

*"Inclusie moet eigenlijk vanzelfsprekend zijn.
Elk mens hoort er gewoon bij."
(VN-ambassadeur)*

Inspiratiepaper

Samen in beweging naar een inclusieve samenleving!

In deze paper vind je inspiratie over:

- Visie op inclusie
- Rol van VN-verdrag Handicap
- Wat werkt er?
- Veranderkundige aanpak
- Rol van ervaringsdeskundigen
- Inspirerende voorbeelden

En verder delen we inzichten over:

-  Inclusief onderwijs
-  Inclusieve arbeidsmarkt
-  Aansluiting opleiding naar werk
-  Integrale samenwerking

*Deze paper is gemaakt in opdracht van het ministerie van VWS in het kader van het programma Onbeperkt meedoen! Op basis van de netwerkbijeenkomst en interviews met o.a. VN-ambassadeurs, organisaties, onderzoekers en ervaringsdeskundigen.
Met dank aan ZonMw voor de samenwerking.*



Coalitie voor Inclusie

De Coalitie voor Inclusie is een netwerk van organisaties en mensen zoals jij, die **samen werken aan een inclusieve samenleving**. Dat is een samenleving waarin iedereen erbij hoort en talenten van iedereen benut worden.

'Samen' is voor ons erg belangrijk. Een samenleving waarin iedereen mee kan doen, is namelijk alleen mogelijk als we hier samen aan werken. Samen staan we immers sterker!



Visie op inclusie

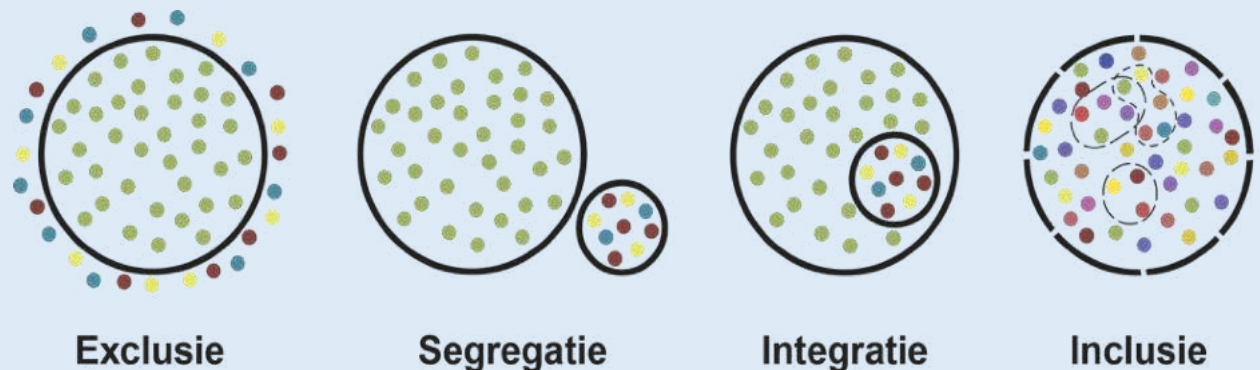
"Waarom moeilijk doen als het samen kan" - Loesje

Inclusie betekent toenemende participatie van elk individu in de samenleving, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, taal, gender, status, inkomen, geloof en beperkingen.

Dimensies van inclusie zijn:

- erbij horen
- een bijdrage leveren
- op reguliere plaatsen
- ertoe doen
- regie over eigen leven

Een **inclusieve samenleving** is een samenleving waar iedereen tot zijn recht kan komen. Het maakt niet uit welke culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen iemand heeft. Iedereen neemt op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij. Een inclusieve samenleving is gebouwd op interesses en talenten van alle inwoners.



Bron: naar Unesco, 2005

In een inclusieve samenleving zetten we mensen met een beperking niet buiten de samenleving (exclusie), organiseren we geen plekken buiten de samenleving (segregatie) en maken we ook geen aparte plekken binnen de samenleving (integratie). In een inclusieve samenleving is er plek voor iedereen. **Inclusie dat zijn we allemaal**, met onze eigen talenten, met onze eigen volwaardige plek in de samenleving. Iedereen heeft zijn waardevolle bijdrage en hoort erbij.

“

Samen ben je meer dan apart. Als je van elkaar kunt leren dan ontstaat er iets. Dan kun je meerwaarde bieden. Dat is voor mij inclusiviteit.

“

“Het is nog nodig om te strijden voor gelijke rechten, vanuit het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking.”

”

”

“

“Inclusie is niet dat de ene groep aanpast aan de ander. Je vraagt continu acceptatie en aanpassen aan elkaar. Die openheid en aanpassing moet van alle kanten komen.”

”

“

“Jouw arbeidsvermogen wordt bepaald, maar jouw ontwikkelvermogen is er ook nog. De ruimte om te ontwikkelen gun je iedereen.”

”

Inclusie: hoe zien we dat?

Inclusie van mensen met een beperking is voor veel mensen bereikt als we het er niet meer over hoeven te hebben. Maar dat is nog niet vanzelfsprekend.

“Het is nog nodig om het begrip inclusie met elkaar concreet in te vullen. Niet vanuit beperkingen maar vanuit talenten van mensen.”



“Iedereen hoort gewoon in de maatschappij maar we hebben een bijzonder systeem in Nederland. Het is onbegrijpelijk dat we in een beschaafd land als Nederland nog segregatie kennen in onderwijs en werk. Helemaal als je weet dat het ook anders kan, zoals in het buitenland.”

“Er wordt teveel in hokjes gedacht binnen de systemen van onderwijs en werk. Al op jonge leeftijd wordt je leerroute bepaald, terwijl je je nog een leven lang kan ontwikkelen. Dat geldt ook voor werk.”



“Iedereen heeft recht op een arbeidsplek die je aankan en waar je plezier uit haalt. Iedereen heeft mogelijkheden om te werken.”

“We moeten niet weer sociale werkplaatsen gaan oprichten, maar inzetten op werken in reguliere bedrijven en organisaties.”



