Professionals & Inclusie

2013-2015

een samenwerkingsverband tussen:

Stichting Arduin

pameijer

Middin

dichterbij

We dagen ieder mens uit!

De Lichtenvoorde

eigen leven eigen plek

esdégé·reigersdaal

syndion

Dienstverlening en ondersteuning aan mensen met een handicap

HU HOGESCHOOL UTRECHT

LFB

Vilans

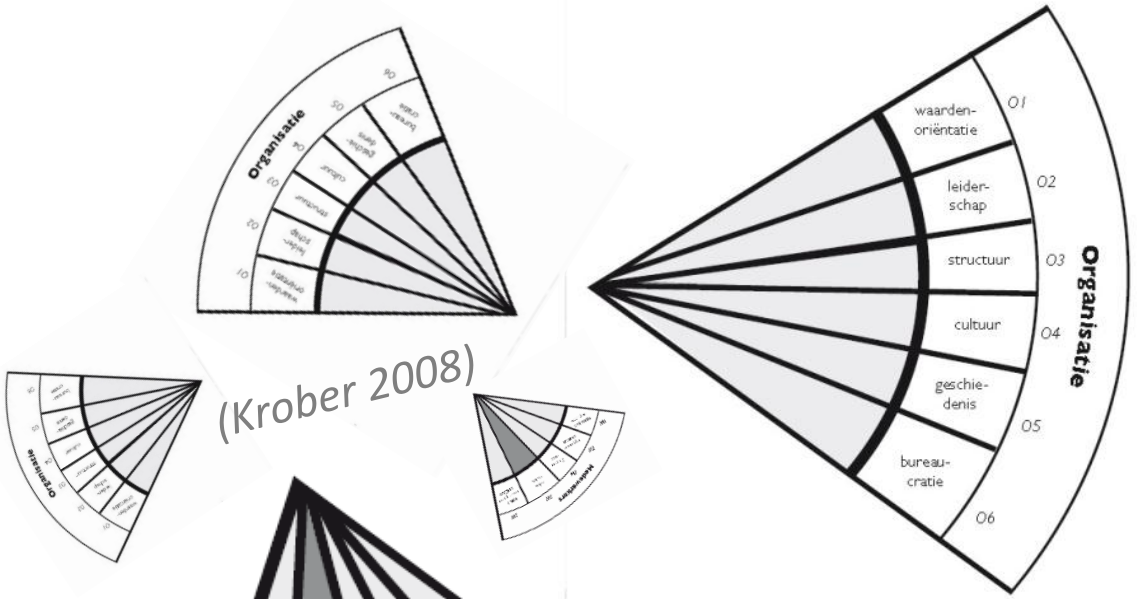
KENNIS DIE WERKT IN ZORG

Aanleiding

- Transformatie, transitie, ratificatie VN-verdrag
- Kostenreductie i.h.k.v. van houdbaarheid
- Veranderende rol van professionals *(oud-nieuw)*
- Organisaties aan de slag om paradigmaverandering gestalte te geven
- Onderzoeken wat daarbij wel en niet werkt

(ref. Krober, Krober & Verdonschot, St. Perspectief enz.)

(Krober 2008)



Maar organisaties zijn zoekende naar hoe dit op de juiste manier handen en voeten te geven in de praktijk en hoe inclusie vorm te geven

Doelstelling

- Inzicht in succes- en faalfactoren die een rol spelen bij de transitie van oude naar nieuwe professionaliteit
- Inzicht in rol van de organisatiecontext bij het transitieproces
- Inzichten vertaald naar handvatten voor professionals en organisaties

Welke factoren spelen een rol in de transitie van oude naar nieuwe professionaliteit?

Deelvragen

1. **Waardeoriëntatie**
2. **Implementatie van een andere toerusting**
3. **Nieuwe werkwijzen en strategieën**
4. **Gehanteerde veranderstrategie**
5. **Borging van de successen**
6. **Effecten** voor mensen met een beperking, het netwerk, de professional, de omgeving, de organisatie

Oude professionaliteit

Professional in instituutsparadigma

Nieuwe professionaliteit

Professional in ondersteuningsparadigma

(Krober & Verdonschot 2011)

Oud	Nieuw
Zorgen voor	Zorgen dat
Aanbodsturing	Vraagsturing
Naar binnen gericht	Naar buiten, sociale netwerken
In groepen werken	Alleen werken
Regie voeren	Regie bij persoon met een beperking/netwerk
De deskundige weet wat goed is	De facilitator die samen met de persoon en diens netwerk kijkt wat goed is

Dataverzameling

Procesvolgend en evaluatief onderzoek (R1,2,3)

Methoden	
Inclusiescan	Member-checks (inclusiescan)
Individuele interviews	
Groepsinterviews	Proeftuinbijeenkomsten

Proeftuinen: ideeën verzamelen, initiëren, pl.v.a., uitproberen, evalueren.

