

**DISABILITY STUDIES**

in Nederland



# **OPLEIDING, WERK EN INCLUSIE: HET RAPPORT**

**DR MITZI WALTZ**

**UWV, FOR DISABILITY STUDIES IN NEDERLAND, 2017**

# WAAROM ZIJN WE HIER?

- Mensen met een beperking zijn grootste minderheidsgroep, maar ondervinden grote barrières in onderwijs en werk.
- Onderwijs (speciaal of inclusief) is bedoeld om dit probleem op te lossen, maar ook hier vinden mensen met een beperking barrières.
- Uitkomsten van onderwijs zijn minder positief voor mensen met een beperking.
- De arbeidswereld is aan het veranderen, en mensen met een beperking geraken steeds verder achterop, vooral in Europa.
- ***Wij kunnen beter!***



# WIE ZIJN WE, EN WAT DEDEN WE?

- 35 internationale onderzoekers (waaronder veel mensen met een beperking) namen deel aan het project; er was aanvullende input van beleidsmakers, dienstverleners en ervaringsdeskundigen.
- Vier thema's (barrières en katalysatoren) werden geïdentificeerd door een literatuuronderzoek over mensen met een beperking, beroepsonderwijs en werk.
- Vervolgens startten we met een proces waarbij we online samenwerkten, in kleine teams, om deze vier hoofdthema's te onderzoeken.
- Het merendeel van de betrokkenen bij de voorbereidende fase kwam een volledige week samen om te werken in het Lorentz Center, Universiteit van Leiden.



The poster features a background image of a person with long dark hair, seen from the back, with a white blindfold covering their eyes. The text is overlaid on this image.

**NIAS**  
**Lorentz center**  
Workshop @Snellius

**Included in Training and Work**  
*Transforming Policies and Practices for Disabled People*

28 August - 1 September 2017, Leiden, the Netherlands

**Scientific Organizers**

- Geert Van Hove, UGent / VUmc Amsterdam
- Sofie Sergeant, DSiN
- Mitzi Waltz, DSiN

'It makes a difference, doesn't it, whether we fence ourselves in, or whether we are fenced out by the barriers of others?' - E.M. Forster

**Topics**

- Matching Individual Skills and Talents to Vocational Education and Work
- Working Collaboratively with Disabled People
- Universal Design for Learning
- Bullying and Resilience
- Inclusion and Discrimination
- Developing Policies and Practices for the Modern Employment Market

The Lorentz Center organizes international workshops for researchers in all scientific disciplines. Its aim is to create an atmosphere that fosters collaborative work, discussions and interactions. For registration see: [www.lorentzcenter.nl](http://www.lorentzcenter.nl)

This workshop is a part of the NIAS-Lorentz Program, to stimulate research bridging the natural sciences with the humanities and social sciences.

Poster design: SuperNova Studios - NL

Universiteit Leiden The Netherlands | NWO Social Sciences and Humanities | DISABILITY STUDIES | NIAS | Lorentz center

www.lorentzcenter.nl

# WAT DEDEN WE?

- We presenteerden onze eerste resultaten, bediscussieerden en bespraken, en identificeerden bijkomende thema's.
- Daarna hebben we in teams gewerkt om deze thema's te onderzoeken, bevindingen te presenteren en te bespreken, en empirisch onderbouwde oplossingen voor de geïdentificeerde barrières aan te bevelen.



# WELKE BELANGRIJKE BARRIÈRES HEBBEN WE GEÏDENTIFICEERD?

- Segregatie in het basis en voortgezet onderwijs heeft een directe impact op verdere levensloop.
- Uitsluiting en pesten in het basis en voortgezet onderwijs hebben blijvende psychosociale effecten - en deze gaan maar al te vaak door in het volwassen leven, in onderwijs en in werk.
- Ontwerp van educatieve materialen, faciliteiten en processen in onderwijs is meestal niet inclusief.
- Onderwijs (en vooral 'speciaal' onderwijs) is niet altijd afgestemd op wat werkgevers willen.
- Veel werkgevers zijn weigerachtig wat betreft het in dienst nemen van mensen met een beperking. Dus mensen met een beperking kunnen essentiële in-company training missen. Wijzigingen in onderwijs kunnen het probleem niet volledig oplossen.
- We constateren individuele en maatschappelijke effecten, waaronder negatieve gevolgen voor de kwaliteit van het leven van mensen met een beperking, en verloren potentieel.

