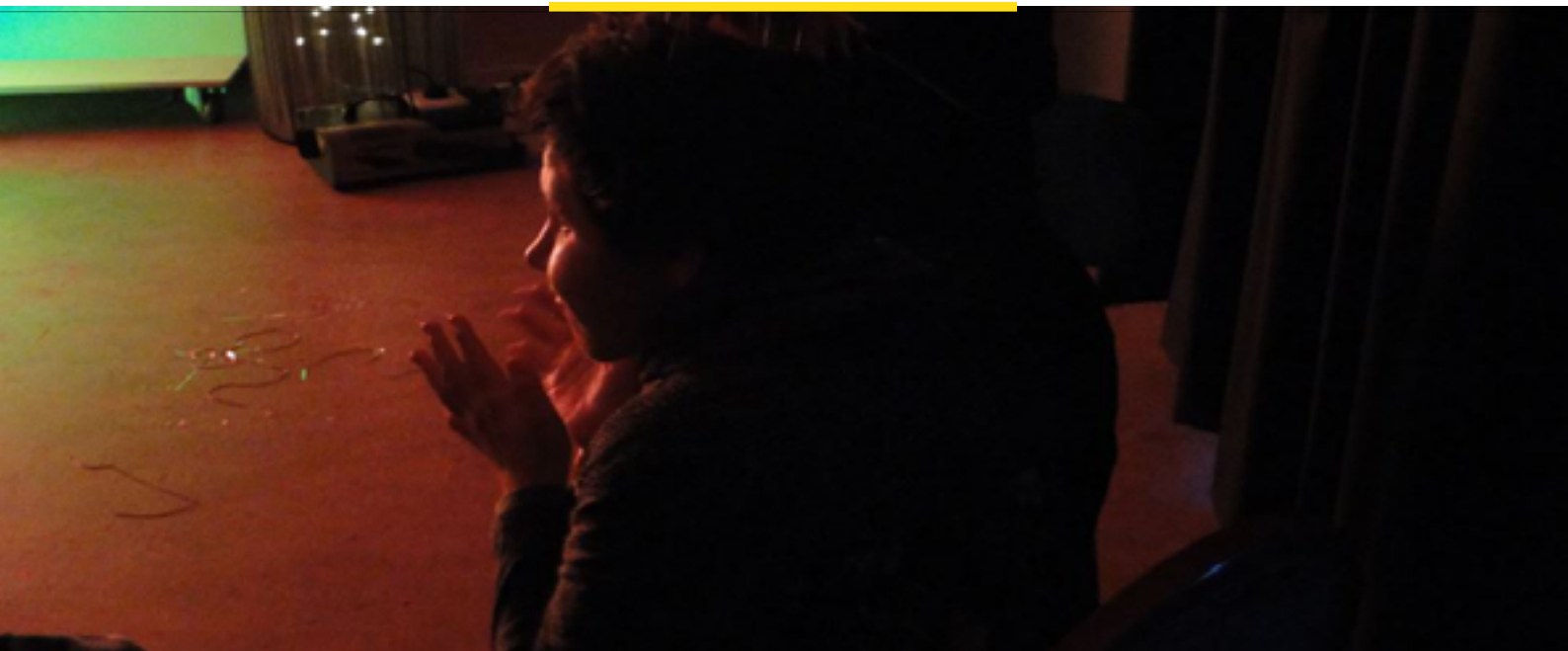
In eerste instantie richt het wederzijds accepteren zich intern binnen het gebouw. Er worden diverse dingen georganiseerd vanuit een samengesteld veranderteam. Samen de conciërgebalie bedienen, eetmomenten met medebewoners en zelf koken, de vogels voeren van een buurman die in het ziekenhuis ligt, de feesten helpen organiseren. Een meneer neemt iedere week deel aan een vaste klaverjasavond in de grote zaal met andere bermesteijnbewoners. 'Hij is ook uitgenodigd door de vaste club klaverjassers omdat anderen onder de indruk waren van zijn gezellige aanwezigheid en zijn kwaliteit in klaverjassen.' Inmiddels heeft zich de individuele inclusie van bewoners zich uitgestrekt naar buiten.



Fragment uit de documentaire Harry, Tiny en Sonja

Tijdens Expeditie Inclusie heeft het team een aantal mensen die zij ondersteunen een training Sociale Rol Versterking (SRV) gevolgd (november 2014). Jos was een van de mensen die mee deed. Voor hem kwam heel erg naar voren kwam dat hij wilde leren zeilen, dat hij een eigen huis zou willen en dat hij gastheer wilde zijn. Via een stichting heeft Jos de mogelijkheid gekregen om te gaan leren zeilen. Bovendien huurt hij inmiddels zijn eigen huis in Ridderkerk. Het is nog niet in zijn droomhuis (tuin, 10 kamers, zwembad) maar wel in ZIJN huis. Een lid van het ondersteuningsteam vertelt over de veranderingen in haar manier van ondersteunen: 'Chelsea wilde heel graag iets met katten. Ik heb haar gezegd groot te mogen dromen. Wil niet zeggen dat we het kunnen waarmaken maar we kunnen wel kijken tot hoe ver ze wel kan komen. Het grootste doel was een kattenpension beheren. We hebben samen opgeschreven wat er allemaal voor nodig zou zijn. Toen kwamen we ook op het puntje dat er ook mensen moeten

zijn die met de katten moeten kroelen. En eigenlijk was dat toch wel wat ze zelf ook heel graag wilde doen. Chelsea is zelf aan de slag gegaan, heeft op google gezocht en kwam uit bij de dierenbescherming. Ze heeft een sollicitatie brief geschreven, en daarin expres niet benoemd dat ze begeleid woont of ergens extra ondersteuning bij nodig heeft! Ze werd uitgenodigd voor een voorlichtingsmiddag en later bleek dat er ook nog speeddating aan vast zat. Ik ben als begeleider wel mee geweest maar heb me volledig afzijdig gehouden. Op het moment dat ze moest gaan speeddaten om te kijken of ze binnen het profiel past en of ze de kwaliteiten bezit om het te kunnen doen vond ze dat wel eng en was ze blij dat ik er was. Ik ben toen achter haar gaan staan maar me steeds verder terug getrokken. Ze heeft het helemaal zelf gedaan. Ze was aangenomen! SRV staat in de kinderschoenen, maar het is een mooi begin om door te zetten met alle andere mensen die door Pameijer worden ondersteund.'



Evy Boone

PROEFTUIN 'DOEN'



Je leven vormgeven midden in de samenleving onder eigen regie? Hoe pak je dat aan als je veel ondersteuning nodig hebt? Magda van Belzen en Evy Boone deden het, samen met hun familie, vrienden en ondersteuners in de cursus 'Doen' aan de Academie voor Kwaliteit van Bestaan bij Arduin. 'Inhoudelijk werd de Proeftuin 'Doen' ervaren als een zeer inspirerend en vernieuwend proces.'

Je leven vormgeven midden in de samenleving onder eigen regie? Hoe pak je dat aan als je een ernstig meer-voudige beperking hebt?

Het denken in sociaal gewaardeerde rollen is een cruciale stap op weg naar 'echte inclusie'. Deze manier van denken is tegelijkertijd een omslag in het denken dat we gewend zijn. We zijn niet gewend om te denken in talenten en zeker niet om deze te vertalen in sociale rollen. Magda (57) blijkt inmiddels een tweetal rollen in te vullen: lid van de kerk en lid van de 'benefietscommissie' vanuit project DOEN. Binnen deze rollen is ze bezig geweest om haar eigen bijdrage te vinden, zodat ze niet alleen 'consument' is maar ook iets 'te brengen' heeft. Binnen de kerk wordt ze herkend en kerkgangers maken contact met haar. Kerkgangers benoemen dat zij merken dat Magda het naar de zin heeft in de kerk. Een aantal kerkgangers hebben al geopperd het best te zien zitten Magda mee te nemen naar de kerk. Binnen de 'benefietscommissie' is Magda samen met andere commissieleden fondsen aan het werven voor een duofiets. Magda 'vertelt' samen met hen waarom het zo belangrijk

is. Ook is ze aanwezig bij de vergaderingen die daarvoor nodig zijn. Buiten deze rollen doet Martha veel nieuwe ervaringen op. 'We hebben ontdekt dat zij in staat is samen met iemand anders te staan en te lopen. Zo heeft ze voor de eerste keer hoogte ervaren door van de Deltawerken omlaag te kijken.' Ook heeft zij een hernieuwd contact met haar familie. Ze doen dingen samen, zoals op de vakantie in Bennekom, thuis of in het dorp waar Martha woont. Effect is dat Martha minder in de rol van zorgvrager zit, en veel meer in de rol van familielid. Er is nu veel meer sprake van genieten en samen dingen ondernemen.

Ook Evy (24) blijkt veel nieuwe dingen te hebben beleefd. Bijzonder om te merken is dat er binnen haar netwerk een soort rolverschuiving gaande lijkt te zijn. Ouders en zus vertellen dat het eerder niet in hen op kwam anders naar Evy te kijken. Gewend dat zij waren ondersteuning voor Evy te organiseren, maar Evy heeft anderen óók iets te bieden. Voor zichzelf hadden ouders en zus dit natuurlijk al wel ervaren, maar Evy's talenten inzetten naar anderen is nieuw.



