

Leven met een beperking



<p>▶ Onderdeel van de maatschappij ondanks arbeidsbeperking</p> <p>Pagina 3</p>	<p>▶ Kwaliteitsgarantie met Kindercampus</p> <p>Pagina 4</p>	<p>▶ Participatie moet voor <i>iedereen</i> de gewoonte zaak van de wereld worden</p> <p>Pagina 9</p>	<p>▶ Daniël verloor zijn zicht: "Ik ben niet in een hoekje gaan zitten huilen"</p> <p>Pagina 15</p>	<p>▶ De mantelzorgers zien als een samenwerkingspartner in de zorg</p> <p>Pagina 19</p>
---	--	--	---	---



COLUMN

Auteur: Lucille Werner

Oprichter: Lucille Werner Foundation

Geloof in eigen potentieel

Vanuit de gedachte dat mensen met een beperking dezelfde kansen verdienen als mensen zonder beperking, richtte ik eind 2006 de stichting op. Tien jaar later is er veel veranderd; de overheid draagt positief bij met de Participatiewet - en door bij te sturen op de resultaten hiervan. Maar we zijn er nog lang niet; er zullen nog vele stappen gemaakt moeten worden.

Vanuit mijn werkveld zie ik dat door verschillende partijen (mensen met een beperking, overheid en bedrijfsleven) bij elkaar te brengen, naar elkaar te luisteren en elkaar te inspireren, de drempels echt zo hoog niet liggen. Ik blijf me volop inzetten om de emancipatiebeweging van mensen met een beperking verder te brengen. Bijvoorbeeld met De Mis(s) Verkiezing die op 6 mei aanstaande na tien jaar terugkomt op televisie. De twee uur durende liveshow gaat over vrouwen die schitteren door geloof in eigen potentieel. Binnen twee weken na bekendmaking van de Mis(s) Verkiezing hadden zich al 120 veelbelovende kandidaten aangemeld!

We zien bij deze mensen dat het vaak juist door hun handicap is, dat ze gingen geloven in hun enorme potentie, iets wat iedereen in zich heeft, zolang je durft te dromen. Het zijn mensen die accepteren dat onvolmaaktheden nu eenmaal bij het leven horen, wat ze juist in staat stelt om als mens te kunnen bloeien. Ze doen een beroep op een kracht waar mensen 'zonder beperking' vaak niet aan toekomen. Hierdoor kunnen mensen zonder beperking veel leren van mensen met een handicap - en mensen met een beperking hebben het hard nodig dat anderen voor hen open staan. Kortom: we kunnen elkaar alleen maar verrijken!

Het themanummer 'Leven met een beperking' dat voor u ligt, draagt volop bij aan de bewustwording hiervan. Ik ben dan ook verheugd over de verschijning van deze bijlage. Het is precies deze verrijking die ik u als lezer - en iedereen in de samenleving - van harte toewens.



INHOUDSOPGAVE

Passend onderwijs

- 4 Passend onderwijs gebaat bij weg terug
- 5 Alle peuteropvang gelijkwaardig
- 6 Reflectie helpt bij passend onderwijs
- 6 'Gelijke kansen door verschil te maken'
- 6 Jongeren aan de slag zetten
- 7 Geen kind hoeft thuis te zitten
- 8 Leerlingen over onderwijs op maat
- 8 Onderwijs voorop voor jongeren met beperking



Arbeidsparticipatie

- 3 Arbeidsmarktregio's plaveien pad voor mensen met arbeidsbeperking
- 9 Naar een maatschappij waarin iedereen meedoet
- 10 Medische expertise: objectief en onafhankelijk
- 11 Samenwerken noodzakelijk voor arbeidsparticipatie
- 12 Divers personeelsbestand verhoogt prestaties
- 13 Participatiewet biedt kansen
- 14 'Mensen bloeien op en krijgen zelfvertrouwen'



Visuele beperking

- 15 Tegenslag heeft Daniël strijdbaar gemaakt



Technologische toegankelijkheid

- 16 'Digitaal ontoegankelijk? Niet meer van deze tijd'
- 16 Zelfredzaamheid meten
- 17 Technologie ook toegankelijk bij beperking



Ouderenzorg

- 18 Zorg voor mensen met dementie: vreugde van vrijheid
- 19 Mantelzorger als samenwerkingspartner in de zorg



KENNISPARTNERS



Colofon

Deze onafhankelijke publicatie van Pulse Media Group verschijnt op 18 maart bij de Elsevier

Sales: Florieke Leenders (**Media-adviseur**), Annemijn van der Veer (**Sales manager**) en Maarten le Fevre (**Commercieel directeur**)

Redactie: Marianne Rijke (**Hoofdredacteur**), Yara Hooglugt (**Coördinerend redacteur**), Ruby Sanders, Jos Tendijck, Henk Dilling, Petra Lageman, Ankie van Hezewijk, Karin van Leeuwen, Jules Coenegracht en Dewi Gigengack

Vormgeving: Nick van den Berg, **foto's:** Bigstockphoto.com en unsplash.com

Directeur-uitgever: Paul van Vuuren, **drukker:** Janssen/Pers Rotatiedruk, Gennep

De inhoud van de commerciële bijdragen zoals profielen, expertinterviews, expertbijdragen en advertorials beschrijven de meningen en standpunten van de geïnterviewden. De redactie van PMG tracht alle fouten te voorkomen, maar de redactie kan niet instaan voor eventuele fouten of onvolkomenheden in deze bijdragen. PMG aanvaardt hierdoor geen aansprakelijkheid.