Coalitie voor Inclusie

Het VN-verdrag handicap versterkt de positie van mensen met een beperking. Het bepaalt onder andere dat zij recht hebben om naar school te gaan, het openbaar vervoer te gebruiken of aan het werk te zijn. Net als ieder ander. De overheid (gemeente, provincie en rijk) moet zorgen dat dit wordt gerealiseerd. Om te voldoen aan het VN-verdrag zijn verschillende wetten aangepast. Zoals de 'Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte' en de Kieswet.

Rol van het VN-verdrag Handicap

"Het zou mooi zijn als het VN-verdrag niet nodig zou was, maar het verdrag is belangrijk om er niet alleen in te staan, in het opkomen voor je rechten."

Veel organisaties zijn niet specifiek met het VN-verdrag bezig, maar blijken de inclusieve uitgangspunten wel diep verankerd te hebben.

"Voor ons was de ratificatie van het VN-verdrag een mooie impuls, het staat op de agenda en we moeten er wat mee. We vinden het verdrag wel abstract, dus willen het vertalen naar de praktijk."

Voor individuen is het VN-verdrag wel een belangrijk instrument.

"Bij alle aspecten die je kunt bedenken ben ik alle dagen als VN-ambassadeur bezig met het verdrag uit te dragen. Bijvoorbeeld door in te spreken bij gemeente op basis van insprekrecht, en ook bij Provinciale Staten."

Er is behoefte om de kennis over het VN-verdrag verder te verspreiden.

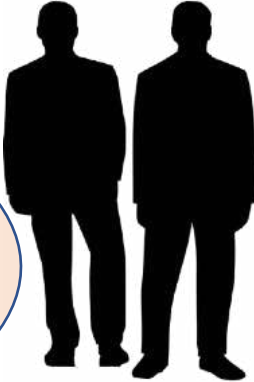
"Binnen dit programma willen we lesgeven over het VN-verdrag. Dat er bewustheid komt dat het VN-verdrag een recht is. Veel deelnemers zijn uitgesloten door afkomst of door IQ. Dat moet geen taboe zijn. We willen dat taboe weg hebben. Wat wij belangrijk vinden is daarin ervaringsdeskundigen opleiden. Zij zijn degenen die dit beter kunnen dan wie dan ook."

"Ik ken het VN-verdrag maar heb behoefte om meer kennis te hebben van de juridische kant. Als je direct een juridische vraag kan stellen dat ze er niet onderuit kunnen, dan moeten ze wel met een oplossing komen."

Er zijn ook verwachtingen richting de overheid.

"Het VN-verdrag speelt gewoon niet bij de overheid. Het is een papieren iets, het leeft niet, ze hebben geen idee. Er wordt wel veel in rapporten aandacht aan besteed, maar in de praktijk is het nul."





"Een duo die binnen een organisatie samenwerkt op het gebied van Finance Control. De Young Professional met autisme maakt uitstekende rapportages. De controller doet het directieoverleg waar een spel rond financiën gespeeld wordt wat de Young Professional niet kan en wil spelen."



"Iemand van 36 jaar met Wajong. Hij werkt nu bij de politie en voelt zich welkom. Hij wordt als een collega behandeld en krijgt ook salarisverhoging. De man is veranderd in een werkend mens. Het doelgroepenregister heeft hierbij geholpen. En de inzet van een uitzendbureau voor mensen met een beperking. Het vangnet voor de persoon met Wajong was belangrijk om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken."

Hoe kan het ook?



"Een man met een verstandelijke beperking komt bij een schoonmaakbedrijf volledig tot zijn recht door de waardering die hij krijgt. Omdat het systeem in Nederland beperkingen geeft op het aantal uren dat hij mag werken naast zijn uitkering, heeft zijn werkgever meegedacht in een constructie waarin hij voor 24 uur betaald krijgt, en de werkweken 36 uur werkt, waarbij hij extra dagen in het jaar vrij is. Zo kan hij zijn rust ook op meer momenten terugpakken en blijft hij in balans."



"Een 20-jarige vrouw die twee jaar thuis zat nadat ze uitgevallen was uit het MBO-onderwijs en die met behulp van een ontwikkeltraject haar talenten en zelfvertrouwen terug heeft gekregen en nu actief is als ervaringsdeskundige en coach en daarmee veel andere uitgevallen jongeren helpt."

“

"Mensen met een psychiatrische beperking hebben de eerste signalen als er iets niet goed zit op het werk of in onderwijs. Maak gebruik van die signalen."

“

"Het draait om de stap van papier naar uitvoering. Leidinggevenden hebben behoefte aan een duidelijk plan."

”

”

“

"We moeten reuring maken met goede voorbeelden! Laat werkgevers zelf hun goede voorbeelden vertellen."

”

“

"Er is een brede aanpak nodig voor de inclusieve arbeidsmarkt op het niveau van: strategie, management, collega's (HARRIE) en jobcoaches."

”

Hoe wordt er aan inclusie gewerkt? Wat werkt er?

Er wordt op verschillende manieren aan inclusie gewerkt. Daarbij is de vertaalslag van visie naar de praktijk en andersom belangrijk. Er is een omslag nodig van het denken in beperkingen naar denken in talenten.

"Diversiteit en inclusie charters op strategisch en bestuurlijk niveau is belangrijk, maar het gaat vooral om het concretiseren op de werkvloer."

"We merken dat door de Participatiewet bedrijven zich openstellen voor werknemers met een beperking. Als mensen bij je werken, zie je talenten en positieve uitstraling op collega's. Werkgevers ontdekken zo meer getalenteerde werknemers."

"Blijven geloven in talent en kracht van mensen, ook al ziet de omgeving dat nog niet. Daar ben je voor, om die mensen ook een kans te geven op uiteindelijk een baan."

"Het is belangrijk om nieuwe collega's in te werken op samenwerking met Young Professional met autisme. Niet vanuit de beperking, maar vanuit 'wat betekent dat', over concrete belangrijke zaken om goed te kunnen werken."

"We moeten jobcoaching anders inregelen: met een persoonsgebonden budget vanuit gemeenten. Uit recent onderzoek blijkt dat de klik met de jobcoach essentieel is voor duurzame inzet. Dus je moet zelf kunnen iemand kunnen kiezen."

Belemmeringen

Mensen verdrinken in de wirwar van alle regels, wetten en complexiteit van vele instituties. Het hele systeem blijkt niet aan te sluiten bij wat iemand nodig heeft. Ook de communicatie tussen instanties ontbreekt.