Magda van Belzen

Evy leek dus veel nadrukkelijker de rol van zus en dochter in te gaan nemen dan voorheen. Evy kan veel meer dan aanvankelijk werd gedacht. Bovendien is Evy ook in staat om iets aan anderen te geven. We kiezen voor het denken in sociale rollen in plaats van het denken in activiteiten. Een keer per week gaan zwemmen is een activiteit, lid zijn van een zwemclub in de buurt is een rol. Het innemen van zo'n rol brengt veel meer positieve dingen van het leven met zich mee. Je wordt als lid van een zwemclub bijvoorbeeld uitgenodigd voor de feestjes of je kunt de foto's maken voor het clubblaadje. Mensen waarderen je op den duur. Wel blijkt het denken in rollen in plaats van in activiteiten nog een uitdaging te zijn. Meestal wordt toch nog in losse activiteiten gedacht. De activiteiten sluiten wel

“

Een keer per week gaan zwemmen is een activiteit, lid zijn van een zwemclub in de buurt is een rol. Het innemen van zo'n rol brengt veel meer positieve dingen van het leven met zich mee.

”

steeds beter aan bij de interesses van de persoon.. Ook valt op dat het netwerk zich steeds beter bewust is van de wensen van de hoofdpersoon en daar als zij samen dingen ondernemen bewuster mee bezig is. Mensen hebben daardoor veel meer invloed gekregen op hun eigen leven. De nadruk ligt nu nog sterk om 'zelf plezier hebben tijdens een activiteit in de samenleving'. De stap naar 'wat kan iemand zelf bijdragen' (zodat ze ook gemist wordt als ze er niet is), is een volgende stap. Het blijkt erg belangrijk om aan mensen uit te leggen wie Evy is en regelmatig te 'verwoorden' wat zij met haar geluiden/ bewegingen/ mimiek wil zeggen. Zo leren anderen hen gemakkelijker kennen en begrijpen.

Om dit voor elkaar te krijgen gebruikten we de methodiek 'Een goed leven voor' uit de VeranderKIZT. Dat is een

handzaam hulpmiddel gebleken in dit proces. De kracht van deze methodiek ligt in de eenvoud. Het doet een beroep op je 'medemens' zijn, zonder dat je wordt afgeleid door ingewikkelde termen. Het denken vanuit talenten is bovendien een hele positieve insteek. Door de inbreng van de aanwezigen tijdens een netwerkbijeenkomst wordt het enthousiasme steeds meer versterkt.

IRENE OP ZOEK NAAR EEN BAAN

Uitgaan van interesses en talenten De trainers van de Academie voor Kwaliteiten van Bestaan zijn op zoek naar een betaalde baan. Zij onderzoeken welke beroepen zij kunnen vervullen op basis van hun eigen interesses en talenten, en dromen. Anouk Bolsenbroek coacht ons met een levend voorbeeld: Chantal Gilde. Daarna komt de wens van Irene Ras naar voren. Zij heeft jarenlang op de manege van Arduin gewerkt en wil graag een 'levend voorbeeld zijn' zodat haar droom uit kan komen: **een betaalde baan in de maatschappij**. Irene nodigt twaalf mensen uit haar netwerk uit. Samen met twaalf vrienden, familie, job-coach en ondersteuners brengt zij haar interesses en talenten in kaart. Welke beroepen zou je op basis van deze interesses en talenten kunnen vervullen? Samen formuleren ze de eerste stappen om haar doel te bereiken.



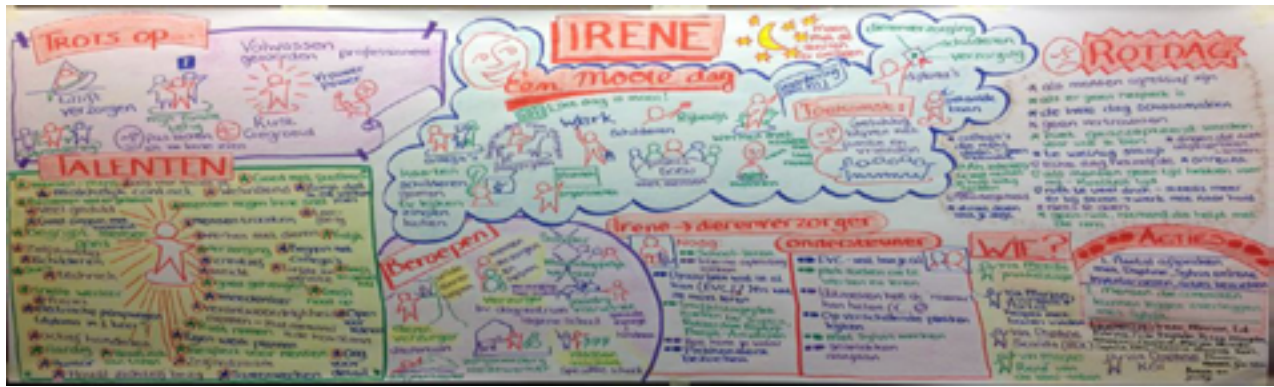
p. 14

PROEFTUIN 'WERKEN IN EEN BEDRIJF'

Vanaf de start heeft Irene duidelijk gemaakt waar zij staat: 'Ik ben op weg naar betaald werk maar ik wil me eerst heel goed oriënteren!' Irene geniet van de ontmoetingen met alle nieuwe mensen en de ervaringen in haar stages. Daardoor zijn er steeds mensen waar Irene een beroep op kan doen als zij aangeeft klaar te zijn voor een volgende stap. **Werken in de ouderenzorg, in het onderwijs, in de dierentuin**, voor Irene levert deze reis veel ervaringen en competenties op die straks samenkomen in een fraai CV: haar presentatie voor de toekomstige werkgever.

De weg naar een betaalde baan levert Irene, de mensen om haar heen en de organisatie veel leer en ontwikkelpunten op. Vanuit de Academie wordt het proces gestart, begeleid en geëvalueerd en bijgesteld. De nieuw ontwikkelde kennis wordt verspreid in de rest van de organisatie. Voor de organisatie is het belangrijk een nieuwe fase in te gaan waarbij het traject dat Irene heeft afgelegd als voorbeeld kan dienen voor anderen die op weg zijn naar betaald werk. Door middel van een te maken videofilm, het introduceren van het e-Portfolio en het aanbieden van modules 'Werken in een bedrijf' laten we aan collega's zien waar mogelijkheden benut kunnen worden. Maar zeker willen we ook laten zien dat mensen samen met hun netwerk weer de regie in eigen hand kunnen nemen. *Kees de Mooij, coordinator 'Werken in een bedrijf'*.





UITNODIGING NETWERKBIJeenKOMST

Lieve lezer,

Ik wil je graag uitnodigen voor mijn netwerkbijeenkomst op donderdag 16 oktober van 13.00 uur tot 16.00 uur op de Academie voor Kwaliteit van Bestaan aan de Koudekerkseweg 131 in Middelburg. Wat is de bedoeling? Samen met mijn netwerk (jij dus ook) wil ik erachter komen hoe ik mijn volgende stap in mijn werk carrière en mijn toekomst kan zetten. Ik heb jullie hulp hierbij nodig. Ik doe nu ook mee met de Proeftuin “werken in een bedrijf”. Anouk en iemand die goed kan tekenen gaan ons ook helpen. Het wordt een feestelijke dag met wat lekkers bij de koffie of thee. Ik hoop echt dat er heel veel mensen gaan komen! Het is echt heel belangrijk voor mij. Laat je het weten als je niet kunt komen?

Liefs, Irene Ras

DE WERKVLOER COACHEN

p. 15

De stap van het werken bij een bedrijf binnen Arduin naar betaald werk wordt op twee manieren gesteund. Een jobcoach helpt de persoon een betaalde baan te vinden op basis van zijn of haar eigen interesses en talenten. Zo nodig wordt ook (op) de werkvloer getraind en gecoacht. Daarnaast biedt de Academie voor Kwaliteit van Bestaan modules aan met betrekking tot werken in een bedrijf, zoals: solliciteren, communicatie, klantvriendelijkheid ed. Om tot een goede baan te is een optimale samenwerking tussen de persoon, de Academie, de job coach en het betreffende bedrijf en haar medewerkers van belang. Er wordt gewerkt volgens de methode: **supported employment**.

TIPS UIT PROEFTUIN 'DOEN'

Veranderen vraagt lef! En begint meestal bij een klein groepje enthousiaste pioniers die gewoon beginnen te doen wat zij in de toekomst willen bereiken. De pioniers van Proeftuin 'Doen' en 'Werken in een bedrijf' zijn, geïnspireerd door de ervaringen die zij hebben opgedaan in het leven van Evy, Magda en Irene, op zoek gegaan naar tips voor de rest van de organisatie, zodat meer mensen profijt kunnen hebben van wat zij hebben bereikt.