Pulse Media Group B.V. www.pulsemedia-group.com info@pulsemedia-group.com

Onderdeel van de maatschappij ondanks arbeidsbeperking

Mensen met een beperking krijgen vaak te maken met moeilijkheden op de arbeidsmarkt. Het zoeken van een baan is een flinke uitdaging en hebben ze eenmaal een werkgever, vindt die het toch soms moeilijk met hun beperking om te gaan. Cordaan biedt daarom begeleidingstrajecten aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Jobcoach Davinia Wijsman: "We zoeken intensief naar mogelijkheden om iedereen een kans te geven op werk en zo weer betrokken te raken bij de maatschappij."

De meeste mensen die bij het Leerwerkbedrijf van Cordaan worden aangemeld hebben een licht verstandelijke of psychische beperking. Door hun beperking, die kan uiteenlopen van een depressie of borderline tot niet-aangeboren hersenletsel, hebben zij een afstand tot de arbeidsmarkt. Cordaan gaat met hen intensief aan de slag om te zoeken waar voor hen banenkansen liggen en hoe de jobcoaches hen daarin kunnen begeleiden.

Volop groeimogelijkheden

Het begeleidingstraject begint al gelijk na aanmelding. Van een werkzoekende wordt allereerst achtergrondinformatie en een eventueel behandelplan opgevraagd bij de behandelaar, persoonlijk begeleider of klantmanager. Wanneer er een goed beeld is van de persoon, wordt hij of zij uitgenodigd voor een uitgebreid intakegesprek. Omdat Cordaan vooraf-



Jobcoach Davinia Wijsman en werknemer Joey van Os

gaand aan de intake al heeft bekeken welke werkomgeving het beste bij de persoon zou kunnen passen, vindt het gesprek vaak plaats op de mogelijke werklocatie. "Hij of zij kan dan gelijk een rondleiding krijgen en kennismaken met de werkbegeleider op locatie", vertelt Wijsman. "We kunnen heel veel vertellen, maar het gevoel op de locatie zelf is vaak toch het belangrijkste."

Een werkzoekende begint altijd op een plek die op dat moment het beste past bij zijn wensen en mogelijkheden. Voor de een is dat een plek in een dagbestedingslocatie, een ander gaat gelijknaaraan detachering in bijvoorbeeld een winkel of een verpleeghuis. Vanaf die plek wordt verder gewerkt aan werknemers- en vakvaardigheden. Dit kan ook gecombineerd worden met een opleiding of delen van een opleiding. Zo gaat het steeds een stap verder, maar wel continu binnen een veilige omgeving. "Gelukkig hebben we veel Amsterdamse bedrijven aan ons weten te binden die met ons samenwerken om kansen te bieden aan mensen met een beperking. Zo kan iemand die als cliënt binnengekomen is doorstromen naar een betaalde baan bij Cordaan of bij een van onze opdrachtgevers."

Waardevolle bijdrage aan de maatschappij

Zo ging dat ook voor de 29-jarige Joey van Os, die sinds een half jaar bij Cordaan zelf in dienst is als chauffeur van cliënten. Door zijn verstandelijke beperking begrijpt hij soms dingen wat trager en kan hij een kort lontje hebben. Voormalige werkgevers hadden vaak moeite hem te begrijpen, merkte hij: "Omdat ze het niet gewend waren met iemand zoals ik te werken, konden ze daar ook geen rekening mee houden." Met Wijsman als jobcoach voelt hij zich nu een stuk beter op de werkvloer. "Er wordt naar me

geluisterd. Als ik nu ergens moeite mee heb of als er een probleem ontstaat tijdens mijn werk, kan ik haar altijd bellen. Dan lossen we het samen op."

Het gevoel hebben dat er altijd iemand achter hen staat, is belangrijk voor de cliënten van Cordaan. Jobcoaches zijn altijd beschikbaar voor een gesprek. Wijsman vindt het mooi om te zien hoe haar cliënten zo groeien in hun loopbaan. Ze voelen zich weer waardevol en betrokken bij de maatschappij, want een baan brengt toch een bepaalde status met zich mee. Wanneer je zo'n stap maakt met een arbeidsbeperking, levert dat bovenal een enorm trots gevoel op."

Het Leerwerkbedrijf

onderdeel van  cordaan

Meer informatie

Cordaan
De Ruijterkade 7
1013 AA Amsterdam
(020) 435 63 00
info@cordaan.nl
www.cordaan.nl

INTERVIEW met Sanne Wolff

Arbeidsmarktregio's plaveien pad voor mensen met arbeidsbeperking

Hoe meer mensen met een beperking aan het werk kunnen, hoe groter het gewin voor de maatschappij. Een schone taak dus voor niet alleen de overheid op nationaal niveau, maar ook voor gemeenten. Sinds de komst van de Participatiewet komen steeds meer verantwoordelijkheden voor het faciliteren van werkzoekenden op regionaal niveau te liggen. Sanne Wolff, programmamanager van Arbeidsmarktregio Zwolle vertelt over de vertaling van landelijk naar regionaal faciliteren op de arbeidsmarkt.

Wat is er op regionaal niveau veranderd de afgelopen jaren?