"Het is onbegrijpelijk en gruwelijk dat het zo ingewikkeld is georganiseerd. Niemand vindt dat leuk maar we komen niet uit het web. Terwijl een baan hebben heel fijn is en je leven bepaalt. Je voelt je er nuttig door."

"Het is niet het probleem van de jongeren, dat het zo ingewikkeld is georganiseerd. Er is nu regie nodig, samen met de jongere."

"Steeds meer kinderen krijgen een diagnose. Ik denk dan, ligt dat aan de kinderen of aan het systeem en de omstandigheden?"

"Het zou niet nodig moeten zijn dat we alles rond regelingen voor jongeren moeten regelen. Dat dit in een land als Nederland nog nodig is."

"Het onderwijssysteem is ingericht in hokjes. Het leren na het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) is niet vanzelfsprekend. De uitstroomroute in het VSO wordt al snel bepaald. Naar werk, vervolgonderwijs of dagbesteding. Zo word je al snel in een hokje gedouwd op basis van aannames en wordt een grote groep uitgesloten van arbeid."

"Men weet geen raad met mensen met specifieke talenten. Er is een verwachting over hoogopgeleiden dat zij zichzelf wel redden."

"Sommige mensen hebben levenslang jobcoaching nodig om te kunnen blijven werken en niet maar 2 jaar."

"Regelgeving voor overstap naar werk is niet altijd lonend. Het UWV adviseert mij het niet te doen want dan zou ik er op achteruit gaan."

"Sommige mensen hebben levenslang jobcoaching nodig om te kunnen blijven werken en niet maar 2 jaar."

"Regelgeving voor overstap naar werk is niet altijd lonend. Het UWV adviseert mij het niet te doen want dan zou ik er op achteruit gaan."



Coalitie voor Inclusie

Veranderkundige aanpakken: hoe pak je het aan?

Verhoog het urgentiebesef en breng bewustwording op gang van de opgave waar we met elkaar voor staan.

"Het is belangrijk dat er een visie is waar we heen willen en dat iedereen daar de urgentie van in ziet. De urgentie is er in de praktijk ook veel meer gekomen omdat er een verplichting is."

Zet vanaf het begin de eerste stappen. Samen met mensen en organisaties vanuit verschillende perspectieven. Zoek het gemeenschappelijke belang. Sluit aan bij het belang van de betrokken mensen en organisaties.

"We zitten nog teveel in onze eigen wereld en moeten ook meer vanuit ondernemers gaan denken."

"Wat er landelijk nodig is: dat we echt gaan samenwerken. Er gebeurt heel veel goeds. Maar we moeten dat met elkaar verbinden want met elkaar kunnen we veel meer bereiken."

Het vraagt om anders denken en verandering van binnenuit. Sluit aan bij de motivatie van de mensen waar het om gaat.

"De wereld gaan we veranderen vanuit onszelf, we moeten anders leren denken. Dat begint bij jezelf en bij de passie die je vindt om iets moois te maken van je eigen wereld en voor anderen."

Werk met elkaar aan beeldvorming door mensen met een beperking in gesprek te laten gaan met organisaties.

"Werken aan beeldvorming is hard nodig, want aannames en vooroordelen over mensen met een beperking zitten flink in de weg."

De inzet van ervaringsdeskundigen in de veranderkundige aanpak is essentieel.

"De veranderkundige aanpak is vooral doorzetten en onze impact laten zien en dat we onszelf niet meer vertegenwoordigen maar dat de doelgroep dat zelf doet. Dat we nooit kunnen praten zonder de jongeren."

Een duidelijk plan van aanpak schept helderheid. Speel in op de kansen die je onderweg tegenkomt. Maak goede voorbeelden en resultaten zichtbaar.

"Vervolgens is het van belang dat iedereen wel weet wat we gaan doen. Dat er wel een plan is, wat gaan we doen en wanneer."

Neem alle betrokkenen mee in elke stap.

"We lopen te hard voor de organisaties. De jongeren zijn er al, het onderwijs nog niet."



Coalitie voor Inclusie

"Het is heel leuk om ervaringsdeskundigen te hebben als collega. Het verbreedt ook je perspectief. Het verrijkt echt je projecten. Omdat je er zelf veel van leert. Ook omdat je mensen voor wie je werkt ook heel snel een spiegel kunt voorhouden."



"Vanaf dag 1 is de inbreng en betrokkenheid van ervaringsdeskundigen nodig. En niet eerst een initiatief hebben en daarna als er nog een punt of komma gezet moet worden dan ervaringsdeskundigen betrekken. Het is belangrijk om ervaringsdeskundigen gelijk te betrekken, want dan kunnen wij aangeven wat we nodig hebben, waarom we het nodig hebben, wat de juiste volgorde is en in welk tempo. Het VN-verdrag vraagt dat ook."

Rol van ervaringsdeskundigheid

De organisaties die jongeren met een beperking begeleiden, weten optimaal gebruik te maken van hun ervaringen. Er wordt met de jongeren gepraat in plaats van over hen. Ze zijn onderdeel van de organisatie.

"Als ik in gesprek moet met de directeur van de organisatie dan is het soms lastig, terwijl als de ervaringsdeskundige erbij zit dan zijn ze meteen geprikkeld. Dat is precies waar we naartoe moeten, dat de doelgroep zelf betrokken wordt in alle processen om dingen op te lossen."

Anderen hebben dat nog niet altijd in hun denken. In de praktijk zien we dat ervaringsdeskundigheid vaak pas (te) laat betrokken worden.

"Vaak praten professionals van bedrijven/organisaties onbewust al snel tegen de andere professional, over de jongere heen."

"We zijn probleemgestuurd. Er is een VN-verdrag, maar we vragen nog veel te weinig aan de mensen zelf: 'wat heb jij nodig om je enigszins mee te laten gaan in de samenleving?'."

Of de ervaringsdeskundige rol wordt te beperkt gezien.

"Het onderwijsveld zou ouders ook als ervaringsdeskundigen moeten zien en gaan benutten."