# ONZE ONDERZOEKTHEMA'S

**De vier thema's die werden geïdentificeerd in ons eerste literatuuronderzoek waren:**

1. Individuele vaardigheden en talenten afstemmen op gepaste onderwijs en werkkansen door samen te werken met mensen met een beperking.
2. Toepassen van Universal Design for Learning (UDL) principes op onderwijs en werksituaties.
3. Omgaan met het probleem van pesten in onderwijs en werk.
4. Werk, "participatie," inclusie, en preventie van discriminatie in onderwijs en werk.

# ONZE ONDERZOEKTHEMA'S

**Thema's geïdentificeerd tijdens verder onderzoek waren:**

- Stigma, 'coming out' en redelijke aanpassingen
- Ondersteuning van freelancers en flexwerkers met een beperking
- Stress tijdens opleiding en op het werk
- Mentorschap en ondersteunende feedback
- Belonging: integratie van mensen met een beperking binnen school- of werkgroepen

# ONS RAPPORT

- Ons rapport is 'met voorbedachten rade' eenvoudig, duidelijk en beknopt geschreven.
- Het bevat van een inleiding, een samenvatting van één tot twee pagina's van onze bevindingen voor elk onderzoeksthema, een conclusie en een verwijzingssectie.
- Elke samenvatting heeft dezelfde vorm: doelen, barrières, positieve factoren en aanbevelingen.
- We hebben vandaag niet genoeg tijd om alles te presenteren, alleen de aanbevelingen, maar we moedigen je aan het rapport van Disability Studies in Nederland ([www.disabilitystudies.nl](http://www.disabilitystudies.nl)) te downloaden, en a.u.b. te delen met collega's, beleidsmakers en serviceproviders.
- Onze bedoeling is in 2018 een boekversie te produceren met meer informatie over onze bevindingen en ook casestudy's.



# 'MATCHEN' VAN INDIVIDUELE VAARDIGHEDEN EN TALENTEN IN ONDERWIJS EN WERK

## Aanbevelingen:

- Bied actieve ondersteuning voor het maken van keuzes wanneer dat nodig is.
- Creëer een accepterende en niet-controlerende omgeving voor het maken van keuzes.
- Respecteer persoonlijke keuzes.



# UD- EN UDL-PRINCIPES TOEPASSEN OP ONDERWIJS EN WERK

## Aanbevelingen:

- Creëer een "cultuur van toegankelijkheid"
- Effectieve handhaving van wetten en voorschriften
- Verstrek betere informatie over omgevingen en hun toegankelijkheid
- Maak het onderwijs flexibeler (bijvoorbeeld modulaire programma's)
- Verander het beleid en wetten die de toegang tot onderwijs blokkeren voor mensen met een beperking, inclusief oudere volwassenen
- Geef persoonlijke ondersteuning wanneer dat nodig is



# PESTEN IN DE CONTEXT VAN ONDERWIJS EN WERK

## **Aanbevelingen op samenlevingsniveau:**

- Stigma-reductiecampagnes
- Overheden: rechtsbescherming, advies en ondersteuning voor beste praktijken en verbeteringen. De Zweedse code van 1993 is een sterk model voor een nationaal beleid tegen pesten op de werkplek.
- Algemene of model gedragscodes, documenten over beste praktijken (bijvoorbeeld van vakbonden, werkgeversfederaties)

