

Bijlagen Projectverslag

Inclusief Werk in Nijkerk (IWiN)

Bijlage A. Capability Approach: Mogelijkheden scheppen

Het vrije markt paradigma, dat al lange tijd de wereld domineert, lukt het nog altijd niet om een rechtvaardige wereld te creëren zonder armoede en ongelijkheid. Hans Beerends recenseerde het boek van de Amerikaanse filosofe Martha Nussbaum *Mogelijkheden scheppen: Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling*. Hieruit citeren we het volgende:

“Volgens de Amerikaanse filosofe Martha Nussbaum heeft het heersende denken een ontwikkelingsbeleid opgeleverd waarin nauwelijks enige aandacht besteed wordt aan de meest elementaire menselijke behoeften: waardigheid en zelfrespect. Zij pleit daarom voor een nieuw paradigma.

Overheden, zo stelt Nussbaum, ‘hebben de taak om mensen in staat te stellen om een waardig en minimaal florerend leven te leiden.’ Om dit te bereiken behoort een fatsoenlijk politiek bestel burgers te voorzien van een tiental essentiële mogelijkheden of zoals zij dat noemt ‘capabilities’. De tien mogelijkheden waarin overheden moeten voorzien gaan over recht op gezondheid, onderwijs, lichamelijke onschendbaarheid, mogelijkheid tot liefde en hechting aan medemensen, vrijheid van meningsuiting, recht op veiligheid, mogelijkheid tot het aangaan van sociale banden en eigendomsrechten.

De ondertitel van Nussbaum’s boek luidt: *Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling*. Maar als je bovenstaand lijstje bekijkt zie je op het eerste gezicht weinig nieuws. Het nieuwe in haar betoog is dat zij het paradigma van menselijke waardigheid niet ziet als een compromis van de strijd tussen een arme en een rijke klasse, maar vanuit haar liberale denken als een logische conclusie na het aantoonbare faillissement van het bestaande vrije markt paradigma.

Boeiend is dat Nussbaum haar tegenstanders beschouwd als domme achterlopende wetenschappers die de tekenen van een nieuwe tijd niet verstaan. Tegenwoordig kent de wereld van het ontwikkelingswerk en -beleid een nieuw theoretisch paradigma. Dit paradigma staat bekend als de ‘human development’-benadering, maar wordt ook wel aangeduid met de termen ‘vermogensbenadering’, ‘capability-benadering’ of ‘capabiliteitsbenadering’. Het begint met een heel eenvoudige vraag: Wat kunnen mensen werkelijk doen en zijn? Over welke reële mogelijkheden beschikken ze? Deze vraag mag dan eenvoudig zijn, maar is tegelijkertijd ook complex, want de kwaliteit van een mensenleven heeft te maken met verschillende elementen, en de onderlinge verbanden daartussen dienen nauwkeurig onderzocht te worden.

Nussbaum heeft deze theorie samen met Amartya Sen ontwikkeld. Nussbaum en Sen gaan ervan uit dat ieder mens recht heeft op een minimumniveau van tien vermogens. Met deze tien vermogens moet elke mens in staat zijn volwaardig te functioneren: 1. Leven, 2. Lichamelijke gezondheid, 3. Lichamelijke onschendbaarheid, 4. Zintuiglijke waarneming, verbeeldingskracht en denken, 5.

Gevoelens, 6. Praktische rede, 7. Sociale banden, 8. Andere biologische soorten, 9. Spel, 10. Vormgeving van de eigen omgeving.”

Het zijn de maten waarin gemeenten in staat zijn mensen met een beperking mogelijkheden te geven op deze terreinen die voor een inclusieve stad bepalend zijn.

Bijlage B. Aan de slag met games: vier PF-Spelen

"De directe weergave biedt directe antwoorden, dit versterkt reflectie (het in de tijd terug kunnen kijken) bij kinderen en volwassenen." Uit: Inzicht in Participatory Video een Handboek voor de praktijk, door Nick en Chris Lunch.

Hoe leren medewerkers van De Postkamer en de andere deelnemers hun eigen succes te verfilmen, en de stigma's rondom hen?

Alvorens aan de slag te gaan met het filmen van hun eigen ervaringen worden de medewerkers spelenderwijs de beginselen van de camera en het filmen van verhalen bijgebracht.