"Er zit wel een risico in om iemand alleen als ervaringsdeskundige zien. We hebben een ervaringsdeskundige en die veel weet over wet- en regelgeving. Door iemand als ervaringsdeskundige te bestempelen komt die automatisch al in een soort rol of positie. Het is iets waar we nog niet in uitgeleerd zijn."

Er zijn ook organisaties die juist mensen met een beperking inzetten bij de uitvoering van jobcoaching en begeleiding. Omdat ze de mensen die ze begeleiden naar en in werk heel goed begrijpen. Dat geeft vertrouwen bij de mensen die stappen gaan maken op de arbeidsmarkt.



VN-ambassadeurs

Wat zijn VN-ambassadeurs?

Een VN-ambassadeur is iemand die de rechten van mensen met een beperking wil waarmaken. En zo wil en gaat werken aan een samenleving waar iedereen mee kan doen in de rol van ervaringsdeskundige en/of professional. Er zijn momenteel zo'n 450 VN-ambassadeurs verspreid over het land.

"Als VN-ambassadeur breng ik de doelen van het VN-verdrag onder de aandacht. Ik probeer goede adviezen te geven om bewustwording te bevorderen van het belang dat iedereen moet kunnen meedoen. Tevens ga ik in overleg met alle overheden en organisaties om de nodige verbindingen tot stand te brengen."

Wat doen VN-ambassadeurs?

VN-ambassadeurs zijn in hun omgeving bezig met het VN-verdrag. Ook op de thema's leren en werken. Ze houden in de gaten wat goed gaat en wat nog niet goed gaat. Ze verzamelen hierover verhalen. Daarnaast denken ze mee en geven ze advies over hoe je het VN-verdrag in de praktijk kunt toepassen. Of over oplossingen die inclusie dichterbij brengen.

Wil je ook een VN-ambassadeur worden of inzetten?

Op [deze pagina](#) vind je meer informatie en kun je de VN-ambassadeurs in jouw regio vinden.

Overzichtskaart VN-ambassadeurs Nederland



VN-verdrag inspiratie

Het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens ziet toe op de invoering van het VN-verdrag. Het College heeft aanbevelingen opgesteld. Hoe de centrale overheid en gemeenten mensen met een beperking beter kunnen betrekken. En om het makkelijker maken om mee te denken. Dit is een verplichting van het VN-verdrag. Lees meer informatie hierover via [deze link](#).

De LFB

De LFB heeft een boekje over het VN-verdrag in begrijpelijke taal geschreven en verzorgen ook workshops. Zodat mensen met een verstandelijke beperking bewust worden van hun rechten en hierover in gesprek kunnen gaan. Lees meer informatie via [deze link](#).

*"Eerst samen spelen, dan samen leren om uiteindelijk als volwaardige collega's samen te werken.
Dat is samen leven."*

Alliantie VN-verdrag

De Alliantie VN-verdrag heeft als uitgangspunt dat bij de uitvoering van het verdrag mensen met beperkingen actief betrokken worden. De inzet van hun ervaringsdeskundigheid is essentieel. Door voorlichting, kennisdeling en trainingen kunnen ervaringsdeskundigen zich beter inzetten voor de implementatie van het verdrag. Lees meer informatie over 'Niets over ons zonder ons' via [deze link](#).



VN-ambassadeurs

Stem laten horen:

"Ik vind het belangrijk om deze groep te vertegenwoordigen en te verbinden zowel met de politieke als met de sociale omgeving in de samenleving. Ik ben actief bezig om meer onze stem te laten horen in wat wij nodig hebben en wat we missen."
<https://nieuwsocialisme.org>

VN-ambassadeurs regionaal versterken:

De vereniging Inclusie Nederland heeft een project waarin VN-ambassadeurs zich regionaal versterken. Vanuit het ZonMw programma 'Voor elkaar!'.
<http://inclusienederland.nl/projecten>

Inspirerende initiatieven van VN-ambassadeurs

Inclusieve speeltuinen:

Elke gemeente heeft een inclusieve speeltuin nodig om kinderen samen te laten spelen. In Zeeland zijn hier inspirerende voorbeelden van.
<https://socialdeltazeeland.nl/>

Departement inclusieve samenleving:

"In mijn ogen moet er een departement inclusieve samenleving komen met een eigen Minister, commissie en begroting. Gedegen gehandicapten beleid en goede uitvoering van het VN-verdrag zijn de uitgangspunten om tot een inclusieve samenleving te komen."

Inspireren, delen, informeren, verbinden en leren

Dat zijn de ingrediënten van de netwerkbijeenkomst die op 25 november 2020 heeft plaatsgevonden.
We gingen met elkaar in gesprek over vier thema's.



We delen op de volgende pagina's de inspirerende bevindingen van de themasessies:



Inclusief onderwijs



Inclusieve arbeidsmarkt



Aansluiting opleiding naar werk



Integrale samenwerking

"Inspirerend om met gelijkgestemden (mensen die zich inzetten voor inclusie) in gesprek te zijn."

"Meerwaarde van verschillende perspectieven en achtergronden, perspectieven kwamen samen."

"Inspirerend, interessant en informatief. Waardevolle kennisdeling."



Coalitie voor Inclusie

Wat zegt het VN-verdrag Handicap over leren en werken?

Relevante artikelen zijn: **Artikel 9 Toegankelijkheid** | **Artikel 24 Onderwijs** | **Artikel 27 Werk en werkgelegenheid**

Het doel van het VN-verdrag Handicap is het bevorderen, beschermen en waarborgen van de mensenrechten van mensen met een beperking. Grondbeginselen in het verdrag zijn toegankelijkheid, persoonlijke autonomie en volledige participatie. Het achterliggende doel van het verdrag is het creëren van een inclusieve samenleving.

Onbeperkt meedoen! is een programma van het ministerie van VWS en betreft de invoering van het VN-verdrag samen met maatschappelijke partners. Informatie over het programma is te lezen via [deze link](#).

Artikel 9 Toegankelijkheid

In artikel 9 gaat het over het belang van toegankelijkheid ten aanzien van onder andere: scholen, gebouwen /werkplekken, vervoer, informatie, communicatiesystemen en diensten. Zodat er geen obstakels en barrières zijn om gelijk als anderen deel te nemen aan de samenleving.