## **Aanbevelingen op onderwijsniveau / werkplaatsniveau:**

- Algemene veiligheidsmaatregelen (elimineer 'gevaarlijke zones' voor pesten)
- Duidelijke gedragscodes
- Verbeter rapportagesystemen - moedig rapportage aan
- Wees oplettend en reageer op rapporten / observaties
- Vaardigheidsopbouw voor leraren, leidinggevenden, en medewerkers met en zonder beperkingen
- Mentoring



# WERK, 'PARTICIPATIE', INCLUSIE, EN VOORKOMEN VAN DISCRIMINATIE

## Aanbevelingen:

- Een 'opleiding eerst'-aanpak werkt beter in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt
- Gerichte, geïndividualiseerde benaderingen zijn nodig, vooral voor mensen met psychiatrische of intellectuele beperkingen.
- Promoot in-company training en (betaalde) stages.
- Zoek en gebruik creatieve oplossingen.
- Het opdelen van complexe taken in verschillende meer eenvoudige taken - > leidt dit tot duurzaam en betaald werk voor meer mensen?
- Kijk naar het 'two-track development model,' dat doorgaans gericht is op microfinanciering en ondersteuning voor kleine bedrijven / zelfstandigen.



# STIGMA, 'COMING-OUT' EN REDELIJKE AANPASSINGEN

## Aanbevelingen:

- Ondersteun individuen om hun zelfrespect en veerkracht te verbeteren.
- Educatie, inclusief campagnes tegen stigma (bijvoorbeeld Samen Sterk Zonder Stigma) gericht op publieke attitudes gevormd via de media of andere bronnen.
- Vervanging van stigmatiserende culturele stereotypen door meer realistische opvattingen: muziek en video zijn hier goede hulpmiddelen.
- Zoek naar manieren om 'coming out' en bijhorende niet-stigmatiserende accommodatie te vergemakkelijken.



# ONDERSTEUNING VAN FREELANCERS EN FLEXWERKERS MET EEN BEPERKING

## Aanbevelingen:

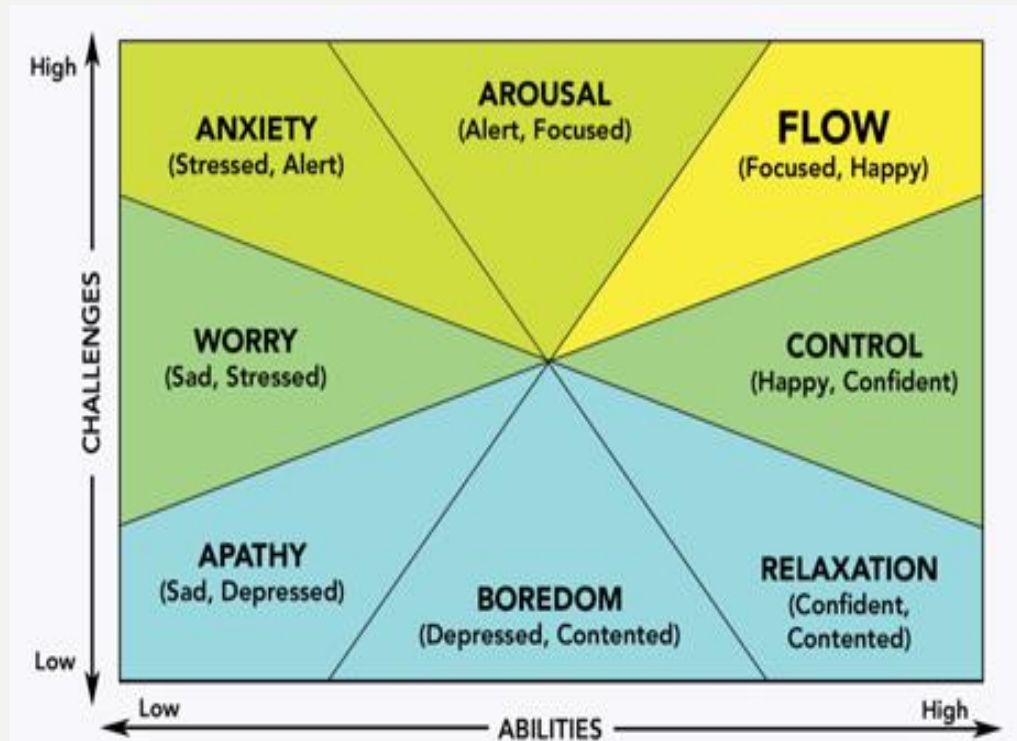
- Bedrijven en de wet moeten dezelfde beschermingen bieden voor freelancers en flexwerkers met een beperking als voor vast personeel.
- Bied training en coaching aan mensen met een beperking die zelfstandig ondernemers willen zijn.
- Bied training en coaching aan flexwerkers met een beperking (contractonderhandelingen enz.).
- Maak het eenvoudiger om flexwerken en freelance werk te combineren met uitkeringen.