"Sinds 1 januari 2015 is in Nederland de Participatiewet van kracht. Deze wet schrijft gemeenten voor dat zij verantwoordelijk zijn voor alle mensen die wel aan het werk kunnen, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Het ministerie heeft 35 arbeidsmarktregio's benoemd die zelfstandig invulling geven aan de landelijke banenafspraken. Een baan binnen dit akkoord geldt wanneer er sprake is van tenminste een 25-urig dienstverband. Binnen deze regionale werkbedrijven wordt door VNO NCW, MKB, de vakbonden, regiogemeenten, UWV en het onderwijs samengewerkt om werkzoekenden met een arbeidsbeperking én (potentiële) werkgevers te faciliteren. Er wordt sterk ingezet op een publiek-private samenwerking om zoveel mogelijk mensen aan een baan te helpen."

Hoe werkt dat in de praktijk?

"De arbeidsmarktregio's bemiddelen bij werkzoekenden die vallen onder het landelijk doelgroepregister. Hierin staan mensen geregistreerd die om uiteenlopende redenen een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Deze mensen worden ondersteund in de zoektocht naar een baan. Daarnaast worden werkgevers geadviseerd en begeleid bij het in dienst nemen van werknemers met een beperking. Daarbij wordt veel aandacht besteed aan het voorkomen van een draaideureffect door een aaneenschakeling van tijdelijke contracten en aan een regelluwe manier van samenwerken."



"Werkgevers bieden graag een arbeidsplaats en laten hun sociale hart spreken."

Hoe staan werkgevers hierin anno 2017?

"Er wordt vaak gesproken over de onzekerheden die het in dienst nemen van een werknemer met een beperking met zich meebrengt, maar er zijn inmiddels ook veel zekerheden. Wanneer een werkgever namelijk een werknemer in dienst neemt vanuit het doelgroepregister, kan aanspraak worden gemaakt op loonkostensubsidie of loondispensatie. Ook kan de werkgever beroep doen op een no-riskpolis, zodat wanneer een werknemer uitvalt, de verantwoordelijkheid wordt gedragen door derden. Als de werkplek aangepast moet worden kan daarvoor ook een vergoeding worden aangevraagd. Tot slot

heeft een werknemer die valt onder het doelgroepregister vrijwel altijd recht op een jobcoach die hem of haar bij de taken op de werkvloer begeleidt. De jobcoach kan ook de werkgever terzijde staan. Al met al een mooi palet aan instrumenten om ervoor zorg te dragen dat duurzame arbeidsinpassing een succes wordt."

Waarom is de publiek-private samenwerking zo belangrijk?

"Als partijen elkaar op regionale schaal binnen een dergelijke netwerksamenwerking weten te vinden, gaan veel deuren open. Het sociaal akkoord is voor de arbeidsmarktregio Zwolle vertaald naar een te realiseren aantal garantiebanen van 505 in 2014, 2015 en 2016. Het overgrote deel van deze banen werd binnen onze regio gecreëerd in de private sector. Binnen de netwerksamenwerking creëren we een steeds eenduidiger dienstverlening voor zowel werkgevers als werkzoekenden. De combinatie van eenduidig werken en de instrumenten die we beschikbaar stellen, zorgt ervoor dat werkgevers sneller een arbeidsplaats bieden en zo hun sociale hart nog meer kunnen laten spreken."

Meer informatie

Werkbedrijf Regio Zwolle
Gerealiseerde garantiebanen tot 2017: 773
www.daarwerkenweaan.nl
Info: Linda Zorge (communicatieadviseur),
Linda.Zorge@uwv.nl

Kwaliteitsgarantie met Kindercampus

Per 1 januari 2018 wordt de wet Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk van kracht. Vanaf die dag hebben werkende ouders ook recht op kinderopvangtoeslag voor opvang in de peuterspeelzaal. Tevens gelden dan dezelfde kwaliteitseisen voor beide voorzieningen, maar wat koop je precies waar? Op de Kindercampus, een initiatief van Impuls Kinderopvang, luidt het antwoord: een professioneel, geïntegreerd aanbod voor kinderen van 0 tot 12 jaar.

Peuterspeelzalen en kinderdagverblijven zijn voorschoolse voorzieningen. Eerstgenoemden zijn opgericht met een ontwikkelingsfunctie en van origine schoolser van opzet, terwijl laatstgenoemden primair zijn ontstaan om ouders in staat te stellen te werken. Inmiddels wordt op beide plekken dagdelen voorschoolse educatie aange-

boden, dat in het leven is geroepen voor peuters met een risico op (taal)achterstand. De harmonisatiewet regelt de financiële toegankelijkheid van alle voorzieningen. De wetgever voorziet verder dat steeds meer kindvoorzieningen op ontwikkeling gerichte kindercentra worden. Maar voor ouders is de voorschool nu vooral een peuterspeelzaal met verschillende ontwikkelingsprogramma's.

In de Amsterdamse Westelijke Tuinsteden is directeur Magda Heijtel van Kinderopvangorganisatie Impuls drie jaar geleden begonnen de versnippering van voorzieningen aan te pakken. Daar bestaat nu de Impuls Kindercampus, dat het aanbod voor kinderen van 0 tot 12 jaar integreert. Er zijn 78 Impuls-locaties en 46 basisscholen bij betrokken, waarbij een campus de ene keer een schoolgebouw is waarin ook voorschoolse voorzieningen en buitenschoolse opvang zijn gehuisvest,

en de andere keer uit locaties bestaat die dichtbij elkaar en dichtbij ouders en kinderen liggen.

Met welk doel is de campus opgericht?