Artikel 24 Onderwijs

Artikel 24 gaat over het recht op onderwijs, zonder discriminatie op basis van gelijke kansen. Het doel is om geleidelijk tot een inclusief onderwijssysteem te komen op alle niveaus van het onderwijs. En een leven lang leren mogelijk te maken. Inclusief onderwijs betekent dat mensen met en zonder een beperking zoveel als mogelijk samen onderwijs moeten kunnen volgen. En dat er niet uitgegaan wordt van belemmeringen maar van talenten en kansen.

Artikel 27 Werk en werkgelegenheid

Artikel 27 gaat over het recht op werk om zo in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat er gelijke kansen zijn voor mensen met beperking om de arbeidsmarkt te betreden. Dat er ook carrièremogelijkheden zijn. Dat de arbeidsomstandigheden zo zijn dat mensen zich niet te veel hoeven aan te passen. Dat ze goede voorlichting en ondersteuning krijgen bij het vinden en verkrijgen van werk. En zo nodig ook ondersteuning in het werk en/of aanpassingen op de werkplek zodat men het werk kan behouden.





Coalitie voor Inclusie



"Iedereen moet kunnen studeren zonder obstakels."

"Ik ben het VN-verdrag tegengekomen in het hoger onderwijs. Het is daar ook echt benoemd en er wordt ook aan gewerkt."



Inclusief onderwijs

We hebben zes knoppen benoemd waar we aan willen draaien om ervoor te zorgen dat ons onderwijs kind/jongere-volgend wordt.

"Breng discussies die ontstaan steeds weer terug naar het kind."

Het belangrijkste is dat we het onderwijs meer op maat maken. Door het leerstof/jaarklas systeem te doorbreken. En de leerkracht schouder aan schouder te zetten met de kinderen. En meer met de kinderen samen te doen. De leerkracht is dan niet het centrum van de kennis. Daar heeft de leerkracht meer deskundigheid voor nodig, over beperkingen en uitdagingen van kinderen die zij/hij nu niet in de klas heeft.

En er zijn op systeemniveau ook zaken te regelen als kleinere klassen, andere samenstelling van groepen.

"Het is niet het probleem van de jongere met een beperking, dat ze het zo ingewikkeld hebben georganiseerd."

We moeten op de voorschool beginnen met alle kinderen bij elkaar te laten zijn in de wijk. Dan krijg je een onomkeerbaar proces. We hebben een metafoor bedacht: welk dominosteentje moeten we nou als eerste gaan duwen, zodat de dingen de goede kant op omvallen?

"Als meer kinderen een diagnose krijgen, ligt het aan de kinderen of aan het systeem?"

Wettelijk is het van belang om het formuleren van de doelen in het basisonderwijs anders in te vullen. Niet meer zo resultaat gericht, maar meer ruimte bieden voor niveauverschillen. En dat binnen een school kunnen doen.

"Dat kinderen al vroeg moeten kiezen wat ze voor de rest van hun leven moeten gaan doen vind ik belemmerend voor elk kind."

Het betekent goede voorbeelden delen, veel praten en adviseren als jongeren vastlopen. Om op die manier willen we beïnvloeden.



Coalitie voor Inclusie

Inclusief onderwijs

Inspiratie

- Samen naar School klassen. Kinderen met en zonder beperking naar regulier onderwijs. Van voorschool tot en met beroepsonderwijs. Op naar inclusief onderwijs: in elke gemeente een Samen naar School-klas. Inclusieve maatschappij begint er mee met dat de kinderen naar dezelfde school in dezelfde wijk gaan: www.samennaarschool.nl
- Via het platform In1school worden goede voorbeelden van inclusief onderwijs in de praktijk gedeeld en kennis en ervaring op dit gebied uitgewisseld: <https://www.in1school.nl>

"Iedereen moet de gelegenheid krijgen om zicht te ontwikkelen, ondanks de beperkingen die er zijn."

- Stichting Vobis zet ervaringsdeskundige ex-studenten in als gastsprekers op scholen. Om bewustwording te creëren bij docenten: <https://www.stichtingvobis.nl>
- Esdégé-Reigersdaal heeft een ambitie voor een eigen leerlijn voor kinderen met een ontwikkelachterstand. Ze maken een verbinding tussen zorg en onderwijs. Er zijn nog veel belemmeringen weg te nemen. Onder andere de verschillende financiële structuren voor ondersteuning (gemeente, onderwijs) zitten innovaties in de weg: <https://www.esdege-reigersdaal.nl>



Leven lang leren:

Stichting ABRI zet zich in Almere in voor een leven lang leren voor iedereen, ongeacht een beperking. Dat blijkt nog niet zo makkelijk. Vooral het bijhouden van vaardigheden na het VSO is heel belangrijk.
<https://stichtingabri.org>

Zorgeloos studentenleven:

Wiel&Deal ondersteunt studenten voor een zorgeloos studentenleven. Door de overstap van de middelbare school (regulier of speciaal onderwijs) naar studeren voor studenten met een beperking makkelijker te maken.
<https://wielendeal.nl>

Inspirerende initiatieven



Iedereen kan leren:

ECIO gaat uit van het sociale model. Iedereen kan meedoen door leren zonder belemmeringen. Voor MBO, HBO en WO.
<https://ecio.nl>

Jongeren community:

Bij OLC21 creëren ze een community met de jongeren zodat zij elkaar in een netwerk kunnen ondersteunen en met ondernemers concreet kunnen gaan bouwen aan deze toekomst:
<https://olc21.nl>



"Er is een andere manier van kijken naar kandidaten nodig. Wat zijn de talenten in plaats van alleen naar het CV kijken."

"Wij hebben een open kijk naar mogelijkheden in plaats van beperkingen en denken niet in hokjes."



Inclusieve arbeidsmarkt

We willen geen nieuwe sociale werkplaatsen, ondanks dat veel mensen met een beperking moeilijk of niet aan het werk komen. De oplossingen moeten gezocht worden in inclusief werkgeverschap. Zodat mensen, met ondersteuning en/of aanpassingen, in reguliere bedrijven kunnen werken. En zo deel uitmaken van een divers personeelsbestand.

"Bij inclusie voelt het voor mij: je bent werknemer in een bedrijf net zoals ieder ander, en niet in een aparte groep bij elkaar."