# STRESS IN OPLEIDING EN WERK

## Aanbevelingen:

- Erken dat er zowel 'goede' als 'slechte' stress is.
- Effectieve oplossingen zijn onder meer het laag houden van de werklast en het bijscholing van leerlingen / werknemers.
- Hou de stress onder controle door ervoor te zorgen dat er voldoende werkmiddelen beschikbaar zijn (zoals sociale contacten, zinvolheid van job, autonomie en beoordelingsvrijheid).



Mihály Csíkszentmihályi's model of flow as related to challenge and ability.

# MENTORSCHAP EN ONDERSTEUNENDE FEEDBACK

## Aanbevelingen:

- Mentorschap geeft meer kans voor mensen met een beperking om ondersteunende feedback en externe motivatie te ontvangen.
- Mensen met psychiatrische en verstandelijke beperkingen hebben hierbij extra aandacht nodig.
- Mensen met een beperking zijn vaak de beste mentoren voor andere mensen met een beperking.





# BELONGING—INTEGRATIE VAN MENSEN MET EEN BEPERKING IN SCHOOL- OF WERK GROEPEN

## Aanbevelingen:

- Ontmoedig gesegregeerd onderwijs- en werkfaciliteiten.
- Bied kansen voor persoonlijke groei en het vergroten en verbreden van vaardigheden.
- Toon werkgevers de voordelen van een grotere diversiteit op de werkplek - moedig hen aan om werknemers met een beperking te betrekken bij planning, discussies en besluitvorming.
- Zoek en benadruk positieve voorbeelden.



# CONCLUSIE - EN EEN OPROEP TOT ACTIE

Sluit je aan bij onze rebellengroep van piraten: laten we varen vanuit onze comfortabele havens, bureaustoelen en ivoren torens en naar onbekend terrein. Hoe?

- **Zeg het** als u weet dat bestaande services, programma's en beleid geen goede resultaten opleveren voor mensen met een beperking.
- **Maak verbanden** tussen het gebrek aan volledige inclusie van mensen met een beperking wanneer beleid en plannen worden gemaakt met betrekking tot onderwijs en werk, en slechte resultaten - en **doe er iets** aan, op individueel, programma- en maatschappelijk niveau.
- **Werf mensen met een beperking aan**, in uw plannings- en beleidsbepalende top van uw eigen organisatie. Accepteer geen uitsluiting, geen tokenisme, geen lichtzinnig controleren en geen onderzoeken zonder checken.
- **Voortzetten van onderzoek** naar tot op heden minder belichte gebieden zoals pesten van volwassenen, mentorschap, erbij horen op de werkplek, en de impact van onbetaald en/of onzeker werk op de kwaliteit van leven van mensen met een beperking.