Zowel Magda als Evy zijn mede dankzij de proeftuin beter in beeld gekomen met hun interesses en zeker ook hun talenten. Zij zijn een aantal sociaal gewaardeerde rollen rijker en doen op basis daarvan actiever mee in de maatschappij. 'We zien dit als een belangrijke eerste stap in een proces dat de moeite waard is om voort te zetten.' Het denken in sociaal gewaardeerde rollen is volgens proeftuin 'Doen' een belangrijke stap op weg naar inclusie. Deze manier van denken brengt een omslag in het denken dat we gewend zijn. We zijn niet gewend

om te denken in talenten en zeker niet om deze te vertalen in sociale rollen. De hoofdpersoon is onmisbaar in dit proces. Dit lijkt zo vanzelfsprekend, maar dat blijkt het in de praktijk nog niet altijd te zijn. We ervaren dat de bijeenkomsten anders verlopen als de hoofdpersoon aanwezig is, in positieve zin. Door de geluiden, handelingen, mimiek etc. heeft de hoofdpersoon invloed op de inhoud en de vormgeving van de bijeenkomst. Door aanwezigheid van de hoofdpersonen is het bijna onmogelijk om uit het oog te verliezen om wie het eigenlijk gaat.





Een **netwerkbijeenkomst** blijkt een krachtig middel. Juist door alle belangrijke en positief betrokken mensen uit iemands netwerk bij elkaar te brengen, zorg je voor uitwisseling van informatie en stimuleer je creativiteit en betrokkenheid. Door samen te puzzelen bevorder je het idee dat je het ook samen doet en samen verantwoordelijk bent. Een netwerkbijeenkomst bevordert het enthousiasme, maar ook de betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel. Het bevordert het leerproces van professionals in deze veranderende maatschappij en helpt hen ondersteuningsvragen met andere ogen te bekijken. Het leiden van de bijeenkomsten vraagt specifieke vaardigheden. Zeker met het oog op zorgen dat de hoofdpersoon in het middelpunt blijft staan. Een proces richting inclusie is alleen mogelijk als alle ondersteuners rond de persoon mee zijn in dat proces. Het organiseren van de teambijeenkomsten bleek daarin een stap in de goede richting. Op het gebied van denken in sociale rollen in plaats van activiteiten en op het gebied van het ondersteunen bij opbouwen en onderhouden van relaties is nadere scholing en training noodzakelijk. Neem als organisatie

duidelijk een standpunt in als het gaat om inclusie. Werken aan inclusie wordt gemakkelijker wanneer je denkt in sociaal gewaardeerde/maatschappelijke rollen. Wonen en dagbesteding hoeven dan bijvoorbeeld geen plekken meer te zijn, maar eerder teams van supportmedewerkers die mensen ondersteunen bij het invullen van door de persoon gewenste sociale rollen in de samenleving. Het organiseren van netwerkbijeenkomsten met ‘Een goed leven voor...’ kan een goed hulpmiddel zijn bij het vinden van passende sociaal gewaardeerde rollen op individueel vlak. Bijvoorbeeld door het te doen in plaats van de reguliere persoonlijke plan besprekingen en door de uitkomsten ervan als doelen in het persoonlijk plan op te nemen. Met extra training kunnen ondersteuners deze netwerkbijeenkomsten ook leren leiden, als gespreksleider, of als tekenaar.

“ Een netwerkbijeenkomst bevordert het leerproces van professionals in deze veranderende maatschappij en helpt hen ondersteuningsvragen met andere ogen te bekijken. ”

HET DRENTHEPLANTSOEN

Het Drentheplantsoen is een klein wijkje in Den Haag. Er staan een aantal grote kleurrijke flats waar voornamelijk senioren wonen. Centraal in het wijkje staat wijktrempunt Het Drentheplantsoen. In de proeftuin is gewerkt aan een inclusieve wijk. Het realiseren van een wijk waarin mensen met en zonder beperking samen optrekken.



Wijktrempunt Het Drentheplantsoen bestaat uit een ontmoetingsruimte plus een kantoor van zorgorganisatie Middin. In de flats er omheen wonen ook een aantal mensen die ondersteuning krijgen van Middin. Het trempunt is voor hen een herkenbaar en bereikbaar centraal punt. In de proeftuin is gewerkt aan inclusie in de wijk. Het realiseren van een wijk waarin mensen met en zonder beperking samen optrekken. Doel was ook een levendiger en meer inclusief wijkcentrum te maken, waar iedereen uit de buurt terecht kan. Dus niet alleen voor de mensen die ondersteuning krijgen van Middin, maar



voor iedereen in de wijk. Hoe we dat hebben aangepakt? Er is een veranderteam gevormd en er is een eerste scan gedaan om nader te bepalen waar aan gewerkt zou gaan worden. Vervolgens heeft het veranderteam met elkaar de droom voor het Drentheplantsoen geformuleerd. Deze droom werd ook visueel gemaakt en in het trempunt opgehangen. Daarna is het veranderteam aan de slag te gaan om het trempunt levendiger en meer inclusief te maken. Het stempel van Middin verdween steeds meer, het trempunt Drentheplantsoen werd zelf zichtbaar.

Er werden allerlei initiatieven gestart. Zo is er dag van de dialoog geweest, de burendag, de eettafel voor iedereen in de buurt, openstelling voor alle buurtbewoners om activiteiten te organiseren, Koningsdagactiviteiten, heel Drentheplantsoen bakt. Er zijn diverse kleinschalige projecten begonnen, waarin individuele dromen van mensen centraal stonden. Zo zijn er twee kleine buurtondernemingen gestart door twee mensen die ondersteuning krijgen van Middin: een scootmobiel schoonmaakservice en een ontbijtservice in het treffpunt gedurende de prik-ochtenden van de wijkverpleging. Gedurende het project ontdekten we dat het hele team meer behoefte had aan inspiratie om te werken aan inclusie. We zijn op zoek gegaan naar inspiratie bij andere treffpunten in het land, en hebben op het treffpunt een workshop Sociale Rol Versterking (SRV) gevolgd. Uiteindelijk wilden we nog meer.

de intervisie bijeenkomsten onder begeleiding van de coach. Door de levendige activiteiten en de verhalenavonden gebeurt er meer in het Drentheplantsoen. De verhalen van bewoners zijn zelfs omgezet in een muziekkuitvoering.

Hoe gaan we verder? Het team van het treffpunt gaat verder met het werken aan meer inclusie. Dit wordt nu ook opgepakt met andere ondersteuningsteams van Middin in regio Den Haag. Het is interessant dat daar uitwisseling plaatsvindt, met name het gedachtengoed van SRV blijkt inspirerend. Er ontstaan ook nieuwe ideeën en initiatieven. Er wordt nu gewerkt aan het opzetten van een wijkkring waarin bewoners elkaar steunen en helpen. Bewoners zijn meer tot hun recht gekomen en zijn gaan nadenken over wat zij willen in het leven.



Meer voor de bewoners van het Drentheplantsoen: dat zijn verhalenavonden geworden. En meer voor het team: dat zijn de intervisie bijeenkomsten geworden.

Een belangrijk resultaat is een levendiger wijktreffpunt waarin mensen zonder en met beperkingen elkaar ontmoeten. Deze inclusie is goed gelukt, door gemengde activiteiten te organiseren en met activiteiten in te spelen op de behoefte van alle bewoners van de wijk. Ook werd bewust niet overal het etiket Middin opgeplakt, maar gewoon Treffpunt Drentheplantsoen. Het team is meer inclusief gaan werken en gaan reflecteren op inclusie bevorderend werken, door de workshop SRV en

“ Er zijn twee buurtondernemingen gestart, een scootmobiel wasstraat en een ontbijtrestaurant in het treffpunt. ”

SAMENWERKEN IN DE WIJK

Onder de naam: 'Samen werken in de wijk' zijn twaalf professionals in de wijk Stad van de Zon Heerhugowaard met elkaar in gesprek gegaan over het bouwen van netwerken en het vervullen van waardevolle bijdragen in de wijk.



Vanaf het begin is er door de professionals van Esdégé-Reigersdaal actief gewerkt aan verbindingen met de wijk. Diverse initiatieven zijn gestart: het realiseren van een vissteiger, een buurtpluktuin, een gezamenlijke moestuin en kerkelijke activiteiten. Al werkende werd het belang van een benadering vanuit de persoon steeds meer duidelijk. Kunnen de wijkgerichte activiteiten nog meer vorm krijgen vanuit de interesses, talenten en drive van de mensen die ondersteuning krijgen zelf? Regelmatig zijn er overlegmomenten waarin professionals van elkaar leren, elkaar stimuleren en de stand van zaken doornemen. Ook zijn er tijdens deze bijeenkomsten gasten uitgenodigd van zowel binnen als buiten de organisatie om over een bepaald onderwerp te vertellen. Zoals over vrijwilligerswerk, persoonlijke toekomstplanning, of over de VeranderKIZT. Inmiddels zijn er met veel enthousiasme door wijkbewoners, gemeente en betrokkenen bij Esdégé-Reigersdaal drie ideeën verder uitgewerkt: de moestuin bij de Mediaan, de moestuin Waterkant en de kerkelijke activiteiten.