De hieronder beschreven spelen maken gebruik van de videocamera om cameravaardigheden te ontwikkelen. Ze worden gebruikt om te leren constructief te werken als een groep, hoe naar anderen te luisteren en hoe eigen ervaringen duidelijk te communiceren.

(Medewerkers: jongeren van De Postkamer)

Ook voor begeleiders geldt.....Vergeet niet: geniet van jezelf, wees niet bang voor het uit handen geven van de controle en wees flexibel en creatief! We maken allemaal fouten - dat is hoe we leren.

1. HET NAAMSPEL

Onderdelen

1. Iedereen zit in een cirkel; alle aanwezigen moeten deelnemen aan de oefening. De begeleiders nemen dus ook deel.
2. Geef de camera in de verpakking en laat de groep het uitpakken. De begeleider mag de camera niet terugnemen totdat hij/zij aan de beurt is om te filmen.
3. Instrueer Medewerker A (Medewerker die naast je zit) hoe hij/zij: de camera vasthoudt; de camera aan/uit zet; waar de opname/pauze knop zit. Het is belangrijk dat ze dit zelf doen. Blijf kijken naar de groep om ervoor te zorgen dat iedereen attent is.
4. Leg aan de groep uit dat zowel geluid als beeld wordt vastgelegd. Vraag Medewerker B om de microfoon aan te sluiten. En laat zien hoe je hem ter hoogte van de maag houdt en wijst naar de mond.
5. Vraag Medewerker A om het scherm te openen aan de zijkant. Toon hoe je de camera met de linkerhand vasthoudt plat onder de camerabehuizing en de linker elleboog verscholen in de borst

voor stabiliteit (zie afbeelding 2.5 hieronder). Laat de eerste deelnemer dit tonen met de camera. Zelfs als de werknemers verlegen zijn, zullen ze meedoen vanwege je enthousiasme en geloof in hen dat ze het kunnen doen.

6. Vertel de groep dat de meest delicate delen van een camera de lens en het scherm zijn – door te verklaren dat deze net zijn als het menselijk oog en kunnen worden beschadigd door de vingers en vuil. Zorg dat het scherm gesloten wordt als de camera niet in gebruik is.

Let op: deze instructie is de enige "niet"-instructie die je moet geven. In dit vroege stadium dient de facilitator volledig vertrouwen in de groep te laten zien. Laat ze de camera bedienen zonder nerveus om hen heen te lopen!

7. Vraag Medewerker A om te proberen in- en uit te zoomen en vraag hen om alleen het hoofd en de schouders van de medewerker die tegenover hen zit te filmen.

Dan, oogcontact makend, moeten zij de medewerker tegenover hen vragen of ze klaar zijn. Let op dat het geven van instructies niet lang duurt – ga snel over naar filmen, de actie!

8. Medewerker A filmt de persoon tegenover hem/haar. Ze houden de microfoon vast, zeggen hun naam en een zin of twee over zichzelf, bijvoorbeeld iets waarover ze gepassioneerd zijn, of iets humoristisch of banaal als wat ze aten voor het ontbijt ...

9. Na het filmen, overhandigt Medewerker A de camera aan medewerker B naast hem of haar (bijvoorbeeld met de klok mee) en de medewerker die praatte overhandigt de microfoon ook aan de medewerker naast haar. Het proces wordt herhaald totdat iedereen in de cirkel een kans heeft om zowel te filmen als te praten, met inbegrip van de facilitator.

10. Bij het overhandigen van de camera legt de deelnemer (in plaats van de begeleider) uit hoe het te gebruiken.

11. Wanneer iedereen heeft gefilmd (inclusief de begeleider(s)) vraag je Deelnemer C om draden aan te sluiten op de monitor en toon je beeldmateriaal onmiddellijk terug naar de groep. Nu begint het leren!



1. A. Belangrijke punten om te onthouden

- Houd instructies eenvoudig en kort - niet te technisch.
- Beoordeel groepsdynamiek en laat die het tempo bepalen van de activiteit. Bijvoorbeeld, als het nerveus begint gebruik je snel de camera om "het ijs te breken".