# DISCUSSIEGROEPEN

- Individuele vaardigheden en talenten afstemmen op gepaste onderwijs en werkkansen door samen te werken met mensen met een beperking.
- Toepassen van Universal Design for Learning (UDL) principes op onderwijs en werk.
- Omgaan met het probleem van pesten in onderwijs en werk.
- Werk, "participatie," inclusie, en preventie van discriminatie in onderwijs en werk.

# INDIVIDUELE VAARDIGHEDEN EN TALENTEN

Moderator: Minne Bakker

Vragen:

- Kan je goede praktijkvoorbeelden geven van adviesorganisaties, jobcoachprogramma's, job-matching organisaties,....die ondersteuning bieden en op die manier zinvolle en passende keuzes mogelijk maken zodat mensen hun talenten kunnen ontwikkelen.
- Als we kunnen een 'School of Life' hebben, hoe zou die vorm moeten krijgen zodat mensen met een beperking meer inzicht krijgen in hun eigen talenten, dromen en ambities?

# TOEPASSEN VAN UNIVERSAL DESIGN FOR LEARNING (UDL) PRINCIPES OP BEROEPSONDERWIJS EN WERK

Moderator: Sofie Sergeant

Vragen:

- Ons onderwijssysteem is groepsgeoriënteerd. Hoe kunnen we meer aandacht geven aan het individu, aan persoonlijke doelstellingen, ondersteuningsnaden en aangepaste context.
- Mensen hebben verschillende communicatie- en leerstijlen: hoe gebruik jij in je werk andere communicatiemiddelen dan de door jezelf gesproken en geschreven taal?

# OMGAAN MET HET PROBLEEM VAN PESTEN IN BEROEPSONDERWIJS EN WERK

Moderator: Hanna Peels

Vragen:

- Wat zijn uw ervaringen mbt het pesten van mensen met een beperking op het werk? Voorbeelden?
- Hoe gaan jullie aan de slag om dit pestproces te stoppen? Wat helpt?

# WERK, "PARTICIPATIE," INCLUSIE, EN PREVENTIE VAN DISCRIMINATIE

Moderator:Alice Schippers

Vragen:

- Wat moet gebeuren om inclusie in het volwassenonderwijs en op de werkvloer te verbeteren? Hoe kunnen we op school en op het werk een gevoel van 'belonging' creëren?
- Welke veranderingen zijn nodig in de klas en op het werk, om iedereen samen te brengen met elkaar, als een team?
- Mensen met een beperking worden altijd vergeleken met het beeld van de 'normalen'. Wat kunnen we doen om dit te veranderen?
- Oplikken en downkicken... herkenbaar?

# ENGLISH-SPEAKING GROUP – GENERAL QUESTIONS

Moderator: Mitzi Waltz

Questions:

- Are there particular barriers for people with disabilities who are migrants or from linguistic minorities?
- In your experience, are people steered into different programmes or given different kinds of support based on cultural differences or assumptions?



WHAT is to be  
DONE?

INSPIRATION  
↳ ACTION!

Book Proposal | Chapter Headings?

TITLE?  
INCLUDING IN TRAINING + WORK

He excluded

Stigma = onvermogen Sociaal  
Self disclosure = Risico  
Reasonable accomodations  
↳ = gevolgen / faciliteiten

Diagnostiek / beeldvorming  
≠ diagnose / label  
↳ Sterktes / zwaktes  
↳ altijd democratisch is do  
↳ altijd persoon zelf betrokken!

Stigma: instrumenteel?  
groep dynamiek

- Wat is nodig  
- polit  
- liter

- "Straf f  
↳ boetes

- Participat

- Stigma us  
→  
→ i

- Zorg & o  
(fir  
exp  
+

# CONTACTEER ONS!

**DISABILITY STUDIES**

in Nederland

Stadsring 2 / Meet & Discover, 3811 HR Amersfoort

0619933345

*info@disabilitystudies.nl*



3rd international  
disability studies  
CONFERENCE  
AMSTERDAM  
30.11-02.12 2017