"Ons motto is dat elk kind recht heeft op een kansrijke toekomst in een diverse samenleving. In ons werkgebied wonen mensen met meer dan honderd verschillende nationaliteiten. We willen het talent van elk kind ontwikkelen en er tegelijkertijd voor zorgen dat kinderen met verschillende achtergronden met elkaar spelen en van elkaar leren. Onze voorschoolprogramma's zijn afgestemd op het ritme van kind en gezin. Naast diversiteit zijn spelend leren en een gezonde leefstijl belangrijke thema's. Spelend leren is het aanbieden van een omgeving waarin kinderen spelenderwijs worden uitgedaagd, onder begeleiding van pedagogisch medewerkers. Een gezonde leefstijl betekent bijvoorbeeld dat er op alle plekken altijd water en fruit is en dat er buiten gespeeld kan worden. Maar ook dat we ouderavonden op dit thema organiseren."

Hoe wordt op de kwaliteit toegezien?

"We werken met coaches die op locatie pedagogisch medewerkers bijstaan en adviseren. Daarnaast heeft Impuls een nauwe samenwerking met HvA, iPabo en UvA om de kwaliteit en daarmee het aanbod aan kinderen continu te optimaliseren. Impuls heeft ook een wetenschappelijk medewerker in dienst

om middels praktijkonderzoek de juiste interventies te kunnen doen."

Hoe ziet de samenwerking met de basisscholen eruit?

"Het is voor ouders prettig te weten dat er pedagogische samenhang en overleg is tussen voorschoolen en de latere basisschool. Onze medewerkers bespreken de voortgang van de kinderen voortdurend met hun ouders en verzorgers. Ook zorgen ze voor een soepele overdracht naar de leerkrachten van de basisschool, zodat er voor kinderen een doorlopende ontwikkelingslijn ontstaat."

Hoe belangrijk is de rol van de ouders?

"We willen dat de wereld thuis en die van de campus op elkaar aansluiten. In oudergesprekken vragen we ouders aan welke ondersteuning ze behoefte hebben. Maar ook waar wij professionals nog oog voor moeten hebben. Ook doen we soms een oproep aan ouders een activiteit vorm te geven, waaraan de kinderen van de kindercampus dan kunnen deelnemen."



impuls kindercampus
dichtbij thuis

Meer informatie

Impuls Kindercampus
impuls@impuls.nl
www.impuls.nl

Passend onderwijs gebaat bij weg terug

Met de Wet Passend Onderwijs, die in 2014 van kracht werd, wordt onder andere nagestreefd dat zoveel mogelijk leerlingen onderwijs volgen op een reguliere school: niet de beperkingen van leerlingen, maar juist hun mogelijkheden staan centraal. Het klinkt Joke Middelbeek, bestuurder van stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden, als muziek in de oren.

Wanneer is onderwijs passend?

"Als je aansluit bij de leer- en ontwikkelvragen van het kind. Kinderen die moeite hebben met leren, bijvoorbeeld door dyslexie, ADHD of een vorm van autisme, hebben extra ondersteuning nodig. Hetzelfde geldt voor hoogbegaafde kinderen en voor kinderen met een lichamelijke beperking of met moeilijk gedrag. Belangrijk is dat je kinderen niet alleen cognitief stimuleert. Ze moeten ontdekken wie ze zijn. Een gevoel van eigenwaarde opbouwen. Als je voortdurend hoort wat je allemaal niet kunt, dan versterkt dat je zelfvertrouwen niet. Laat kinderen ervaren wat ze wel kunnen. Leer voor het leven en niet voor de school, daar gaat het om. Soms blijkt dat kinderen die instappen op de reguliere basisschool na verloop van tijd meer baat hebben bij speciaal basisonderwijs (SBO) of speciaal onderwijs (SO). Je moet hier overigens zorgvuldig mee omgaan. En als een kind eenmaal naar het SB of SO is overgeplaatst, zou het goed zijn als er ook een weg terug is. Die is er nu meestal niet."

Een weg terug?

"Het zou mooi zijn als het reguliere basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs intensiever gaan samenwerken. Als een kind van het 'gewone' basisonderwijs naar een speciale vorm van basisonderwijs gaat, dan is het meestal niet mogelijk dat het kind, wanneer dat in principe zou kunnen, terugkeert naar het reguliere basisonderwijs. Het SBO zou zich moeten ontwikkelen tot expertisecentrum, een soort schakelpunt tussen het reguliere basisonderwijs en het SO. Een tussenfase waarin docenten en andere onderwijsdeskundigen in alle rust kunnen bekijken welke onderwijsvorm voor een kind daadwerkelijk de beste is. Dit zou goed aansluiten bij het gedachtegoed van passend onderwijs."

Er wordt soms te snel geconcludeerd dat een kind op de 'verkeerde school' zit?

"Ja. Een oplossing hiervoor zou de satellietklas kunnen zijn. Een groep leerlingen uit verschillende klassen met een extra aandachtsvraag. Kinderen krijgen daar een extra steuntje in de rug of ze worden extra uitgedaagd als ze hoogbegaafd zijn. Kinderen die gedragsmatig niet meer in een klas passen, worden door de leerkracht als lastig ervaren. Op zich is dat begrijpelijk, maar we moeten niet vergeten dat gedrag ergens vandaan komt. Wanneer je het ongewenste gedrag een stap voor kunt zijn door het kind uit de



Joke Middelbeek

bestaande klassituatie te halen en in een satellietklas te plaatsen, dan kan die leerling na verloop van tijd misschien gewoon terugkeren naar zijn oude klas. Zo voorkom je dat een leerling van het reguliere basisonderwijs naar speciaal basisonderwijs wordt verwezen, terwijl dat soms anders kan."