- Houd gefilmde berichten erg kort.
- Besteed voldoende tijd aan het bespreken van de beelden met de groep na de eerste bezichtiging. Het is belangrijk te erkennen dat mensen verschillend reageren, zeker die zichzelf voor de eerste keer zien op het scherm. Het kan vreemd, pijnlijk, grappig, zelfs geweldig zijn voor verschillende mensen.
- Als u kijkt naar de beelden maak een mentale notitie over wat technische geleerd kan worden uit de ervaring. Tijdens de discussie probeert u vast te leggen en conclusies te trekken uit het leren van de deelnemers.



DOELSTELLINGEN: ijsbreker; introductie van apparatuur; ervaringsleren; overhandigen controle; equalizer; het overwinnen van de angst voor het gebruik van de camera.

Aantallen: 3+

Duur: 20-30 minuten

MATERIAAL: videocamera, microfoon, TV-monitor, luidsprekers, audio-visuele (AV) kabel om camera aan te sluiten op de TV.

1. B. Wat wordt geleerd?

- Hoe gebruik je een camera; aan/uit; opnemen/pauzeren; hoe vast te houden; hoe een beeld te vangen/te kaderen; het opnemen van geluid; het vertrouwen met de camera.
- Medewerker met camera houdt alle macht en verantwoordelijkheid! Hij of zij moet ervoor zorgen dat het rustig is en klaar voor het filmen, en zorg ervoor dat de medewerker die gaat spreken klaar is.
- Leren door ervaring: bijv. we voelen allemaal hoe het is om voor de camera te staan, zodat we allemaal gevoeliger worden.
- Het is een ijsbreker - we leren over elkaar als groep. We zijn allemaal gericht op een gedeelde taak en ervaren dezelfde emoties naarmate het spel vordert.
- Relatie tussen de begeleider en de groep is gelijkwaardiger; ook groepsdynamiek is gelijkwaardig gemaakt in termen van macht.
- Alle belangrijke technische vaardigheden worden aangeleerd door de groepsleden zelf.

· Het is opmerkelijk hoe veel kan worden geleerd en bereikt met dit eenvoudige spel, in termen van zowel technische leren en in het bouwen van groepsdynamiek.

2. VERDWIJNSPEL

Onderdelen

1. De gehele groep van deelnemers staat in een groep alsof die poseert voor een foto.
2. Medewerker A filmt en moet de anderen vragen als standbeelden te staan en zwijgen. Probeer humoristisch te zijn (bijv. staan in grappige poses).
3. Medewerker A drukt op de knop en telt tot drie (neemt op drie seconden). Als de camera of statief wordt verplaatst, zelfs iets, is de truc mislukt. Leer om de opnameknop zacht aan te raken en niet stevig in te drukken.
4. Medewerker A vraagt iemand om de groep te verlaten. Denk er aan de anderen moeten niet bewegen.
5. Degenen die verwijderd zijn kunnen vervolgens opnemen. De medewerker die daarvoor filmde kan hen instrueren.
6. Wanneer de laatste medewerker is verwijderd, filmen we de lege ruimte voor vijf seconden.
7. Nu bekijken we onmiddellijk het resultaat. We spelen het fragment af, terugspelen, vooruit en achteruit (tijdens het afspelen) en maak de groep lachen. Het zal lijken alsof de mensen verschijnen en verdwijnen als bij toverslag.

DOELSTELLINGEN: have fun; groep opbouw; leren hoe op te nemen en te pauzeren.

NUMMERS: 3+

Duur: 10-20 min

MATERIAAL: videocamera, TV-monitor, statief, AV-lood.

2. A. Belangrijke punten om te onthouden

"De gevaren zijn dat het al te lang duurt en mensen interesse verliezen; het statief mag niet bewegen; en als het een heel grote groep is verwijder dan een paar mensen per keer en selecteer een medewerker om op de opnameknop te drukken. "

2 B. Wat wordt geleerd?

"De voordelen van het verdwijnspeel: het is plezier maken, het leert opnemen en pauzeren, het zorgt er voor dat iedereen in staat is om deze fundamentele vaardigheid uit te voeren. Het toont de magie van video en zijn vermogen om tijd te manipuleren en spelen met de werkelijkheid. "