Het resultaat? Er is een groot moestuinenproject geopend op het braakliggende stuk grond naast het woonhuis in de wijk Butterhuizen. [Buurtmoestuin Buttermoes](#) voor alle wijkbewoners. Marian Berkhout is één van de mensen achter het idee. Mensen die aan de Waterkant wonen hebben veel ondersteuning nodig en hebben een gevorderde leeftijd. Marian bedacht dat inclusie in de buurt het beste kan plaatsvinden in de directe woonomgeving, naast de deur. Ze benaderde het wijkpanel van de wijk Butterhuizen met haar moestuinidee. Het wijkpanel en aansluitend de buurt haptten dankbaar toe. Tientallen moestuiniers meldden zich, waardoor er zelfs sprake is van een wachtlijst. Voor de mensen die aan De Waterkant wonen betekent het lid zijn van de tuinvereniging veel





nieuwe mensen ontmoeten én een stuk natuur naast de deur. Daar waar eerst een kaal stuk braakliggend terrein lag, een doorn in het oog voor alle buurtbewoners. De paden en de omheining zijn aangelegd, de tuintjes toebedeeld en de tuiniers halen hun eerste oogst binnen. De bewoners van de Waterkant vinden het leuk om te ervaren wat er allemaal gebeurt. En de tuiniers vinden het gezellig als we langskomen, zegt Marian. Er bloeit hier letterlijk en figuurlijk iets moois.

Ook moes-pluktuin Zonnemoes bij de Mediaan is er gekomen. In mei 2015 is de grond omgeploegd en ondanks berichtgeving over weinig sociale cohesie in deze Vinex-wijk is ook hier een groep enthousiaste tuiniers aan de slag gegaan! Voor de mensen die ondersteuning krijgen betekent dit dat zij nieuwe mensen ontmoeten die tuingereedschap lenen, of de buitenkraan gebruiken. En spontane ontmoetingen met buurtkinderen die samen met hen muziek willen maken. Er zijn ook aan heel simpele dingen gedacht om inclusie mogelijk te maken. Bij één van de woonhuizen is bijvoorbeeld een bankje voor de deur gezet, dat contacten tussen buurtbewoners veel gemakkelijker maakt. Er is een verwendag geweest. Daarnaast heeft een van de woonhuizen gefungeerd als stempelpost voor de wijkfietsstocht en mensen nemen nu deel aan de kerkelijke activiteiten in de buurt. Er is bovendien een start gemaakt om ook op het niveau van individuele mensen meer aan zeggenschap en inclusie te werken. Rond één persoon heeft de eerste netwerkbijeenkomst plaatsgevonden. Dit maakt het mogelijk dat ondersteuning en initiatieven in de toekomst nog meer vanuit de mensen zelf wordt vormgegeven. Ter afsluiting is een slotmiddag geweest waarbij de resultaten zijn gepresenteerd aan de mensen in de rest van de organisatie van Esdégé-Reigersdaal.



EEN PLAN VOOR JE LEVEN



Een hond kan je leven veranderen. Een eigen huis ook. Zeker als dat de dingen zijn die je graag wilt in je leven. Het Veranderteam aan de Trompweg in Dordrecht is aan de slag gegaan met Persoonlijke Toekomstplanning. Rob en Marije hadden de regie.



Rob en Marije vormen samen met elk hun eigen familie en ondersteuners het veranderteam. Vanuit hun wensen en talenten van Rob en Marije zelf heeft het team actief gezocht naar verbindingen in de wijk en in de stad. Bijvoorbeeld vanuit de wens nu eindelijk iets met auto's te doen in een betaalde job. De ondersteuners van Syndion in het veranderteam zijn enthousiast voor het proces van omdenken dat daarbij mogelijk is. Het resultaat? Mark heeft binnen enkele maanden na de persoonlijke toekomstplanning een eigen huis gekocht. Waar hij eerst gebruik maakte van 24-uurs ondersteuning, woont hij nu zelfstandig

en is zijn ondersteuning teruggebracht tot enkele uren per week. Waarbij hij nu ook zijn ondersteuning zelf regisseert. Dit heeft voor de professionals een belangrijk inzicht opgeleverd. Marije heeft na de persoonlijke toekomstplanning een hondje gekocht. Hierdoor is zij veel gelukkiger dan voorheen en heeft zij veel meer contacten in de wijk gekregen. Om dit voor elkaar te krijgen was wel een gesprek nodig over de regels en systemen binnen de organisatie. Ook is het netwerk van Marije steviger geworden en heeft zij voor het eerst in haar leven een plan voor haar leven in plaats van een plan voor haar zorg.



De proeftuin in Oss begon in zomer 2013 met een uitgebreid proces van visieontwikkeling in het veranderteam. Hoe ziet een Inclusief leven eruit? Hoe ondersteun je dat?

Het veranderteam bestond in het begin hoofdzakelijk uit ondersteuners, later zijn daar ook mensen die ondersteuning krijgen bij gekomen. Elke vier weken is er een leerbijeenkomst geweest, waarin ondersteuners van Dichterbij, coach en projectleider samen reflecteren op hoe zij werken aan inclusie samen met de mensen die ze ondersteunen. Gestart is met een inclusiescan, waar staan we als team als het gaat om werken aan inclusie? Wat kunnen we verbeteren? Deze resultaten waren een leidraad voor alle leerbijeenkomsten en zijn door de manager geborgd en gekoppeld aan lopende projecten binnen Dichterbij.

Het veranderteam heeft naast de leerbijeenkomsten een workshop **Sociale Rol Versterking** (SRV) gevolgd. Het team raakte door de workshop erg geïnspireerd om vanuit sociale rollen te denken in het ondersteunen van mensen. Welke gewaardeerde rol past bij iemand? En hoe kunnen we van daaruit verder werken aan inclusie? Verder zocht het veranderteam intern en extern naar goede voorbeelden van inclusie. Ze bezochten het project 'we zijn er' in een wijk in Nijmegen en er een kwartiermaker van Dichterbij en twee mensen die zelf ondersteuning krijgen werden uitgenodigd om te vertellen hoe zij zelf werken aan inclusie. Dit was erg inspirerend. De professionals uit het team zijn vanuit deze kennis en ervaringen aan de slag gegaan met een plan. Wat willen zij leren en wat hebben ze daarbij nodig?

Na afsluiting van het werk in het veranderteam heeft Wieteke (38) met haar netwerk een persoonlijke toekomstplanning gedaan. Deze persoonlijke toekomstplanning heeft impact gehad op de wijze waarop de deelnemende professionals in hun werk staan. Zij denken meer vanuit talenten en mogelijkheden met gebruik van gewone voorzieningen in de samenleving, minder vanuit beperkingen. Voor Wieteke betekende het dat zij haar huis weer kon opruimen en haar dochter na vele jaren weer bij haar langs kan komen. Geleerde lessen voor Dichterbij zijn het reflecteren met elkaar als team, maar ook met de personen die je ondersteunt op het werken aan inclusie, het denken in sociaal gewaardeerde rollen en het leren en gebruiken van goede voorbeelden in je eigen dagelijks handelen.

DE VERANDERKIZT

Mensen die voor het eerst van hun leven naar school gaan, lid zijn van een gewone vereniging of een betaalde baan vinden? Buurtgenoten die gezamenlijk grote wijkinitiatieven opzetten? Hoe hebben de proeftuinen dat voor elkaar gekregen? Wat was hun strategie? Bij het werk in de proeftuinen hebben de Veranderteams zich laten inspireren door de VeranderKIZT.



De VeranderKIZT is een gids voor een trektocht van verandering. Het doel is dat iedereen, of je nu een beperking hebt of niet, een goed leven kan leiden midden in de samenleving, gelijkwaardig kan optrekken met anderen en zelf kan bepalen hoe zijn leven eruit ziet. Met de VeranderKIZT kunnen organisaties van zorg & welzijn mensen zo ondersteunen dat zij gewaardeerde rollen vervullen in de samenleving en deelnemen aan het gewone leven in de wijk, op school, op de arbeidsmarkt en in clubs en verenigingen.

Door de talenten, wensen en interesses van mensen te verbinden ontstaan nieuwe initiatieven, contacten en wederkerige ondersteuningsrelaties als onderdeel van het leven zelf.

In elke proeftuin van Expeditie Inclusie is een veranderteam van mensen die ondersteuning krijgen, andere wijkbewoners, professionals, managers, bestuurders en beleidsmakers aan de slag gegaan. Met behulp van filmpjes uit de VeranderKIZT en door het bezoeken van inspirerende mensen en organisaties ontwikkelden zij een visie op de inclusieve samenleving





Daarna brachten zij vanaf het begin innovatieve werkwijzen in praktijk. Zij maakten gebruik van inzichten uit de sociale rolversterking, persoonlijke toekomstplanning, wijkontwikkeling en inclusief ondernemerschap. Op basis van deze ervaringen maakten zij een veranderplan voor de eigen organisatie. Voordat de proeftuinen met de VeranderKIZT aan de slag gingen, hebben zij eerst een keuze gemaakt over waar zij hun aandacht op wilden richten: individuele ondersteuning of wijkontwikkeling & inclusief ondernemerschap. Een aantal proeftuinen uit Expeditie Inclusie, zoals de veranderteams van Evy, Magda, Mark en Irene, zijn begonnen met het optimaliseren van de individuele ondersteuning. Dit stelt professionals in staat om de principes van de inclusieve samenleving het snelst eigen te maken. Andere proeftuinen, zoals het veranderteam uit Lichtenvoorde, van het Drentheplantsoen en uit Heerhugowaard kozen een wijkgerichte benadering. Vanwege de cyclische aanpak van de VeranderKIZT kunnen organisaties steeds opnieuw hun eigen prioriteiten kiezen.