Wat doet jullie onderwijsorganisatie?

"Als stichting verzorgen wij met vijftien scholen openbaar onderwijs. Het gaat om basisonderwijs en speciaal basisonderwijs. We werken volgens verschillende concepten: Dalton-, Montessori- en ontwikkelingsgericht onderwijs en we hebben regulier onderwijs. We zijn dit jaar, in samenwerking met Esprit scholen, met Spring High gestart. Dit is een nieuwe onderwijsvorm, waarin de laatste twee jaren van het basisonderwijs en de eerste twee jaren van het voortgezet onderwijs samenkomen. In plaats van een 'harde' overgang van de basisschool naar de middelbare school komen er doorlopende leerlijnen: pedagogisch-didactisch en vakinhoudelijk voor leerlingen van 10 tot en met 16 jaar."

Meer informatie

Stichting Westelijke Tuinsteden
info@stwt.nl
www.stwt.nl

Alle peuteropvang gelijkwaardig

 **Van onze redactie**
Auteur: Ruby Sanders



Uitgelicht

Kinderen tussen de 2 en 4 jaar kunnen terecht bij een 'voorschoolde instelling', een peuterspeelzaal of kinderdagverblijf waar zij spelend leren en voorbereid worden op de basisschool. Er wordt gewerkt met een speciaal educatief programma. In oktober 2016 heeft minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken) het wetsvoorstel Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk ingediend. Deze wet zal naar verwachting per januari 2018 van kracht gaan. Naast het wetsvoorstel Harmonisatie heeft de minister in mei 2016 het Akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang opgesteld, met daarin opgenomen 'Vier pijlers voor innovatie en kwaliteit in de kinderopvang:'

De keuze in kinderopvang zou niet afhankelijk moeten zijn van de financiële situatie van de ouders. Kinderdagverblijf en peuterspeelzaal zouden even goed moeten voorbereiden op de basisschool. Het klinkt logisch, maar toch is dit in Nederland niet vanzelfsprekend. Werkende ouders laten hun kinderen doorgaans naar het kinderdagverblijf gaan, waar van 's ochtends tot 's avonds plek is, terwijl niet-werkende ouders van de peuterspeelzaal gebruikmaken, waar kinderen alleen dagdelen terecht kunnen. Werkende ouders ontvangen nu alleen voor het kinderdagverblijf een toeslag, terwijl de financiering van peuterspeelzaal door de gemeente geregeld is. Daarnaast gelden er andere kwaliteitseisen aan beide typen opvang. Het ministerie van Sociale Zaken heeft aan deze ongelijkheid een einde willen maken.

Harmonisatiewet

De wet Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk, die per januari 2018 in moet gaan, zal de voorzieningen voor kinderen van 2 tot 4 jaar gelijk trekken. De financiële toegankelijkheid van peuterspeelzaal en kinderopvang voor werkende ouders zal hetzelfde worden. Heidy Knol, directeur Brancheorganisatie Kinderopvang, vertelt blij te zijn met het wetsvoorstel. "De harmonisatie zal zorgen voor veel minder versnippering." Waar het kinderdagverblijf ontstaan is vanuit de mogelijkheid om ouders te laten werken, zijn peuterspeelzalen ontstaan om kinderen voor te bereiden op school. De financiering van de instellingen en eisen waaraan ze moesten voldoen waren verschillend. Die zullen met de harmonisatiewet worden weggenomen.

Versnipperde financiering

De kinderopvang is lang erg versnipperd geweest. Ouders die allebei werken (of studeren) krijgen een toeslag van de overheid, maar alleen voor het kinderdagverblijf en niet voor de peuterspeelzaal. Daarnaast is er voor een groep kinderen met een

zogenoemde VVE-indicatie (bij kans op taalachterstand) vanuit de gemeente aparte financiering zodat zij kosteloos van de peuterspeelzaal gebruik kunnen maken. Dan is er nog een derde categorie, de middengroep: kinderen met één of geen werkende ouders, zónder VVE-indicatie. Voor kinderdagverblijven komen deze ouders niet in aanmerking, omdat zij geen toeslag ontvangen. Maar ook de peuterspeelzaal is voor hen niet (altijd) kosteloos. Juist deze groep kinderen maken volgens Knol kans om tussen wal en schip te vallen. Daarom heeft het Rijk voor deze groep 60 miljoen euro vrijgemaakt en verdeeld over de gemeenten. Knol: "Kanttekening hierbij is dat dit niet gecontroleerd wordt, dus of en hoe dit geld precies aan de betreffende peuters wordt besteed, is onduidelijk." Deze kinderen zijn afhankelijk van hoe het in hun gemeente is geregeld, en dat kan verschillen.

Gjalt Jellesma, voorzitter van de Belangenvereniging van ouders in de Kinderopvang & Peuterspeelzalen BOinK, is geen voorstander van de VVE-indicatie, omdat ook hij ziet dat hierdoor bepaalde groepen buiten de boot vallen. Liever pleit hij voor een en hetzelfde programma voor alle kinderen. Dat sluit aan bij het landelijke SER-advies 'Gelijk goed van start', dat stelt dat alle peuters recht hebben op wekelijks 16 uur opvang, met bijbehorende financiële tegemoetkoming voor de ouders. Net als BOinK onderschrijft ook de Branchevereniging Kinderopvang het SER-advies, omdat het ontwikkelrecht biedt voor alle kinderen. Dit is nog toekomstmuziek, denken de betrokkenen, maar de harmonisatie is een stap in de goede richting.