3. VERANDERING IN BEELD

Onderdelen

1. Stel een televisie op en sluit deze aan op de camera (op een statief) met een AV-verbinding, zodat een live-beeld is te zien op de TV. Draai het volume naar beneden om luidruchtige elektrische feedback te voorkomen, en zet het scherm uit de buurt van de deelnemers.
2. Teken een cirkel op papier of op de grond en verdeel het in vieren. Elk kwartaal vertegenwoordigt een ander lichaamsdeel (gebruiken we voet, oor, hand, ogen). Gebruik een fles om op zijn kant te draaien in de cirkel tot deze wijst op een lichaamsdeel. Gebruik een dobbelsteen om te bepalen hoeveel van dat lichaamsdeel op het frame moet getoond. Herhaal dit drie keer voor elke deelnemer.
3. De begeleider wijst de camera in een bepaalde richting en vergrendelt de driepoot in die positie vast. Verander de hoek van de camera voor elke deelnemer.
4. Iedereen volgt elkaar op als regisseur. De regisseur staat bij de televisie en instrueert anderen te bewegen in verschillende posities (bijvoorbeeld "beweeg je hand een beetje, voet een beetje naar beneden, ik moet nog een ander oor ... nu stil houden").
5. Als overtuigd dat alle noodzakelijke lichaamsdelen zichtbaar zijn in het kader dan neemt de director een 5 minuten schot.
6. Herhaal dit voor alle deelnemers.
7. Bekijk gezamenlijk naar het resultaat dat wordt afgespeeld op de TV om samen te oordelen of het succesvol was.

DOELSTELLINGEN: geeft energie; fun; leren begrijpen wat framing is; praktijkoefening regisseren.

NUMMERS: 4+

Duur: 20-30 minuten

Materialen: een fles / iets te draaien, een dobbelsteen, camera, statief, TV, AV-verbinding.

3. A. Belangrijke punten om te onthouden

- Richt camera naar boven of naar beneden om er meer uitdaging aan te geven.
- Dit spel is minder geschikt voor bepaalde groepen omdat het gaat gepaard met veel fysiek contact tussen de deelnemers.

3.B. Wat wordt geleerd?

- Dit spel helpt bij de opbouw van vertrouwen en intimiteit in de groep.
- Deelnemers krijgen inzicht in framing en het zien door middel van het "oog" van de camera.
- Elke medewerker ervaart de uitdaging van het leiden van een groep mensen en hen in specifieke posities te laten staan.

- De invoering van ongebruikelijke hoeken om vanuit te filmen.
- Inzicht in hoe de TV en de camera zijn verbonden via de AV- kabel.

4. STORYBOARD TECHNIEK

Onderdelen

1. Praat met deelnemers – vind uit welk verhaal ze willen vertellen. U kunt creatieve activiteiten gebruiken om ideeën te stimuleren, indien nodig / indien de tijd het toelaat (zie pagina 38). Vraag hen "Waar zou u graag een korte film over maken? ' Bouw aan hun zelfvertrouwen, stimuleer en prijs hun ideeën.

2. Teken 4-6 vlakken.

3. Vraag: "Hoe zou u uw verhaal introduceren?" Teken een schets in het eerste vak. Teken een eenvoudige afbeelding (statische figuren, snelle schets, geen detail nodig).

4. Ga verder vrij snel het verhaal schetsen; probeer om de deelnemers zelf in de vakken te laten tekenen. Zorg ervoor dat iedereen betrokken is (zie foto).

5. Aan het einde ga terug naar de vlakken en verzamel meer gegevens (per vlak):

"Wie spreekt er hier?"

"Wie filmt dit schot?"

"Waar ga je het filmen?"

6. Feliciteer hen.

7. De groep gaat nu de shots (vlakken) filmen in de volgorde van de vastgestelde storyboard. Leg uit dat elk schot telt, zodat de medewerker achter de camera pas begint met opnemen wanneer iedereen klaar is.

DOELSTELLINGEN: het ontwikkelen van vertrouwen en controle van de deelnemers over het proces; bouwen aan samenwerkingsvaardigheden; delen van verschillende rollen die leiden tot een verhaal; leren om een verhaal met beelden te vertellen.

Aantal: 3+

Duur: 1-3 uur

MATERIAAL: iets om op te tekenen, videocamera, statief, microfoon, TV, AV-verbinding.