De proeftuinen werden begeleid door coaches van Inclusionlab, Perspectief en Vilans. Hoe stel je een veranderteam samen? Wat is persoonlijke toekomstplanning en sociale rolversterking? Hoe stimuleer je een initiatief van wijkontwikkeling gebaseerd op de talenten en interesses van alle bewoners van de wijk? Hoe verspreid je de opgedane kennis in de rest van de organisatie? Hoe werk ik samen met mijn team aan verandering? Organisaties hebben vooral behoefte aan visie en knowhow, en aan ondersteuning bij het vormgeven aan verandering in hun organisatie. De coaching is erop gericht dat organisaties het veranderproces na één of anderhalf jaar zelfstandig kunnen voortzetten. Meer informatie over de VeranderKIZT vind je op www.inclusionlab.nl en www.veranderkizt.nl.

“ **Met de VeranderKIZT kunnen organisaties mensen zo ondersteunen dat zij een leven vormgeven midden in de samenleving en deelnemen aan het gewone leven in de wijk, op de arbeidsmarkt en in clubs en verenigingen.** ”



Sociale Rol Versterking =

Een gemakkelijke manier om meer van je leven te maken. Het leert je snel een aantal eenvoudige manieren en inzichten om aan inclusie te werken. Tegelijkertijd is SRV een complexe theorie. Een theorie die je diepgaand helpt te begrijpen wat inclusie is.

Persoonlijke Toekomstplanning =

Een familie van creatieve benaderingen die je kunt gebruiken om te ontdekken wat voor jou of iemand anders het meest belangrijk is in het leven. En hoe je nieuwe mensen kunt leren kennen of iets kunt bijdragen aan de samenleving. Samen met vrienden, familie en ondersteuners ontwikkel je een nieuwe visie voor de toekomst.



Wijkontwikkeling =

Iniatieven opzetten waarin creatieve verbindingen worden gelegd tussen wensen, talenten en interesses van alle buurtbewoners. Er wordt gedacht in één, én, én. De centrale vraag is: hoe kan iedereen, skaters, volwassenen, daklozen, kinderen, ouderen, enkelgangers, jongeren en ondernemers met plezier in één wijk wonen en werken?

Inclusief ondernemerschap =

Bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar iedereen betaald werk kan verrichten en waar de werkvloer de diversiteit van mensen in jouw stad of regio weerspiegelt. Bij een inclusief bedrijf vind je nooit een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen werkt letterlijk door elkaar. Als je daaraan bijdraagt door zelf je eigen bedrijf te beginnen, of anderen helpt dat te doen, ben je een inclusief ondernemer.



DE INCLUSIEVE SAMENLEVING



Aan de basis van de VeranderKIZT ligt de visie van de inclusieve samenleving: een samenleving waarin iedereen, maakt niet uit wat voor leeftijd, geloof, culturele achtergrond, talenten of beperkingen je hebt, optimaal kan deelnemen. Een inclusieve stad of dorp is gebouwd op de talenten, bijdragen en interesses van alle bewoners. Iedereen komt tot zijn recht door op een gelijkwaardige manier deel te nemen aan de maatschappij.

Ideeën over de inclusieve samenleving hebben onder andere hun oorsprong in Engeland, Italië, VS, Canada en Nieuw-Zeeland. Belangrijk voor het ontstaan ervan was de beweging van mensen met een beperking. Mensen met een beperking wilden van hun uitzonderingspositie af. Zij wilden gewoon burger zijn onder de andere burgers en op gelijke voet met anderen deelnemen aan de maatschappij op alle levensterreinen. Zo weinig mogelijk onderscheid tussen mensen was hun doel.

Een inclusieve samenleving start daarom ook bij het herkennen van de verschillen tussen mensen. Niemand wordt meer uitgesloten, op grond van wat voor label dan ook (beperking, gender, leeftijd, culturele achtergrond, economische status etc). Aanpassingen worden dan ook niet in de aanpassingen van het individu gevonden, maar in het wegnemen van belemmeringen voor participatie in de samenleving. Het gaat erbij een inclusieve samenleving om dat je een omgeving creëert waar elk individu optimaal aan kan deelnemen.

Ideeën over de inclusieve samenleving hebben internationaal vorm gekregen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, in clubs en verenigingen, in de architectuur, in wijkontwikkeling en inclusief ondernemerschap.

Inclusief onderwijs wordt gezien als één van de meest effectieve manieren om aan een inclusieve samenleving te werken, omdat kinderen van allerlei achtergronden, met en zonder beperkingen al vanaf jongens af aan met elkaar omgaan,

elkaars wederzijdse talenten leren aan te spreken en problemen leren oplossen.

Uit de ervaringen blijkt dat leerlingen met een beperking door inclusief onderwijs betere academische leerprestaties hebben, betere sociale vaardigheden en later veel meer kans op een gewone baan (dit geldt trouwens ook voor kinderen met Nederlands als tweede taal of kinderen uit gezinnen die te maken hebben met armoede). In tegenstelling tot wat de meeste mensen verwachten, hebben de leerlingen zonder een beperking ook veel baat bij inclusie. Uit onderzoek blijkt dat hun prestaties hetzelfde blijven of vooruit gaan en dat zij over de hele linie betere sociale vaardigheden en probleemoplossend vermogen hebben.

Werken aan een inclusieve samenleving is allereerst georiënteerd op het creëren van inclusieve leer-, leef- en werkomgevingen op school of opleiding, op de werkvloer, in clubs, verenigingen en in wijken. Het zijn de plekken waar alle inwoners van een stad of dorp gebruik van maken. Alle voorzieningen zijn fysiek toegankelijk, gericht op succesvolle participatie van ieder individu, en stellen mensen in staat onderdeel te zijn van sterke sociale netwerken.

De tweede belangrijke pijler voor een inclusieve samenleving betreft de ondersteuning aan mensen, huishoudens en gezinnen. Mensen krijgen zodanige ondersteuning dat zij op basis van hun eigen interesses en talenten een leven op kunnen bouwen midden in de samenleving en onder eigen regie. Een leven als



iedereen. Met vrienden in de wijk, muziek, sport, met betaald werk op de gewone arbeidsmarkt of op school met kinderen uit de buurt. Daarbij geldt: alles wat via de school, club, werkgever of aanpassingen van de openbare ruimte kan worden gefaciliteerd, gebeurt daar. Als de persoon nog extra ondersteuning nodig heeft om aan het gewone leven deel te nemen wordt dat individueel geregeld. Dit betekent dat organisaties van zorg en welzijn een belangrijke faciliterende rol krijgen en hun expertise inzetten daar waar de mensen zijn: op school, in hun eigen huis, op het werk, op de sportclub. Het werk van professionals verandert totaal, maar naar eigen zeggen wordt het ook leuker omdat het echt over de vormgeving van het leven gaat. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je tijdelijk iemand op school ondersteunt of samen met iemand die één op één ondersteuning krijgt, een baan invult. Of op zoek gaat naar hoe iemand zijn talenten kan inzetten in de wijk, bijvoorbeeld door een eigen buurtonderneming te starten. Je beleeft totaal andere dingen.



VERANDERKUNDE OP STRAAT

Het veranderproces van de VeranderKIZT is gestoeld op belangrijke ideeën uit de veranderkunde, zoals lerend organiseren en vernieuwen, transformationeel leiderschap en 'System Change'. En op internationale inzichten over cocreatieve veranderprocessen op scholen die inclusief willen gaan werken. Ook wordt er veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke theorieën over elementen in de cultuur die inclusie in de hand werken of juist belemmeren.

Op gemeente niveau vraagt werken aan een inclusieve stad of dorp twee parallelle veranderprocessen naast elkaar. Het eerste is het veranderproces gericht op het creëren van algemeen toegankelijke basisvoorzieningen voor iedereen. Hoe zorg je voor scholen in de buurt waar elk kind optimaal kan leren? Of bedrijven waar iedereen betaald werk kan verrichten? Of voor iedereen toegankelijke sportclubs en culturele verenigingen? Wereldwijd is hierover al veel kennis beschikbaar. Het best werkt een cocreatieve benadering waarin alle spelers betrokken zijn.

Het tweede veranderproces betreft de ondersteuning aan mensen. Organisaties van zorg en welzijn, kunnen zelf het initiatief nemen zo'n veranderproces aan te gaan, zoals de proeftuinen hebben gedaan. Maar er zijn ook gemeenten die zo'n cocreatief proces met de VeranderKIZT willen starten in het kader van de transformatie van het sociale domein. De gemeente werkt dan gericht samen met organisaties van zorg en welzijn in de Oe, 1e en 2e lijn aan een inclusieve samenleving.

Veranderen vraagt lef. En begint vaak bij een klein groepje enthousiaste pioniers die gewoon beginnen te doen wat zij in de toekomst willen bereiken. Met de VeranderKIZT start je met zo'n klein clubje pioniers: het Veranderteam. Het veranderproces is in zichzelf inclusief, dat betekent dat iedereen die iets merkt van de veranderingen actief bij het proces betrokken is. Er zijn al een aantal verander-

teams geweest waarin mensen zitten die bijvoorbeeld niet kunnen praten of waarvan gedacht werd dat zij niet stil kunnen zitten. Doordat het proces in de veranderteams zo wordt vormgegeven dat iedereen optimaal kan deelnemen, blijken mensen tot veel meer in staat te zijn dan dat tot dan toe wordt aangenomen. Aangrijpingspunt voor de veranderingen is het leven van de mensen die ondersteuning krijgen zelf. Zoals Maaïke bijvoorbeeld haar eigen ontbijtrestaurant is begonnen in het Drenthelantsoen. Samen met haar ondersteuner en haar netwerk bracht zij haar eigen interesses en talenten in kaart. Een van haar dromen was ooit een eigen restaurant te beginnen. Omdat zij ook een dochter heeft van vijf, kwamen zij op het idee om het 's ochtends te doen, als haar dochter op school zit. Het eerste ontbijt dat zij maakte was voor een aantal vrienden en bekenden. Inmiddels komen er veel mensen uit de wijk ontbijten en heeft ze samen met haar ondersteuner een bord buiten de deur gezet. Zo breidt haar onderneming zich steeds verder uit. De veranderingen beginnen gewoon op straat.