Het is belangrijk om met werkgevers in contact te komen als we willen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het risico is dat we blijven hangen in onze eigen netwerken. Verbinding met andere netwerken die bezig zijn met inclusief werkgeverschap is een opdracht aan onszelf. Vanuit de Coalitie worden hier de eerste stappen in al gezet. Bijvoorbeeld richting het landelijke project 'Op naar de 100.000 banen!'.

Er is een vangnetconstructie nodig om mensen vast te houden in het werk, als het even tegenvalt. Jobcoaching moet structureel beschikbaar zijn, want vaak zijn arbeidsbeperkingen blijvend. De klik met een jobcoach blijkt essentieel, dus is ook keuzevrijheid nodig, vanuit eigen regie. Zodat mensen hun werk goed kunnen blijven uitvoeren en hun baan behouden.

"Er blijft een vangnet nodig die het oppakt als het even anders gaat, zodat jongeren door kunnen blijven werken. Mooiste zou zijn als het bedrijf daar iets in kan bieden."





Coalitie voor Inclusie

“

"Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteunings-behoefte."

[Klik hier](#)

"De test SIWIT vergemakkelijkt voor jongeren met een licht verstandelijke beperking de machting met een baan."

[Klik hier](#)

“

"In Schouwen-Duiveland is een creatief bedrijf (YourSurprise) wat een heel goed voorbeeld van inclusief werkgeverschap is."

<https://www.yoursurprise.nl/>

“

"Vanuit de aanpak Banenafpraak zoeken we goede voorbeelden en laten we die werkgevers andere werkgevers vertellen dat het echt een goede ontwikkeling is."

”

”

“

"De Oogvereniging verzorgt wekelijks een online netwerk-bijeenkomst voor werkzoekenden met een visuele uitdaging."

<https://www.oogvereniging.nl/leven-werken>

”

”

"Het leren gebeurt bij het TOP-college tijdens en op de werkplekken, met de dagelijkse begeleider van Samen Top."

<https://www.samentop.nl/>

Inclusieve arbeidsmarkt Wat zijn inspirerende voorbeelden?

- Aegon heeft kwartiermaker [Eva Westerhoff](#) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst genomen. Zij zoekt ook samenwerking tussen bestaande initiatieven en netwerken op het gebied van onderwijs en werk. Zoals [De Normaalste Zaak](#)/ [100.000 banen](#)/ [ECIO](#)/ [Diversiteit in bedrijf](#)/ [Onbeperkt aan de Slag](#) en de [Coalitie voor Inclusie](#).
- Netstitch werkt aan een inclusievere toetreding tot de arbeidsmarkt door de combinatie te maken van arbeid, zorg en onderwijs in het bedrijf. Ieder heeft verantwoordelijkheid voor een stukje van het geheel: <http://www.netstitch.nl>

"Je wordt natuurlijk niet voor niks volledig afgekeurd, maar wij NAH'ers hebben nog een restcapaciteit waarmee we nuttig willen zijn."

- Mensen met 'Niet-Aangeboren Hersenletsel (NAH) willen ook zinvol bijdragen aan de samenleving. Ook via participatie in werk. Brainable heeft initiatieven voor de inzet van mensen met NAH in werksituaties: <https://brainable.nl>
- Zorgorganisatie 's Heeren Loo heeft functies toegevoegd, die bedoeld zijn als betaalde baan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met ouderenzorg en verschillende bedrijven is een samenwerking aangegaan waarbij de gevraagde werkzaamheden van het bedrijf gematcht wordt met de talenten van de mensen. Via een In service uitzendbureau: <http://www.sheerenloo.nl>
- Bestaande technologieën op de werkvloer toepassen voor mensen met een arbeidsbeperking: [lees meer](#).
- Stichting BAB begeleidt mensen met GGZ problematiek naar regulier werk: <http://stichting-bab.nl/>



Coalitie voor Inclusie



"De overgang van school naar werk is groot. Er moet voorlichting komen of meer hulp bij komen. Als je iemand met een beperking succesvol wil laten zijn, doe dat dan met extra begeleiding van iemand die in jou gelooft. En gun jongeren de kans om erachter te komen wat ze willen, dan kom je er veel meer achter wat jij wil en wat je kan en wat voor werk je zoekt."



Aansluiting opleiding naar werk

In de aansluiting van opleiding naar werk willen we de focus: hoe stel je de mens centraal, en niet het systeem? Tegelijkertijd is het van belang om aan te sluiten bij het perspectief van de werkgever en de beschikbare banen.

"Ga op zoek naar het belang van de werkgever en probeer daarbij aan te sluiten."

Voor jongeren is het belangrijk dat ze kunnen laten zien wie ze zijn, wat hun drijfveren zijn, wat ze kunnen. Dat moet het uitgangspunt zijn in de aanpak.

"Breng je talenten in kaart. Ook je talenten die je buiten schooltijd opdoet."

Voor werkgevers is het belangrijk dat zij (leren) kijken hoe zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen en de meerwaarde zien zodat zij jongeren een kans geven.

"Werkgevers kunnen er zelf ook heel veel aan hebben. Dat moet je laten zien, dat moet zichtbaar zijn. In ieder geval is een ontmoeting nodig."

In de samenwerking in de regio tussen onderwijs en arbeidsmarkt is er vooral aandacht nodig voor de stageperiode.

"Gebruik de landelijke Prokkel-stage dag in de Prokkelweek in juni. Een dag meelopen bij een gemeente, ziekenhuis of wat dan ook blijkt heel vaak te werken dat die organisatie zich open gaat stellen voor anderen of voor de stagiair."

Smeed coalities op lokaal niveau tussen onderwijs, lokale overheid/ werkplein/ Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten en werkgevers waarbij participatie leidend is en zorg/hulp ondersteunend.

"De regio Zwolle heeft een netwerkcoördinator onderwijs arbeidsmarkt, hierdoor delen we ervaringen en vindt niet iedereen op zijn eigen plek het wiel uit."