4. A. Belangrijke punten om te onthouden: de planning van de storyboard

- Geef veel aanmoediging.
- Luister meer, minder praten.
- Benadruk dat iedereen een verhaal heeft te vertellen en het recht om te worden beluisterd.

- Maak afspraken over de belangrijkste thema / verhaal voordat het storyboard wordt getekend.
- De begeleider kan de storyboard zelf tekenen als deelnemers zelf onzeker zijn, maar zorg ervoor dat de deelnemers deze activiteit leiden.
- Wees inclusief en gevoelig, zodat iedereen de kans krijgt om mee te doen.
- Vermijd technisch jargon.
- Laat ze vasthouden aan het storyboard tijdens het filmen als een referentiepunt. Het is ook erg handig om daarnaar terug te gaan wanneer het proces wordt onderbroken. Oppassen dat ze niet het storyboard gebruiken als een script, waar ze voortdurend naar kijken gedurende het filmen. Moedig hen aan om flexibel te zijn!
- Verricht de opnames en de acties snel. Ze kunnen altijd enkele stukjes opnieuw doen na de eerste beoordeling.
- Houd de oefening eenvoudig.
- Laat de groep eigenaar zijn van het verhaal; niet instrueren of suggereren. Moedig de deelnemers aan om na te denken over wat ze precies willen communiceren in elke scène en moedig hen aan beknopt zijn.
- Het werkt goed om hen hun storyboard uit te laten leggen aan anderen en naar hun reacties te luisteren of hen mee te betrekken.



4. B. Belangrijke punten om te onthouden: Tijdens het filmen van de storyboard

- Herinner de groep er aan dat iedereen een shot moet gaan filmen en om de beurt een rol heeft te spelen.
- De medewerker die met het filmen van de opname is belast is de **regisseur** van dat schot en wordt zo genoemd. Hij of zij is verantwoordelijk voor het vastleggen van de essentie of betekenis van het vak in het storyboard dat is toegewezen aan deze specifieke regisseur. Kijk uit voor overenthousiaste heersers die misschien trachten om over het hele proces van het filmen van de gehele storyboard op zich te nemen.
- Het kan de moeite waard zijn dat de begeleider een grens stelt aan de lengte van elk shot of de totale lengte van de film (bijvoorbeeld max. 1 minuut per vak van de storyboard)

4. C. Wat wordt geleerd?

- Helpt om verschillende ideeën, standpunten, methodes, ervaringen samen te brengen in een verhaal rond een gemeenschappelijk thema. Kan helpen om consensus te bouwen.
- Helpt mensen ideeën te communiceren en gevoelens op een visueel interessante manier te 'verbeelden', met verschillende locaties en presentatoren.
- Helpt om te begrijpen hoe je een verhaal kunt vertellen als beeldend stuk (met een begin, midden en einde).
- Helpt u denken over het deelnemen van iedereen.

Voorbeeld planning:

Dingen te doen donderdag 5 november 2015 om 9u Filmploeg De Postkamer.

Taakverdeling:

Allen:

- *Hoe staat het met de deelnemers?*

Edwin:

- *Hebben medewerkers nog naar het filmpje op YouTube gekeken en wat vinden ze er van? Klik de link onder https://youtu.be/2HB4IO_v864*
- *Wat kan beter?/ Opnieuw doen om camera te testen?*
- *Wie wil ruw materiaal ontvangen en hoe (Dropbox, Chip)?*
- *Kloppen de email adressen onder?*

Sofie:

- *Spel/ Oefening vier: storyboard maken inclusief filmen en afspelen (Zie document vorige week en pagina 38 van het Participative Video Handbook van Lunch).*

- *NB. Sofie concentreert op tekenen van de story op basis verhalen en wensen deelnemers. Edwin concentreert op*

Camera en geluid en afspelen. We beginnen met 1 story waar iedereen achter staat. Eventueel nog een 2de als er tijd is.

Materiaal, iets om te tekenen, camera, statief, microfoon, TV, AV aansluiting, Laptop (Voor opslag)

Allen: - wat doen we de volgende keer (19 november)? Is er oefen mogelijkheid tussendoor?

Bijlage C. Verbetermodel voor de Inclusieve Stad

Conform het verbetermodel van de Netwerkteorie voor activeringsbeleid inventariseren wij de stakeholders en hun wensen en belangen (schema 1).