Professionals leren gemakkelijker door te doen, het voor hun eigen ogen te zien voltrekken en daar onderdeel van te zijn. In plaats van dat zij een training krijgen in de nieuwe werkwijze en later zelf de vertaalslag naar de werkpraktijk moeten maken. De werkpraktijk waar je ook te maken hebt met teamdynamiek, urenplanningen, taakomschrijvingen en systeemdruk. Het is van belang dat



Rick McCharles

deze aspecten onderdeel zijn van het veranderproces. Gedurende het jaar kwamen de coaches van Expeditie Inclusie vaak bij elkaar om te reflecteren op het veranderproces. In deze bijeenkomsten en met behulp van het onderzoek van Hogeschool Utrecht hebben zij de VeranderKIZT zelf, en hun manier van coachen scherpgesteld. Belangrijke inzichten over de samenstelling van het veranderteam, de kracht van verhalen en de rol van het management kwamen naar voren. Het werkt bijvoorbeeld erg goed als je in je veranderteam werkt met een anjager die mensen enthousiast maakt om de volgende actie te ondernemen, een reporter die films en foto's maakt en de geleerde lessen verzamelt en iemand met een helicopterview. De persoon met de helicopterview heeft de taak om tijdens het proces te kijken hoe de rest van de organisatie profijt kan hebben van het geleerde. Ook op expeditie? Of meer weten over de VeranderKIZT en coaching? Surf naar www.inclusionlab.nl voor meer informatie of neem alvast een kijkje op www.veranderkizt.nl.

LEERPLATFORM HARD/T VOOR INCLUSIE



Binnen Hart voor inclusie en Werkverband professionals en inclusie hebben we het leerplatform Hard/t voor inclusie ontwikkeld. We hebben dit in co-creatie gedaan met kernpartners: Vilans (ism Inclusie.nu en Manon Verdonschot Onderzoek & Advies), Perspectief, Hogeschool Utrecht, LFB en Inclusionlab.

Uitgangspunt. Bij aanvang van het project hadden we het idee om een website met e-learning modules te ontwikkelen voor het werken aan inclusie. We hadden een beeld van een mooie website voor ogen. We wilden de deelnemende organisaties en hun medewerkers nauw betrekken bij het maken van het leerplatform. Hun wensen en behoeften moesten centraal staan. Dus we zijn begonnen bij de medewerkers zelf.

We hebben diverse brainstormsessies, leerbijeenkomsten en andere ontmoetingen gehouden om te horen wat medewerkers in zorg zelf belangrijk vinden aan een leerplatform over inclusie. In deze bijeenkomsten bleek dat zorgmedewerkers helemaal niet zaten te wachten op e-learningmodules. Zij hadden veel meer behoefte aan korte en bondige informatie over inclusie en over hoe je kunt werken aan inclusie én aan ontmoetingen.



HOE LEREN PROFESSIONALS?

Zorgmedewerkers zijn geen grote lezers dus men had vooral korte items met afbeeldingen, illustraties en filmpjes voor ogen. In diverse sessies hebben we stil gestaan bij de wijze waarop professionals leren en zich willen ontwikkelen in hun werk.

Het bleek dat professionals vooral leren van collega's. Van het samenwerken met anderen, het delen van ervaringen met anderen en door het reflecteren op die ervaringen wordt geleerd. Een groot deel van het leren vindt dus plaats op de werkvloer, in de dagelijkse praktijk en niet in een speciale training of via een speciaal instrument. De informatie over werken aan inclusie moest daarom vooral ook gaan over ervaringen van collega's: hoe

pakken zij het aan? Wat gaat dan goed? En wat gaat minder goed? Tot slot vonden de zorgmedewerkers ontmoetingen met anderen dan ook cruciaal als onderdeel van een leerplatform. Leerbijeenkomsten, kijkjes in de keuken bij andere zorgorganisaties, schoolreisjes naar innovatie nieuwe projecten: dat zijn de momenten waarop je leert hoe je als professional kan werken aan inclusie.



Het geheime ingrediënt is dat dit soort bijeenkomsten ook echt inclusief gemaakt moeten worden, dus niet alleen voor en door professionals maar ook met, voor en door de kwetsbare mensen waar het omgaat. Ook in ons eigen traject bleek dit een eyeopener. We merkten dat je hier actief aan moet blijven werken, anders bestaat het risico dat bijeenkomsten toch geleidelijk wat minder inclusief kunnen worden en dat er weer voornamelijk professionals en adviseurs aan tafel komen te zitten.

Daarnaast hebben we een uitgebreide literatuur en websearch gedaan naar documenten over het werken aan inclusie. Er is een uitgebreid databestand aangelegd met allerlei gevonden materiaal. De conclusie was dat er al enorm veel materiaal van goede kwaliteit is. Er hoeft naar ons idee dan ook geen nieuw materiaal ontwikkeld te worden. Belangrijker is het om het materiaal dat er is in eenvoudige en samengevatte vorm weer te geven. Ook is het nodig om er concrete tips of werkvormen bij te geven hoe men direct aan de slag kan in de dagelijkse praktijk.

“ **Het geheime ingrediënt is dat dit soort bijeenkomsten ook echt inclusief gemaakt moeten worden.** ”

Wat is er ontwikkeld? Vervolgens stonden we voor de keuze: wat gaan we ontwikkelen? Een eigen website? Een lesboek? Onder begeleiding van Redmax zijn we –weer in co-creatie met elkaar– tot een ontwerp gekomen. Hierbij is lang nagedacht over het belang van een eigen website over inclusie, een eigen website leek het meest invulling te geven aan het oorspronkelijke idee van een leerplatform. Uiteindelijk is toch besloten om aan te sluiten bij een bestaande website. Gekozen is voor het Kennisplein gehandicaptensector.

Belangrijke reden was dat dit Kennisplein zich speciaal richt op begeleiders in de gehandicaptensector, een bestaande structuur beschikbaar heeft waarop het thema inclusie zou kunnen meeliften. Een structuur die ook beschikbaar blijft nadat het project Hart voor inclusie en Werkverband professionals en inclusie stopt. Binnen het Kennisplein is daarom het nieuwe thema inclusie gelanceerd. Hierbinnen krijgt het leerplatform Hard/t voor inclusie vorm.

Met de creatieve input van Redmax en de ervaringen van zorgmedewerkers en mensen om wie het gaat zijn we gekomen tot een ontwerp en een concept voor het leerplatform.



TEST: HOE INCLUSIEF BEN JIJ EIGENLIJK?

Als ontwerp hebben gekozen voor een beperkt aantal items over het werken aan inclusie: Wat is inclusie? Wat is jouw rol bij werken aan inclusie en wat zijn daarbij behulpzame strategieën? En tenslotte, hoe organiseer je verandering in je organisatie? Binnen de items is eenvoudige basis informatie te vinden, ervaringen van andere professionals en verwijzingen naar meer uitgebreide, reeds beschikbare informatie. Ook worden er tips gegeven hoe professionals dit in hun eigen dagelijkse praktijk kunnen aanpakken. Voor de verschillende onderdelen is een beeldcollectie ontworpen die het thema inclusie illustreert. Voor het leerplatform is de naam Hard/t voor inclusie gekozen. In alle uitingen komt deze titel terug, bijvoorbeeld in de zin van Hart hebben voor inclusie, je in je werk hard maken voor inclusie etc. Bij het leerplatform is een test Hoe inclusief ben jij eigenlijk? Gemaakt. Dit is een korte, test waarmee zorgprofessionals kunnen kijken hoe inclusief zij zelf zijn. Deze test is bedoeld om mensen te laten nadenken hoe zij zelf ten opzichte van inclusie staan. Neem zelf eens een kijkje op [het Leerplatform Hard/t voor Inclusie](#).



Het leerplatform is voorzien van de All inclusive club. Hiermee nodigen we zorgprofessionals uit om lid te worden van deze inclusieve, maar ook exclusieve club (met een knipoog). Ook voor deze club is een beeldmerk ontworpen. Mensen die zich aansluiten bij de club krijgen nieuws over inclusie en zij worden uitgenodigd voor bijeenkomsten en ontmoetingen op terrein van inclusie. Ook al zijn de projecten Hart voor inclusie en Werkverband professionals en inclusie afgerond, we gaan verder met het leerplatform Hard/t voor inclusie en de All inclusive club. We blijven informatieve items plaatsen, nieuws over inclusie delen en ontmoetingen voor zorgprofessionals organiseren. We beginnen met een terugkombijeenkomst voor alle deelnemers aan alle proeftuinen inclusie waar we de resultaten resultaten zullen delen en bespreken.