Coalitie voor Inclusie

Aansluiting opleiding naar werk

Perspectief van ervaringsdeskundigen

"Toen ik aan het werk ging, kwam ik erachter dat er grenzen zitten aan wat ik aankan: het tempo niet bij kunnen houden, meer tijd nodig voor dingen, fysiek te zwaar. Ik kon het werk niet volhouden. Daardoor kwam ik thuis te zitten. Dat kan voorkomen worden. Dat is mijn drijfveer om me daar voor andere mensen voor in te zetten."

*"Er is meer diversiteit in werk nodig waar zowel jongens als meiden hun interesse in kwijt kunnen.
Niet alleen banen in de horeca."*

Inspiratie

- Van thuiszitter naar vechtsportleraar: <https://youtu.be/pG9aPGbuTGg>
- Life coach: (gratis) individuele ondersteuning voor mensen met chronische ziekte of functiebeperking bij het omgaan met persoonlijke, praktisch en sociale belemmeringen (coaching door ervaringsdeskundigen: <https://clientenbelangamsterdam.nl>)
- "Het mentor programma van Emma at Work heeft mij in mijn kracht gezet dit jaar.": <https://emma-at-work.nl>
- "Gebruik de landelijke Prokkel-stage dag in de Prokkelweek in juni om een dag mee te lopen bij een gemeente, ziekenhuis of ander bedrijf. Het blijkt heel vaak te werken dat die organisatie zich open gaan stellen voor anderen of voor de stagiair.": <https://www.prokkel.nl>
- Online buddies community: <https://www.onlinebuddies.nl>
- JongPIT: <https://jongpit.nl>
- LinkedIngroep Beschikb@@r: <https://www.linkedin.com/groups/8932579>
- Onderzoek naar jongeren met een beperking in het MBO: [link](#).

Talenten ontdekken:
Jongeren ontdekken hun talenten en bouwen hierop verder. Zo halen ze meer rendement uit hun studie en vergroten hun netwerk en leefwereld, waardoor ze beter voorbereid zijn op werk en het succes vergroot wordt op de arbeidsmarkt.
<http://www.dok21st.nl>

Leren op de werkvloer: De jongeren die meedoen aan de Job Academie worden uit hun schoolsetting gehaald en leren alle nodige vaardigheden direct op de werkvloer. Deze vaardigheden beklijven beter.
<https://dejobacademie.com>

Inspirerende initiatieven

Volwaardige functie:
Stichting SWOM begeleidt Young Professionals met een arbeidsbeperking bij het vinden van een volwaardige functie, passend bij de talenten en kwaliteiten:
<https://studerenenwerkenopmaat.org/>

Navigator: hij/zij stippelt, samen met de jongere, de school en de ouders, een route uit en maakt een plan hoe de jongere aan het werk kan komen. De navigator blijft je volgen, op school, maar ook als je al aan het werk bent.
<https://mee.nl/clientenondersteuning/toekomstcoach>

"Integrale samenwerking zie je door het leven heen van kind tot volwassene: dat moet door de hele levenslijn doorlopen."

"Inclusie gaat alleen gebeuren als je het met elkaar doet en buiten de hokjes om, integraal dus."



Integrale samenwerking

In de samenleving zien we bereidheid bij diverse organisaties om de inclusie vorm te geven, maar organisaties weten vaak nog niet hoe. Daarom is het belangrijk om met elkaar op zoek te gaan wat er nodig is en wat er moet veranderen en dat samen met ervaringsdeskundigen gaan ontwikkelen en vormgeven.

"Je moet ervaringsdeskundigen vanaf het begin overal bij betrekken zodat het gelijk breed uitgezet wordt."

Zorg dat je de juiste match aan tafel hebt die passend is bij het vraagstuk.

"Je ziet op het gebied van toegankelijkheid dat mensen die niet blind zijn of niet in een rolstoel zitten, wel degene zijn die adviseren over toegankelijkheid. Dat werkt niet."

Ga op zoek naar het gemeenschappelijk belang en het belang van elke partij.

"Integrale samenwerking is heel belangrijk, maar als de belangen verschillend zijn dan moet je er wel veel energie in stoppen."

De eerste stap van integrale samenwerking is bewustwording.

"Ik denk dat de eerste stap bewustwording is, ook bij de gemeente. Zolang je de bewustwording daar niet creëert, dan blijft de focus op de toegankelijkheid want dat is makkelijk en zichtbaar. Maar bewustwording op alle terreinen die is er nog niet. Als je die stap overslaat dan gaat het langer duren. De decentralisatie is ook een grote kans om de gemeenten meer te betrekken bij de inclusie beweging."

Regel niet dingen van tevoren voor partijen, maar ontwikkel dingen samen met de partijen en doelgroep.

"Ga in gesprek en organiseer het zo dat je alle partijen meeneemt in de verandering en ook samen met mensen met een beperking. Dan zie je dat organisaties wel degelijk willen, en dat ze snel bereid zijn om de verandering te maken. Je neemt hen mee in hoe ze de dingen kunnen veranderen."

“We maken leermiddelen voor mensen met een verstandelijke beperking. Als je het samen met mensen met hen doet, dan hebben veel andere mensen er ook wat aan, zoals nieuwkomers en mensen die laaggeletterd zijn.” www.steffie.nl
www.leerzelfonline.nl

“Organisatoren willen graag veranderen maar vragen aan ons ‘hoe moeten we dat doen?’ Als je dat gesprek aangaat dan kun je goede stappen maken.”

“Eigenlijk zou je in elke gemeente dan een groepje ervaringsdeskundigen klaar moeten hebben staan die de organisatoren kunnen adviseren, en niet een duur bureau.”

“Door die eis op te nemen in de vergunning, dan moet iemand nadenken ‘hoe ga ik ermee om?’. Dan ligt de verantwoordelijkheid daarvoor meer bij de organisator en minder bij de gemeente.”



Integrale samenwerking Wat zijn inspirerende voorbeelden?

- Steeds meer werkgevers voelen een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zij krijgen hulp van de alliantie Samen Werken voor Werk van de vier koepelorganisaties ABU, Cedris, NRTO en OVAL. [Zie hier](#) inspirerende voorbeelden.
- Een aantal gemeenten zoals Den Haag en Oosterhout hebben het beleid dat op het moment dat ze een evenementvergunning verlenen, dat de organisator moet zorgen om het evenement toegankelijk te maken. Ook voor mensen die niet goed kunnen zien en voor mensen in een rolstoel. Niet alleen voor het evenement, maar ook dat mensen op het evenement kunnen meedoen. Op die manier werken gemeenten daar op gemeentelijk niveau aan bewustwording.