Verbetermodel Inclusieve Stad



Schema 1 Verbetermodel

Naast het doel om de methode Participatiefilm te ontwikkelen en stigma's te verminderen is de doelstelling van ons project het tot stand komen een inclusieve samenleving en meedoen. Met andere woorden: wat zijn de investeringen en verwachtingen van de stakeholders (voor henzelf en/of hun organisatie) en welke uitkomsten stellen zij vast (output), en: wat verwachten zij als resultaat van het gehele netwerk en wat stellen zij vast (outcome).

Voor de definitie van output en outcome volgen we Wholey en collega's (2010) die *outputs* definiëren als 'producten of diensten verleend aan de bedoelde ontvanger', vaak zijn deze *outputs* te kwantificeren, bijvoorbeeld: de hoeveelheid verleende diensten¹. Zij definiëren *outcomes* als veranderingen of voordelen voor mensen, organisaties of andere doelgroepen die resulteren uit de gezamenlijke acties of outputs. De *outcome* wordt daarbij mede bepaald door externe factoren buiten bereik van de stakeholders².

De ideeën, bronnen, doelstellingen en verwachtingen die de stakeholders hebben (onderdeel A uit het schema) kunnen als *input* worden omschreven en de uitvoering, de acties en procesgang als *throughputs* (onderdeel B uit het schema)³.

¹ De Vos & Schippers, 2016 .

² De Vos, 2008.

³ Zie Schippers & Van Heumen, 2014 en Schippers, Zuna & Brown, 2015.

Het project de Inclusieve gemeente is in principe nooit af. We beschrijven hieronder de belangrijkste bevindingen per onderdeel uit het schema, in de wetenschap dat we nog volop bezig zijn in de uitvoering van het project.

- A. Allereerst bevragen we de *stakeholders* (betrokken medewerkers met een beperking, werkers bij publieke en private organisaties, familie en naasten, vrijwilligers), wat hun *doelen zijn en redenen* tot deelname aan een netwerk dat inclusie in de stad bevordert, wat de stakeholders bereid zijn te *investeren in* het netwerk, wat zij (willen) *bijdragen*, wat zij van andere stakeholders *verwachten* en welke resultaten zij voor zichzelf en voor de *gemeenschap verwachten*.
- B. In de loop van het project stimuleren en volgen wij *de processen, de uitvoering en de communicatie*. In hoofdstuk 2 en tabel 3.1 hebben we deze acties uitvoerig beschreven.
- C. *Vaststellen van de uitkomsten (output en outcome)*.
We stellen vast welke uitkomsten/resultaten (output) volgens de stakeholders zijn gerealiseerd voor de stakeholders zelf (hun organisatie) en wat zij als resultaat zien van het gehele netwerk (outcome): De Inclusieve gemeente Geldermalsen.

Een belangrijk instrument voor gegevensverzameling zijn interviews ('narratives'), gesprekken en de periodieke bijeenkomsten van buurtbewoners en andere stakeholders. De tijdens de bijeenkomsten verzamelde gegevens en resultaten, waaronder ook de door de deelnemers beschreven wensen voor de Inclusieve gemeente, worden gebruikt voor de bovengenoemde inventarisaties van doelstellingen, wensen en verwachtingen en van processen.

- D. *Interpreteren, leren en voorstellen tot verbeteren* en hierover praten en publiceren leidt er toe dat er meer stakeholders bijkomen, doelen worden bijgesteld en investeringen verbeteren. Waar mogelijk faciliteren de adviseurs van DSiN, adviseren zij en sturen processen bij.

Een belangrijk resultaat is dat de communicatie tussen mensen met en zonder beperking verbetert. Dit stellen we vast door een combinatie van onderzoeksmethoden (triangulatie), waarbij we zoveel als mogelijk mensen met een beperking en studenten inzetten. Zoals gezegd, waar mogelijk adviseren we en sturen we processen bij. Wij rapporteren de resultaten, knel- en verbeterpunten in talloze presentaties binnen Nijkerk, maar steeds vaker ook voor een breder (inter)nationaal publiek en via de sociale media. Begeleidend wetenschappelijk onderzoek vanuit VUmc zal de doelmatigheid en doeltreffendheid van de in het project ingezette instrumenten en methodieken verder aantonen. Artikelen worden geschreven voor (wetenschappelijke) tijdschriften en websites en presentaties worden gegeven voor bewoners, professionals, wetenschappers en beleidsmakers. Deze aanpak is cyclisch zodat het project nieuwe informatie verschaft aan bewoners en andere stakeholders, maar ook breder ingezet kan worden voor onderwijs en opleiding.