ONTMOETINGEN

p. 33



RESULTATEN UIT HET ONDERZOEK

Docenten en studenten van de Hogeschool Utrecht hebben anderhalf jaar onderzoek gedaan naar de proeftuinen. Hun vraag was: Welke factoren spelen een rol bij het je eigen maken van een op inclusie gerichte werkwijze? En wat levert het op? Voor mensen en hun familie en voor de professionals? Lees in dit artikel de korte samenvatting, het gehele onderzoek vind je op de website van...

Kantelen naar inclusiegerichte werken kost tijd, dat bleek ook wel in de proeftuinen. Het is een bewustwordings- en leerproces. Uit de proeftuinen blijkt dat dit proces het beste gestalte krijgt door kennis te nemen van inspirerende voorbeelden en beproefde werkwijzen elders en vervolgens zelf concrete initiatieven te ontwikkelen en zichtbare acties te ondernemen. De proeftuinen hebben veel mooie initiatieven opgeleverd, die ook weer inspiratie kunnen bieden aan andere organisaties die inclusief willen gaan werken. Voortdurend zijn er twee vertrekpunten. Het eerste vertrekpunt is de persoon met zijn wensen, ideeën en talenten. Het andere vertrekpunt is de omgeving, de samenleving. Welke mogelijkheden biedt de samenleving op het gebied van vrijetijdsbesteding, onderwijs, wonen, ontmoeting, talentontwikkeling, betaalde arbeid en vrijwilligerswerk? Uit de ervaringen van de proeftuinen

blijkt dat de samenleving over het algemeen open staat voor participatie. Wonen in een gewone woonwijk leidt in veel gevallen al tot natuurlijke verbindingsmogelijkheden. Maar deze kansen moeten wel gezien en gepakt worden! De kunst is om een goede match tot stand te brengen. Uit onze analyse komen een aantal factoren en ondernomen acties naar voren waarmee het de medewerkers en de mensen zelf lukt in de praktijk gestalte te geven aan inclusie. We kunnen deze ordenen op verschillende niveaus, namelijk: persoonsniveau, teamniveau, organisatieniveau en samenlevingsniveau. Op ieder niveau noemen we kort een aantal belangrijke elementen. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar de eindrapportage van het onderzoek (Knevel & Wilken, 2015). **Professional als matchmaker** Professionals kunnen als participatiecoach, kwartiermaker en verbinder fungeren. In het proces van persoonlijke toekomstplanning uit de VeranderKIZT kan de persoon gericht doelen kiezen en kunnen activiteiten uitgezet worden om tot een goede match te komen. In de uitvoering is belangrijk: een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie tussen persoon en professional, een ontwikkelings- en oplossingsgerichte visie en werkwijze, lef & ondernemerschap. Het naar buiten gericht zijn, het besef van werken vanuit en werken naar wederzijdse winstsituaties, vraagt van ondersteuners dat ze geen schroom hebben om contacten met andere partijen te leggen.



Desamenwerking met familie en netwerkleden is vanzelfsprekend. Maar het gaat vooral ook om contacten met organisaties in de buurt, zoals sport- en vrijetijdsverenigingen, scholen, kerken en het bedrijfsleven.



Deze attitude vergt lef, lef om op pad te gaan, iets te durven uitproberen. Dit wordt bevestigd in het in de interviews veelvuldig terugkeren van de term creativiteit.

Lef heeft ook betrekking op het durven mensen meer los te laten. Waarbij loslaten zeker niet verward moet worden met in de steek laten. Het gaat om aan hen overlaten waar ze zelf best toe in staat zijn, hen zelf oplossingen laten bedenken.

ALGEMEEN

- 1 Werkt op basis van tiegerichte visie
- 2 Is zichtbaar en gaf
- 3 Stuurt aan op be en participatie
- 4 Beweegt zich in netwerken en sy
- 5 Promoot gelijkv mensen
- 6 Heeft participati en zijn naasten h vaandel
- 7 Verheldert wens behoeften
- 8 Problematiseert zoekt actief en c oplossingen, kan lijkheden. Werkt ontwikkelgericht singsgerichte vis lenen
- 9 Ziet zichzelf als sociale netwerke voor de verhoud interacties in net
- 10 Maakt een verbij 'binnen' (bijv. ee activiteitenplek) omgeving). Benu le ruimte en is o inventief en crea

SPECIFIEK

van een presentatie en houding	Leeft zich in en sluit nauw aan bij de leefwereld en het perspectief van de ander
aanpak op mensen	Bevordert de zichtbaarheid van mensen met een verstandelijke beperking in de samenleving
betrokkenheid	Nodigt mensen met een verstandelijke beperking uit zichzelf actief te bewegen in de samenleving (buurt, gemeente, verenigingen, burgerinitiatieven, bedrijfsleven)
uiteenlopende systemen	Is in staat lokale partijen zoals gemeente, verenigingen, burgerinitiatieven, en commerciële partijen te stimuleren actieve maatschappelijke deelname van mensen met een beperking te bevorderen
vaardigheid van	Hanteert methoden van kwartiermaken om gastvrijheid in de samenleving te bevorderen
aanpak van de cliënt en houding in het	Werkt zelf 'inclusief' in alle aspecten van het werk: vanaf het eerste tot het laatste contact staat evenwaardige betrokkenheid en samenwerking centraal
aanpak, vragen en	Ondersteunt mensen bij het formuleren van de eigen wensen, doelen en ondersteuningsbehoeften
aanpak niet maar creatief naar mensen en mogelijkheden vanuit een oplossing en oplossing op hulpverlening	Versterkt op een systematische wijze eigen kracht, zelfregie en participatie. Hanteert bijvoorbeeld een van de volgende methoden: <ul style="list-style-type: none"> - Triple-C - Persoonlijke Toekomst Planning - Eigen Initiatief Model - Active Support - Sociale Rol Versterking
onderdeel van het netwerk. Is gevoelig voor veranderingen en samenwerking	Ondersteunt en versterkt het sociaal netwerk rond de persoon. Fungeert bijvoorbeeld als jobcoach, onderwijsassistent, familie-ondersteuner
relatie tussen de woonvorm of de leefomgeving en 'buiten' (de leefwereld) professioneel ondernemend, actief	Ondersteunt de persoon om zich te bewegen als burger in de samenleving (bijvoorbeeld stemmen bij verkiezingen, beroep doen op rechten zoals VN-Verdrag voor Mensen met een Handicap)

De nieuwe manier van werken vraagt van de professional meer zelfstandigheid, meer eigen initiatief en het inzetten van werkwijzen zoals oplossingsgericht werken, toekomstgericht werken, krachtgericht werken én belevingsgericht werken, zodat het eigen perspectief van mensen, hun wensen, talenten, beleving en eigen kracht centraal worden gesteld.

Het team van professionals levert een belangrijke bijdrage aan het in de praktijk handen en voeten te geven aan inclusie. De belangrijkste elementen van het werken die naar voren komen zijn:

- De genoemde uitgangspunten dienen door het hele team gehanteerd te worden.
- Het team ontwikkelt activiteiten met én voor mensen in gezamenlijkheid met andere mensen in de directe leef- en werkomgeving.

• **Werken aan inclusie is een expeditie**

Goede ideeën over een gedroomde bestemming vormen een goede start. De nadruk ligt op de ontdekkingsreis, op het proces, op het stappen ondernemen en ervaren hoe dat werkt. Van te voren sturen op resultaten is daarbij niet handig; het is beter tijd en ruimte te creëren om dingen te 'laten ontstaan'.

- De rol van de leidinggevende is belangrijk, een leidinggevende die gelooft in inclusie en dit in zijn/haar doen en laten zichtbaar maakt.

INCLUSIE VRAAGT ORGANISATIE



Een zorginstelling kan inclusie mogelijk maken door organisatiebreed participatie en inclusie als vanzelfsprekend te beschouwen en uit te stralen. Inclusie niet zien als alleen een mooie beleidsvisie of een eenmalig project, maar als een structureel streven waar constant, - jaar in, jaar uit - aan gewerkt wordt. En dit op alle lagen, van de Raad van Bestuur tot aan de huishoudelijke medewerker. Als organisatie helpt het om strategische allianties aan te gaan met gemeentes en maatschappelijke partners. Het is belangrijk dat de elementen van het profiel terugkomen in het beleid rond werving en deskundigheidsbevordering. Het onderzoek in de proeftuinen bevestigt de bevindingen van Kröber en Verdonschot (2012) die in een ander onderzoek concludeerden dat het werken aan inclusie vraagt om een passende waardeoriëntatie, het ervaren van voordelen (de persoon wordt er beter en gelukkiger van), een goede toerusting in de vorm van passende werkwijzen zoals PTP, kwartiermaken en de ABCD methode, en mogelijkheden tot reflectie en intervisie.





ok bevestigt het onderzoek dat de juiste randvoorwaarden belangrijk zijn: een organisatie die als geheel gericht is op kwaliteit van bestaan en inclusie, en voldoende ruimte voor medewerkers biedt om flexibel in te kunnen spelen op de wensen en ondersteuningsvragen van mensen. Er blijken overal legio mogelijkheden aanwezig voor participatie en inclusie. De opgave is deze mogelijkheden te leren kennen door contacten met buurtbewoners, werkgevers, scholen, het verenigingsleven en vrijwilligersorganisaties aan te gaan. Het is belangrijk om goed in beeld te krijgen hoe de sociale kaart van de omgeving er uit ziet. Nederland kent een rijk maatschappelijk middenveld, waar legio mogelijkheden aanwezig zijn voor aansluiting, maar als je ze niet kent, blijven ze onbenut. Vanuit de proeftuinen wordt benadrukt dat je je ervan bewust moet zijn dat bij het zoeken naar samenwerking duidelijk een situatie van wederzijdse winst moet worden ervaren. Het gaat bij inclusie niet om liefdadigheid, het toestaan dat mensen mee mogen doen. Het gaat erom te zien dat participatie van mensen met hun persoonlijkheid en talenten maatschappelijke meerwaarde creëert.