Respondenten per categorie	
Cliënten & familieleden	11
Begeleiders	42
Leidinggevenden	11
Coaches	6
Overigen	11

Opbrengsten

Bouwstenen op 4 niveaus

Clientniveau

Teamniveau

Organisatieniveau

Samenlevingsniveau

Opbrengsten – geleerde lessen

Bouwstenen op 4 niveaus

Clientniveau

Inclusie mindset

Capacity building

Expert van het eigen leven

Meedenker in initiatieven t.b.v. inclusie

Verteller over wat inclusie is vanuit zijn/haar perspectief

Boodschapper van het belang van inclusie en hoe hieraan gewerkt kan worden

Verspreider van wat inclusie is en hoe dit met concrete activiteiten gerealiseerd kan worden

Invloedrijke rollen (SRV)

Oplossingsgerichte visie

Lef & intrapreneurschap

Gelijkwaardige samenwerkingsrelatie tussen hulpverlener-hulpvrager/client-professional

Opbrengsten – geleerde lessen

Bouwstenen op 4 niveaus

Teamniveau

Teambenadering … punten bij clientniveau door elk teamlid gedragen

Activiteiten … een belangrijk vehikel voor inclusie

Procesgerichtheid … ‘laten ontstaan’, probeerruimte creeren, Rome

Leidinggevende … voorbeeldrol leidinggevende zeer krachtig

… leidinggevende gelooft in inclusie, laat dit herhaaldelijk merken in doen en laten

Opbrengsten – geleerde lessen

Bouwstenen op 4 niveaus

Organisatieniveau

Hart voor inclusie, inclusie als hart

… doorheen de gehele organisatie

… eenmaligheid vs. structureel

Strategische allianties

… met gemeentes, maatschappelijke partners

Formaliseren van inclusie

… in functie- en taakomschrijvingen, taakhouderschap, competentieprofiel

Ondernemerschap medewerkers bevorderen

Investeren

… in ontwikkelen waardeoriëntatie, training, coaching t.b.v. toerusting

Opbrengsten – geleerde lessen

Bouwstenen op 4 niveaus

Samenlevingsniveau

- **Naar buiten gericht**
  - Relatie aangaan met ‘buitenwereld’. Initiatieven Ook vanuit cliënten.
- **Bestaande sociale infrastructuur kennen**
- **Kansen benutten**
  - In samenleving grote mate van bereidheid tot contact, samenwerking
  - Koudwatervrees bij medewerkers, familie
- **Wederzijdse winst**
  - wederzijdse betekenis, win-win

Samengevat …

Handen en voeten geven aan een proces richting inclusie:

- is een proces van de lange adem
- vergt lef en een ondernemende geest
- vraagt om *naar buitengerichtheid*
- verloopt vanuit professionals via kleine activiteiten
- vraagt om breed draagvlak binnen organisatie met zichtbare voorbeeldrol direct leidinggevende
- vereist inclusiegerichte visie en werkwijzen

Vervolg

Verdere opbrengsten:

- Publicaties & magazine Expeditie Inclusie
- Profiel Inclusiegerichte sociaal werker
- Doorwerking in (nieuw) HBO onderwijs Social Work
- Doorwerking in onderzoek
- Vervolgonderzoeken (lect. PZO):
  - Vathorst Inclusief
  - Inclusieve projecten
  - Promotievoorstel

Verhouding met eerder, ander, navolgend onderzoek

- Wibaut, Calis, Van Gennep (2006)
- Krober, H. (2008)
- Overmars-Marx (2011)
- Van Vulpen & Verdoorn (2011)
- Fischer et al (2015)
- Moonen, X. (2015)
- Verdoolaege, S. & Onderwater, K. (2015).
- Brummel, A. (2017)
- …