Mogelijkheden bevorderen

Innovatief bij de aanpak en activiteiten van DSiN is dat wordt toegewerkt naar een sociale infrastructuur van samenwerkende burgers én organisaties met een focus op participatie (meedoen) en 'Beloning' (erbij horen) van alle burgers. Het wetenschappelijke instrumentarium, waaronder contact-interventie en de 'narratieve' (verhalende) methode en Participatief Actie Onderzoek (mensen waar het omgaat actief betrekken bij onderzoek en verandering van hun situatie), registreert en regisseert de processen vanuit een fenomenologische houding. Dat betekent onder meer dat processen en uitkomsten binnen een humanistische context worden gewaardeerd. Dat wil zeggen dat wordt nagegaan of deze mogelijkheden scheppen voor mensen met een beperking of

deze juist beperken. Daarmee sluiten we aan op de 'Capability Approach' van Sen en Nussbaum die zich verzet tegen de kwestie van het negeren en blokkeren van de mogelijkheden die mensen bezitten om zich te ontplooiën aan armoede en onderdrukking (Nussbaum, 2012). De 'Capability Approach' maakt het mogelijk gemeenten te beoordelen op mate van Inclusief beleid. Overheden 'hebben de taak om mensen in staat te stellen om een waardig en minimaal florerend leven te leiden' (Nussbaum, 2012). Om dit te bereiken behoort een fatsoenlijk politiekbestel de burgers te voorzien van een tiental essentiële mogelijkheden, of zoals Nussbaum dat noemt 'capabilities'. De tien mogelijkheden, waarin overheden zoals gemeenten moeten voorzien, komen bekend voor. Het gaat over gelijk recht op gezondheid, onderwijs, lichamelijke onschendbaarheid, mogelijkheid tot liefde en hechting aan medemensen, vrijheid van meningsuiting, recht op veiligheid, mogelijkheid tot het aangaan van sociale banden en eigendomsrechten, waaronder het recht om een inkomen te verwerven.

Bijlage D. “Ebb” de app voor mensen met een verstandelijke en/of communicatieve beperking

In het voorjaar van 2017 wordt het prototype gebouwd van de nieuwe app “EBB”: volledig gericht op het ondersteunen van de participatie in de samenleving van mensen met een beperking.

De Ebb-apps zullen een persoonlijk portfolio worden voor de gebruikers, waarin men onder meer vaardigheden, talenten en ambities met een groter publiek kan delen. Het algemene doel is om voor de gebruikers een offline platform en een digitaal communicatie medium te creëren waarin de nadruk meer op de vaardigheden dan op de beperkingen komt te liggen.

Ebb is gebaseerd op twee kwalitatieve onderzoeksmethoden: photovoice en foto-elicitering. Ebb maakt het mogelijk om beeldmateriaal uit te kiezen en zelf toe te voegen aan een bepaald thema. Op die manier staat de gebruiker sterker in dialoog, bij kennismaking of bij sollicitatiegesprekken. De app helpt zicht krijgen op wie je bent, wat je belangrijk vindt, waar je talenten en je noden liggen en ondersteunt bij het delen van deze informatie. De app-gebruiker krijgt deze informatie in eigen hand en op zich is dit al ‘empowerend’.

Het Ebb-prototype wordt ingezet als onderzoeksmethodiek en de ondersteuning van dialoog en interview in de inclusieve gemeentes en bij uitbreiding in alle lopende onderzoeken van Disability Studies in Nederland. Ook het NPG participatief onderzoeksproject ‘Samen werken, samen leren’ zal gebruik maken van Ebb.

Na testen en evalueren willen we de app gratis op de markt brengen voor mensen met een verstandelijke en/of communicatieve beperking en bij uitbreiding voor iedereen die baat heeft bij ondersteuning van dialoog met beeldmateriaal.



De gestyleerde vingerafdruk symboliseert zowel de handeling op de smartphone als de individualiteit - het unieke en vooral het persoonlijke - van de gebruiker .