Financiële gevolgen harmonisatie

Allereerst worden met de harmonisatiewet financieringsstromen gelijkgetrokken, waardoor ouders meer vrijheid zullen krijgen in hun keuze. Werkende ouders kunnen straks een combinatie maken tussen kinderopvang en peuterspeelzaal en kunnen voor beiden een toeslag aanvragen. Knol juicht die vrijheid toe. "Hoewel ouders beslissingen doorgaans in het belang van hun kinderen maken, zie je in tijden van economische crisis dat zij wel degelijk hun keuzes aanpassen." Zoals ouders die hun kind niet meer naar de opvang brengen, of minder. Straks zullen ouders meer vrijheid hebben: willen ze hun kind naar de kinderopvang brengen of de peuterspeelzaal? De hele dag of een deel? "Er zijn dan geen financiële prikkels meer die de keuze beïnvloeden."

Niet-werkende ouders die hun kinderen nu bij een gesubsidieerde peuterspeelzaal brengen, zullen daar in de toekomst ook een toeslag voor kunnen aanvragen. Volgens Jellesma kan dat een extra administratieve last betekenen. Dat kan voor een bepaalde groep – laagopgeleide, niet-Nederlandssprekende – ouders voor problemen zorgen. Het digitaal aanvragen van toeslagen is in de praktijk niet voor iedereen bereikbaar. Ouders besteden dit uit, wat fraude in de hand kan werken. Volgens BOinK is daar een oplossing voor: de 'toeslagmakelaar'. Een gecertificeerd en door DUO (die de toeslagen straks gaat uitkeren) opgeleide professional, die in dienst van peuterspeelzalen de aanvragen doet voor ouders die dat zelf niet kunnen.

Niet alleen zou dit fraude tegengaan, maar ook moet het drempelverlagend werken voor ouders die hun kinderen anders niet naar een opvang brengen.

Altijd twee professionals op de groep

Behalve financiële gevolgen zal de harmonisatie ook van invloed zijn op de kwaliteit van de opvang. Allereerst moeten peuterspeelzalen straks voldoen aan dezelfde eisen aan buitenruimte. Dit zal naar verwachting niet voor grote problemen zorgen. Vaak zijn peuterspeelzalen in scholen gevestigd, of delen zij de buitenruimten. Het grootste verschil zit hem nu in de eisen aan personeel. In peuterspeelzalen was het mogelijk om een vrijwilliger op de groep te zetten, vaak een van de ouders. Straks moeten peuterspeelzalen, net als kinderdagverblijven, altijd twee professionals op elke groep zetten. Een goede zaak, vindt Jellesma: "Het feit dat er ouders op de groep stonden in peuterspeelzalen, was vooral ingegeven door financieel gewin. Handig, aangezien de gemeenten betaalden. Wil je de kwaliteit verhogen, dan gaat dat het beste met de aansturing van een meewerkend hbo'er." Ook Knol denkt dat een verbeterslag mogelijk is doordat straks alleen nog bevoegde pedagogisch medewerkers in de opvang werken.

Gemengde groepen

Niet-werkende ouders zijn nu afhankelijk van het gesubsidieerde aanbod van gemeenten. Het liefst zouden de experts zien dat alle voorschoolse voorzieningen, zeker met ingang van de harmonisatiewet, voor gemengde groepen zorgen: kinderen met en zonder VVE-indicatie; van werkende en niet-werkende ouders. Knol: "Vaak zijn de voorzieningen een afspiegeling van de wijk. Je wilt graag gemengde groepen, maar in sommige wijken is dat lastig." De samenstelling van de groepen zal niet direct door de harmonisatiewet beïnvloed worden, denkt ook Jellesma. Om gemengdere groepen te creëren, pleit hij voor afschaffing van de VVE-indicatie. "In bepaalde wijken heb je natuurlijk meer kinderen in die doelgroep, maar segregatie en stigmatisering lost niets op."

Investeren in peuters

Het belangrijkste voordeel van de harmonisatie ligt in de groeiende aandacht die gaat naar 'investeren in peuters'. Want dat loont, volgens de experts. Het voorkomt achterstanden, helpt hen sociale vaardigheden te vormen en spelend leren, laat peuters in aanraking te komen met andere kinderen en bevordert de taalontwikkeling.

Toch is niet bij alle ouders dit besef aanwezig, legt Jellesma uit. In sommige milieus of culturen geeft het een moeder meer status om fulltime voor de kinderen te zorgen. Bij deze gezinnen moet de mindset echt veranderd worden. Moeders moeten verleid worden om hun kinderen naar de opvang te brengen. Dat kan bijvoorbeeld door op dezelfde locatie ook de moeder iets te bieden, zoals een taalcursus of andere leermogelijkheden. Want, zegt Jellesma, "het is ontzettend veel waard om ook deze ouders erbij te betrekken en voor te lichten."

INTERVIEW met Neely Anne de Ronde-Davidse

Reflectie helpt bij passend onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs op 1 augustus 2014 wil de overheid steeds meer leerlingen met een bijzondere onderwijsbehoefte in het regulier onderwijs plaatsen. Een interessante stap, vindt dr. Neely Anne de Ronde-Davidse van onderwijsinstelling Driestar educatief, maar wel een die verdiepende kennis en vaardigheden vergt van leerkrachten.