“We willen deze voorbeelden opschalen dat het geborgd wordt en dat er bij projecten meer ervaringsdeskundigen en VN-ambassadeurs betrokken zijn. Daar zit heel veel energie en drive in.”

- Als je kijkt naar festivals/evenementen, dan zie je dat we een samenwerking in netwerken hebben georganiseerd met organisatoren, belangenbehartigers en ervaringsdeskundigen. Dat is een productieve en constructieve manier van werken. [Zie deze link.](#)
- De community ‘Toegankelijkdagjeuit’ ondersteunt recreatie-ondernemers met kennis bij het breed toegankelijk maken van hun dagattracties. Meer informatie via [deze link.](#)
- Dat alles wat je wil lezen van de bron toegankelijk is. We willen dat uitgevers aan de bron hun publicaties al toegankelijk maken: [Zie deze link.](#)
- Het werkbare mechanisme bij de themanetwerken is dat alle partijen aan tafel zitten, inclusief ervaringsdeskundigen. Om vanuit alle perspectieven te verkennen wat er nodig is en samen oplossingen zoeken. Dit werkt goed bij het netwerk [toegankelijke OV](#) en [Eigen Regie](#).

The sky is not the limit.

Your mind is.

- Lynette Simeone

We doen het samen.
Laat je inspireren door initiatieven om je heen.
Benut de kracht van ervaringsdeskundigheid.
Deel waardevolle kennis en ervaringen.
Werk vanuit twee kanten: individu en samenleving.
Zo bouwen we samen aan een inclusieve samenleving!



“

Samen ben je meer dan apart. Als je van elkaar kunt leren dan ontstaat er iets. Dan kun je meerwaarde bieden. Dat is voor mij inclusiviteit.

“

Het gaat er niet om wat je bent of waar je vandaan komt, maar wat je op dat moment te bieden hebt.

”

”

“

“Iedereen zou een baan moeten hebben die fijn is en die je leuk vindt. En dat je hiervoor niet eindeloos door hoepels moet springen.”

”

“

“Waar je ook vandaan komt, wie je ouders ook zijn, hoe je omgeving er ook uitziet, dat je alle kansen kunt grijpen. En dat dat eigenlijk heel normaal is.”

”



Inclusieve samenleving: Wat is onze ultieme droom?

De veelgehoorde droom is: dat de inclusieve samenleving vanzelfsprekend is, waarbij elk mens er gewoon bij hoort. Zodat we het niet meer over inclusie hoeven te hebben.

“Mijn ultieme droom is dat inclusie geen thema meer is. Dat is het allermooist. Dat je er niet meer over hoeft te praten en niet meer aan hoeft te werken. Dat het gewoon is. Dat het vanzelfsprekend is.”

“Diversiteit is uitgenodigd worden voor het feestje. Inclusiviteit is diegene zijn die het feestje mede-organiseert.”

DANIEL JUDAY

“Mensen zijn vaak niet op de hoogte dat mensen met een beperking heel veel mogelijkheden hebben. Daarom hoop ik dat organisaties een afspiegeling worden van de samenleving en dat mensen met een beperking onderdeel zijn van organisaties.”

“Het gaat er om wat we als samenleving met elkaar doen en ieders aandeel daarin.”

“Onze droom voor een inclusieve samenleving is: dat je iemand ziet en niet beoordeelt maar echt ziet wie iemand is. Dat iedereen gelijk is, dat iedereen zijn talent kan laten zien en dat je niet wordt afgerekend. Je gaat letterlijk kijken wat maakt iemand uniek.”



Samen werken aan een inclusieve samenleving!

Waar is er behoefte aan?

Er is een duidelijke behoefte om van elkaar te leren. Onder andere door het uitwisselen van ervaringen, kennis en goede voorbeelden in themanetwerken, brainstormsessies, werkbezoeken en inclusiedialogen.

"Het positieve van de bijeenkomst was het collectief nadenken over de inclusieve samenleving en hoe dit verder vorm te gaan geven. Het is goed dat er in de bijeenkomst ook direct ervaringsdeskundigen zijn die of beroepshalve of als werkzoekende participeren en hun verhaal kunnen doen. Dat geeft inspiratie."

De Coalitie voor Inclusie kan hier volgens het netwerk een rol spelen in verbinding op thema's rond leren en werken, zoals ook op andere thema's netwerken actief zijn. De [themanetwerken](#) zijn onder andere: eigen regie, toegankelijk openbaar vervoer (OV), toegankelijke festivals en evenementen en inclusieve gemeenten.

Waar kan je je laten inspireren, verbinden en delen?

Facebook

[Coalitie pagina](#)
[VN-ambassadeurs groep](#)

Linkedin

[Coalitie pagina](#)
[Linkedin groep](#)

Twitter

[@cvinclusie](#)

Instagram

[cvinclusie](#)

Nieuwsbrief

Aanmelden voor de nieuwsbrief van de Coalitie voor Inclusie kan via [deze link](#).



Stichting Inclusie Nederland faciliteert de Coalitie voor Inclusie. Het bestuur voert haar taken onbezoldigd uit. De Coalitie voor Inclusie wordt ondersteund op het gebied van coördinatie en communicatie. Dit wordt mogelijk gemaakt door de inbreng van donateurs, zowel organisaties als individuen. **Wil je ook donateur worden van de Coalitie?** Dat kan via [deze link](#).

We stellen ons voor:



Patty van Belle (voorzitter)



Rob in 't Zand (penningmeester)



Margit van Hoeve (secretaris)



Paul Imthorn (coördinator)



Branko Hagen (bestuurslid)



Ruth Deddens (bestuurslid)



Arie Ouwerkerk (bestuurslid)



Charlène van Belle (communicatie)

www.coalitievoorinclusie.nl – info@coalitievoorinclusie.nl

Deze inspiratiepaper is opgesteld door Charlène van Belle en Paul Imthorn en mogelijk gemaakt door het ministerie van VWS.

© Coalitie voor Inclusie - december 2020