

EXPEDITIE INCLUSIE

RESULTATEN UIT HET ONDERZOEK

Jeroen Knevel en Jean Pierre Wilken

Uit het onderzoek dat het lectoraat Participatie, Zorg en Ondersteuning van Hogeschool Utrecht naar de proeftuinen verrichtte komen een aantal interessante bevindingen naar voren.

Kantelen

Kantelen naar inclusiegericht 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 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 ene vertrekpunt is de cliënt met zijn wensen, ideeën en talenten. Het andere vertrekpunt is de omgeving, de samenleving. Hierbij is belangrijk welke mogelijkheden de samenleving biedt op het gebied van ontmoeting, vrijetijdsbesteding, wonen, talentontwikkeling, vrijwilligerswerk en betaalde arbeid. Uit de ervaringen van de proeftuinen blijkt dat de samenleving over het algemeen open staat voor participatie, al is de stap naar volledige sociale inclusie nog niet gelijk te zetten. Integratie van een zorgvoorziening in een algemene voorziening of woonwijk, dus het fysiek integreren, 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 tussen de twee vertrekpunten.

Uit onze analyse komen een aantal factoren en ondernomen acties naar voren waarmee het de medewerkers en cliënten lukt in de praktijk gestalte te geven aan inclusie. We kunnen deze ordenen op verschillende niveaus, namelijk: cliëntniveau, 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).

Burgerrollen als vertrekpunt

Bij het werken met mensen met een verstandelijke beperking is een 'inclusie mind-set' onmisbaar. Een belangrijk uitgangspunt is dat niet langer (alleen) gedacht wordt vanuit de rol van cliënt maar vanuit rollen die we allemaal vervullen in ons sociale netwerk en in de samenleving. Zoals de rol van familielid, wijkbewoner, lid van een vrijetijdsvereniging of werknemer. De kunst is om deze rollen te benadrukken en te verrijken. Dit is ook het uitgangspunt van de *sociale rol valorisatie*. Om invloedrijke rollen te kunnen vervullen en om een zo groot mogelijke eigen regie over het leven te kunnen voeren zijn competenties nodig. Dit vergt een leerproces alsmede de overtuiging bij professionals én personen met een beperking dat inclusie op verschillende manieren een realiteit kan zijn. Het vraagt ook (de ontwikkeling van) bewustzijn dat mensen met een beperking veel (meer) kunnen. Het vraagt ook de nodige competenties om zich in de wereld te kunnen bewegen, zowel van mensen met een beperking als van professionals.

Professional als matchmaker

Professionals kunnen als participatiecoach, kwartiermaker en verbinder fungeren. In het proces van persoonlijke toekomstplanning kunnen gericht doelen gekozen worden en activiteiten uitgezet worden om tot een goede match te komen.

In de uitvoering is belangrijk: een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie tussen cliënt 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 begeleiders dat ze geen schroom hebben om contacten met andere partijen te leggen. De samenwerking met familie en andere sociale netwerkleden is vanzelfsprekend. Maar het gaat ook om contacten met organisaties in de buurt, zoals sport- en vrijetijdsverenigingen, kerken, welzijnsinstellingen en het bedrijfsleven. Partijen waarmee eenmalige dan wel langdurige samenwerking kan worden aangegaan. 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 cliënten meer los te laten (waarbij loslaten zeker niet verward moet worden met in de steek laten): aan hen overlaten waar ze zelf best toe in staat zijn, hen zelf oplossingen laten bedenken. De nieuwe manier van werken vraagt 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 cliënten, hun vragen, beleving en eigen kracht centraal worden gesteld.

Profiel van een op inclusie gerichte begeleider

Uit het onderzoek komt een aantal elementen naar voren die samen het profiel van een professional vormen die gericht is op participatie en inclusie.

	Algemeen	Specifiek
1	Werkt op basis van een presentiegerichte visie en houding	Leeft zich in en sluit nauw aan bij de leefwereld en het perspectief van de ander
2	Is zichtbaar en gaat op mensen af	Bevordert de zichtbaarheid van mensen met een verstandelijke beperking in de samenleving
3	Stuurt aan op betrokkenheid en participatie	Nodigt mensen met een verstandelijke beperking uit zichzelf actief te bewegen in de samenleving (buurt, gemeente, verenigingen, burgerinitiatieven, bedrijfsleven).
4	Beweegt zich in uiteenlopende netwerken en 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
5	Promoot gelijkwaardigheid van mensen met een beperking	Hanteert methoden van kwartiermaken om gastvrijheid in de samenleving te bevorderen.
6	Heeft participatie van de cliënt en zijn naasten hoog in het vaandel	Werkt zelf 'inclusief' in alle aspecten van het werk: vanaf het eerste tot het laatste contact staat evenwaardige betrokkenheid en samenwerking centraal.
7	Verheldert wensen, vragen en behoeften	Ondersteunt cliënt bij het formuleren van de eigen wensen, doelen en ondersteuningsbehoeften
8	Problematiseert niet maar zoekt actief en creatief naar oplossingen, kansen	Versterkt op een systematische wijze eigen kracht, zelfregie en participatie. Hanteert

	Algemeen	Specifiek
	en mogelijkheden. Werkt vanuit een ontwikkelgerichte en oplossingsgerichte visie op hulpverleners.	bijvoorbeeld een van de volgende methoden: - Triple-C - Personal Future Planning - Eigen Initiatief Model - Active Support - Social Role Valorisation
9	Ziet zichzelf als onderdeel van sociale netwerken. Is gevoelig voor de verhoudingen en interacties in netwerken.	Ondersteunt en versterkt het sociaal netwerk rond de cliënt. Fungeert bijvoorbeeld als jobcoach, onderwijsassistent, familie-ondersteuner.
10	Maakt een verbinding tussen 'binnen' (bijv. een woonvorm of activiteitenplek) en 'buiten' (de omgeving). Benut professionele ruimte en is ondernemend, inventief en creatief.	Ondersteunt de cliënt 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).

Met z'n allen

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 cliënten, 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 organisatie breed 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*. Ons onderzoek 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 cliënt 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. Ook bevestigt ons 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 cliënten.

Benutten van de mogelijkheden in de samenleving

Er blijken overal legio mogelijkheden aanwezig voor participatie. De opgave is deze mogelijkheden te leren kennen door contacten met buurtbewoners, werkgevers, 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.

Referenties:

Knevel, J. en Wilken, J.P. (2015). *Inclusie, (on)gewoon doen! Eindrapportage onderzoek Professionals en Inclusie*. Utrecht: lectoraat Participatie, Zorg en Ondersteuning - Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht.

Kröber, H. & M. Verdonschot (2012). Professionals en inclusieve praktijken. Een onderbelichte rol met kansen voor de toekomst. *NTZ*, 2-2012: pp 86-103.