Wat vraagt passend onderwijs van een leerkracht?

“De basisvaardigheden die op de pabo worden geleerd, volstaan niet altijd meer wanneer een leerkracht te maken krijgt met een leerling met speciale onderwijsbehoeften. De leerkracht moet zich kwetsbaar durven opstellen wanneer hij of zij vastloopt in de begeleiding. Een open houding die teambreed gedragen wordt, is daarbij van groot belang. We leven in een maatschappij waarin we

graag vasthouden aan labels, alsof er direct iets mis is wanneer een kind ‘anders’ is. Diversiteit als meerwaarde voor het onderwijs beschouwen en in ieder kind talenten en gaven naar boven halen ondanks zijn of haar beperking: daar moeten we naartoe in de toekomst.”

Welke rol speelt het team daarin?

“Van leerkrachten wordt binnen passend onderwijs verwacht dat ze groepsdoorbekend kunnen werken. Als een leerkracht van groep 8 al op de hoogte is van een autistische leerling die over enkele jaren in de klas zal komen, kan vooraf al een begeleidingstraject worden bepaald. Leerkrachten moeten zich vooral realiseren dat ze absoluut geen alleskunnners hoeven te zijn. Bekijk binnen een team welke expertise je in huis hebt, werk samen en blijf communiceren met ouders en begeleiders. Soms betekent dat

ook dat je een leerling doorverwijst naar het speciaal onderwijs.”

Wat kunnen jullie betekenen voor leerkrachten in het passend onderwijs?

“Op basis van praktijkgericht onderzoek hebben we samen met opleidingsscholen een reflectiemodel ontwikkeld voor leerkrachten. Dat brengt persoonskenmerken in kaart. Als een leerkracht zich realiseert wat zijn sterke en zwakke kanten zijn, kan hij aan de slag om draagkracht te vergroten. Essentieel is het gevoel van bekwaamheid: voelt een leerkracht zich vaardig genoeg om leerlingen met een beperking te begeleiden? Hoe staat de leerkracht in het vak, welke kennis en vaardigheden zijn aanwezig en hoe is zijn attitude ten aanzien van leerlingen met een bijzondere onderwijsbehoefte? Al deze factoren bepalen hoe geschikt een

leraar is voor het passend leraarschap en waar hij ondersteuning nodig heeft. Deze ondersteuning bieden wij onder andere op het gebied van hoogbegaafdheid, groepsdynamica en teamleren.”



Neely Anne de Ronde-Davidse

Meer informatie

www.driestar-educatief.nl

INTERVIEW met Toon Kuijs

'Gelijke kansen door verschil te maken'

Voor leerlingen met een beperking is onderwijs op maat noodzakelijk om de kloof met het reguliere onderwijs zo klein mogelijk te houden. Toon Kuijs van Stichting VierTaal vertelt.



Toon Kuijs

Waarom onderwijs op maat voor deze leerlingen?

“Idealiter zou elke leerling naar de school om de hoek kunnen, maar op sommige specifieke hulpvragen kan het reguliere onderwijs geen antwoorden geven. Daarvoor zijn speciale scholen nodig, met het doel zoveel mogelijk aan te sluiten bij het regulier onderwijs, en als het kan leerlingen daar naar terug te plaatsen. Bij taalproblematiek of auditieve beperkingen geldt: hoe eerder je erbij bent, hoe groter de kans dat de leerling naar het regulier onderwijs kan.”

Hoe ziet dat onderwijs voor leerlingen met auditieve of communicatieve beperkingen eruit?

“Alle activiteiten voor deze doelgroep moeten doordrongen zijn van taal. Leerlingen hebben behoefte aan logopedische ondersteuning. Daarnaast is bijvoorbeeld

figuurlijk taalgebruik vaak erg lastig. Ook taalproductie in de zin van woordenschat moet extra aandacht krijgen; door specifieke stoornissen in de hersenen of het gehoor ontwikkelen ze een minder grote woordenschat. Kleinere klassen dragen bij aan individuele aandacht. Daarbij moet oudercontact extra gestimuleerd worden. De problematiek zorgt voor veel vragen bij de ouders en door de kleine doelgroep moeten zij van alle regio's naar de speciale scholen komen. Tot slot kan ambulante hulp aan leerlingen, maar ook aan leerkrachten, in het reguliere onderwijs bijdragen. Vaak met heel praktische tips en trucs; zoals dat de mond van de leerkracht altijd zichtbaar moet zijn voor slechthorenden.”

Hoe geven jullie deze groep meer kansen in de maatschappij?

“'Gelijke kansen door verschil te maken' is ons motto. Gelijke kansen voor alle

leerlingen bieden is niet altijd even makkelijk, maar het is wel onze opdracht. Daarom doen we veel aan persoonlijkheidsontwikkeling; begrijpen wat je beperking is, én wat je mogelijkheden zijn. Leerlingen hun sterke kanten laten ontwikkelen, door ook te bespreken hoe ze zich presenteren op een stageplek; hoe open ze zijn over de beperking. Daarop oefenen draagt bij aan hun kansen in de maatschappij. Wij gebruiken hierbij de begrippen 'kiezen', 'maken' en 'delen': pas wie goed kan kiezen, maken en delen, kan een volwaardig burger in de maatschappij zijn.”