“ **Nederland kent een rijk maatschappelijk middenveld, waar legio mogelijkheden aanwezig zijn voor aansluiting.** ”

DE INCLUSIESCAN



Waar staat jouw organisatie sterk in zijn schoenen met betrekking tot inclusie? Waar is verbetering nodig? De inclusiescan is een hulpmiddel om - aangevuld met een terugkoppelbijeenkomst en aanvullende interviews - hiervan een beeld te krijgen, én het gesprek erover tot stand te brengen in de organisatie. Professionals van de proeftuinen hebben voordat zij aan de slag gingen met het ontwikkelen van inclusieve praktijken, de inclusiescan ingevuld. Gevraagd werd naar de factoren uit de sociaal politieke omgeving, de organisatiekenmerken, de toerusting van professionals, de situatie van de mensen die zij ondersteunen, en de veranderaanpak die tot dan toe gehanteerd werd.



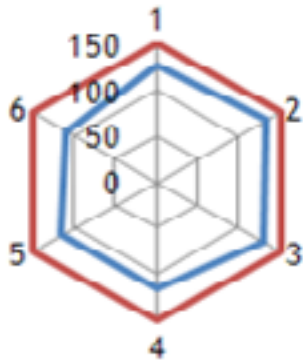
8. Waar ik werk vinden de meest activiteiten binnen de muren van het instituut plaats

- helemaal eens
- gedeeltelijk mee eens
- neutraal
- gedeeltelijk oneens
- helemaal oneens
- niet van toepassing
- weet ik niet

9. Waar ik werk zijn er veel mensen die pleiten voor inclusie

- helemaal eens
- gedeeltelijk mee eens
- neutraal
- gedeeltelijk oneens
- helemaal oneens
- niet van toepassing
- weet ik niet

De inclusiescan werd in de proeftuinen ingezet met als doel inzicht te krijgen in de huidige succes- en faalfactoren die bij het werken aan inclusie binnen de proeftuin in het geding zijn. De inzichten geven verbeterpunten om in de proeftuin aan te pakken om zo inclusie verder te brengen. De vragenlijst is uitgezet met SurveyMonkey. Dit is een online tool dat een format biedt om vragenlijsten vorm te geven en op een laagdrempelige manier via internet digitaal aan te bieden. Alle deelnemers hebben via een mail een inlogcode ontvangen waarmee ze toegang kregen tot de online vragenlijst. Iedereen die de inclusiescan heeft ingevuld werd uitgenodigd deel te nemen aan de membercheck. Vanwege de grootte van de groep heeft de membercheck in twee sessies plaatsgevonden. In elke sessie waren deelnemers van de proeftuinen vertegenwoordigd, de coaches van het werkverband, de onderzoekers, de betrokken studenten en een docent/onderzoeker van de Hogeschool. Worden de uitkomsten herkend? Centraal in het gesprek stonden vragen als: Welke aanpassingen en aanscherpingen zijn gewenst? Aan welke verdieping is behoefte en welke interviewvragen zouden daarbij kunnen passen?



- 1 inclusie belangrijk
- 2 belangrijk onderdeel in de visie van mijn organisatie
- 3 leidinggevenden dragen het belang actief uit (
- 4 professionals voelen zich ondersteund bij het werken aan inclusie
- 5 professionals hebben voldoende de ruimte
- 6 medewerkers ondersteunen elkaar in het werken aan inclusie

De score van de proeftuinen samen op het onderdeel 'organisatie'

Wat leverde dit gesprek de proeftuinleden aan inzichten op?

'Ik vond de rapportage wel herkenbaar. Ik denk dat wanneer we hem voor een ander onderdeel van de organisatie zouden laten invullen het er heel anders uit zou zien. Daar gaat het veel beter (stafmedewerker verbonden aan een proeftuin):'

'Men zegt last te hebben van bureaucratie, maar waar heeft men dan precies last van. Dat lijkt me goed om nog eens op door te vragen in een interview (docent/ondersteuner):'

'Mijn leidinggevende schrok wel van de uitkomsten. Dat is wel confronterend, maar laat ik het maar positief zien, je weet wel waar je aan moet werken'(ondersteuner):'

'Ik merk dat het thema waardeoriëntatie - hoe kijk je - wel heel erg belangrijk is. Maar hoe krijg ik mijn team op de goede lijn (ondersteuner):'

'Ja, goede voorbeelden kunnen erg inspireren. Je ziet dat het anders kan. We moeten met elkaar meer 'schoolreisjes' gaan maken naar plekken waar men al wat verder is met het realiseren van inclusie.'

'Het gaat er bij de uitkomsten niet om of iets goed of slecht is, het gaat erom dat je weet waar je aan kunt werken (onderzoeker):'

'Werken aan waardeoriëntatie blijkt belangrijk. Ben benieuwd hoe andere organisaties dat aanpakken. Daar ga ik echt achteraan (ondersteuner):'

Resultaten en conclusies. In totaal hebben dertig professionals uit zeven organisaties de scan ingevuld. De resultaten geven weer hoe betrokkenen bij de proeftuin de situatie beoordeelden voordat de proeftuin van start ging. Zij hebben door het invullen van de scan aangegeven hoe zij bepaalde factoren - van invloed op inclusie - ervaren bij het werken aan inclusie. De totaalscore van alle proeftuinen op de resultaten van de scan laten zien dat in de toerusting van professionals en de situatie van mensen met een beperking zelf de meeste verbeterpunten worden ervaren. De meeste mensen die ondersteuning krijgen, brachten hun werktijd, vrije tijd, en opleiding voor het grootste deel nog door binnen speciale voorzieningen voor mensen met een beperking, in plaats van op de plekken waar iedere burger gebruik van maakt. Professionals gaven aan dat zij bij het werken aan inclusie de juiste toerusting misten ten aanzien van inzichten en werkwijzen en dat zij last hadden van de bureaucratie in hun organisatie. De uitkomsten van de inclusiescan zijn door de proeftuinen gebruikt om nader te reflecteren op wat in hun proeftuin nader aandacht behoeft.

Met bijdragen van: Marianne Ooms, Jos Verhoeven, Marjan Roling, Nelleke Geerse, Marjan Aukes, Steven van der Burg, Kees Kooij, Veroniek Janssens, Nelleke Snijder, Miranda Weber, Hans Kroon, Melie van Wolfswinkel, Manon Verdonschot, Hans Kröber, Wil Molenaar, Juultje Holla, Jeroen Knevel, Jean-Pierre Wilken, Inge Redeker en Anouk Bolsenbroek. Meer weten over dit project? Neem contact op met anoukbolsenbroek@inclusionlab.nl of iredeker@vilans.nl.

Expeditie Inclusie werd gefinancierd door Fonds NutsOhra en middels de deelnemersbijdragen van alle betrokken organisaties.



Redactie: Anouk Bolsenbroek, Inclusionlab.
 Vormgeving: Inclusionlab & Kahuna Design.
 Copyleft: Kopieer, verspreid, schrijf over! Hoe meer initiatieven voor de Inclusive samenleving, hoe beter! Expeditie Inclusie verscheen onder de open culture creative commons licentie: naamvermelding.



Dit magazine werd verzorgd door Inclusionlab en Vilans. Meer interessante publicaties lezen over de inclusive samenleving? Of zelf bijdragen aan inclusie? Meld je aan voor de nieuwsbrief bij info@inclusionlab.nl en word lid van de [All inclusive Club!](#) Andere handige websites: www.inclusionlab.nl, www.veranderkizt.nl en het [Kennisplein](#).

Wil je ook Inclusie



Werken aan een Inclusieve Samenleving?

Wij gaan door! We zijn op zoek naar mensen en organisaties die met ons de reis naar een inclusieve samenleving willen maken. Heb je zelf een initiatief genomen dat je graag wilt delen? Wil je meer weten over coaching met de VeranderKIZT in jouw organisatie of gemeente? Of neem je graag deel aan een groter netwerk van mensen en initiatieven die in Nederland bezig zijn met inclusie? Schrijf een mailtje aan anoukbolsenbroek@inclusionlab.nl of i.redeker@vilans.nl. Wij nemen zo snel mogelijk contact met je op.



NIEUWE ROLLEN

DE COACH	DE TRAINER
DE MENTOR	DE COACH
DE TRAINER	DE MENTOR
DE COACH	DE TRAINER
DE MENTOR	DE COACH
DE TRAINER	DE MENTOR
DE COACH	DE TRAINER
DE MENTOR	DE COACH
DE TRAINER	DE MENTOR
DE COACH	DE TRAINER
DE MENTOR	DE COACH
DE TRAINER	DE MENTOR



Expeditie Inclusie
werd uitgevoerd door:





EXPEDITIE INCLUSIE

Inclusionlab & kahuna-design