Meer informatie

Stichting VierTaal biedt onderwijs en ondersteuning aan leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking.
Telefoon: 020 - 669 81 94
E-mail: info@viertaal.nl

INTERVIEW met Irma van der Veen

Jongeren aan de slag zetten

Het vinden en houden van werk is een belangrijke factor voor actieve deelname aan de samenleving en positief sociaal gedrag voor jongeren, stelt Irma van der Veen, directeur van Stichting 180.

Waarom is het voor jongeren belangrijk om al vroeg een verband te leggen tussen school en werk?

“Er hangt veel af van je opleiding. Voor jongeren met een beperking is het behalen van een startkwalificatie niet altijd haalbaar en dat maakt de kans op werk kleiner. Juist voor deze jongeren moet het onderwijs vooral gericht zijn op beroepenoriëntatie, keuzes maken; het leren van werknemersvaardigheden. Leren in de praktijk door het lopen van stages is essentieel. Hoe eerder een jongere zich oriënteert op werk, hoe eerder hij of zij doelgericht een baan kan proberen te vinden.”



Irma van der Veen

Welke factoren behalve werk en school moeten daarbij worden meegenomen?

“Een stabiel thuisfront, een sociaal leven en een vriendennetwerk zijn allemaal van grote invloed op de mogelijkheid voor een

jongere om zich goed te kunnen ontwikkelen. In feite zijn dat voor iedereen de basisvoorwaarden om gezond en goed te aarden in de samenleving.”

Hoe kan het netwerk van jongeren betrokken worden?

“De invloed van familie of vrienden kan positief of negatief van aard zijn en in beide gevallen is het van belang hierop te letten. Belangstelling, stimulans en facilitaire ondersteuning zijn positieve krachten. Het is belangrijk om de verzorgers hier bewust van te maken. Uiteindelijk wil je dat een jongere zelfstandig kan leven, maar ook dat het netwerk betrokken is zodat hij of zij op iemand terug kan vallen als het even niet lukt.”

Hoe pakken jullie dat aan?

“Wij maken gebruik van de 'Aan de slag'-methode, waarbij de jongere samen met

een begeleider kijkt wat hij zelf kan en waar hij begeleiding bij nodig heeft. Dit kan om school gaan, maar ook om relaties of het vinden van een hobby. Het uitgangspunt is om de jongere in zijn eigen kracht te zetten. Want het gaat uiteindelijk om zelfstandig mee te kunnen draaien in onze samenleving. De kracht van Aan de slag is een combinatie van maatwerk en intensieve persoonlijke begeleiding, aangevuld met specifieke interventies.”

Meer informatie

Stichting 180 richt zich op de begeleiding van jongeren naar school en werk door het netwerk van de jongere te betrekken en factoren als wonen en vrije tijdsinvulling mee te nemen.

Geen kind hoeft thuis te zitten

Van onze redactie
Auteur: Ruby Sanders

Sinds 2014 is in Nederland het passend onderwijs ingevoerd, om voor alle kinderen in het basis- en voortgezet onderwijs een passende onderwijsplek te realiseren. Schoolbesturen hebben hierbij een zorgplicht, zij zijn er verantwoordelijk voor dat alle leerlingen, ook zij die extra ondersteuning nodig hebben, een goede onderwijsplek krijgen. Een van de uitgangspunten is 'regulier als het kan, speciaal als het moet'. Dat betekent dat meer kinderen met aanvullende ondersteuning binnen de reguliere school blijven, maar leerlingen met heel complexe hulpvragen een plek op een speciale school moeten krijgen. Daarbij is het doel dat geen kind thuis blijft zitten.

Wat heeft een kind (nodig)?

In het speciaal onderwijs is flink wat veranderd sinds 2014, vertelt Marc Cantrijn, beleidsadviseur van het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs. "We zijn overgestapt van 'wat heeft een kind?', naar 'wat heeft een kind nodig?'. Voorheen werd vooral gekeken naar de (zintuiglijke, gedragsmatige, psychiatrische, lichamelijke of intelligentie-)beperking. Met een diagnose én een aangetoonde onderwijsbeperking kreeg een leerling een indicatie voor speciaal onderwijs. Dit was landelijk hetzelfde geregeld. Ouders konden kiezen tussen een plek op een gewone basisschool of in het speciaal onderwijs. Aan elke indicatie hing een vast bedrag; het aantal indicaties was niet gelimiteerd. Hoe meer indicaties, hoe meer het speciaal onderwijs de overheid kostte. Beheersing van de kosten was een van de redenen voor de invoering van passend onderwijs. Nu heeft elke regio een gelimiteerd budget, wat verdeeld moet worden over alle kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. De wet stimuleert zo dat minder leerlingen naar het speciaal onderwijs gaan. Landelijk is de afgelopen jaren inderdaad een lichte daling te zien. Een keerzijde is dat de situatie per regio kan verschillen. In sommige regio's zijn speciale scholen gefuseerd en het kan voorkomen dat de ene regio anders besluit dan de andere.

Ondersteuning leraren

Reguliere scholen dienen voor elke leerling passend onderwijs te kunnen verzorgen. Dat kan door praktische aanpassingen zoals het installeren van een lift, het wegnemen van drempels of ringleidingen voor slechthorende en dove leerlingen. "Belangrijker is het bij- en nascholen van docenten", zegt Cantrijn. Wanneer kinderen een andere didactische of pedagogische aanpak nodig hebben, dan moeten leraren goed bijgeschoold worden. Dan nog blijft de vraag hoeveel verschillende problematieken in één klas een leraar kan behappen. Verschillende didactische niveaus zijn doorgaans het probleem niet, maar leerlingen met verschillende gedragsmatige stoornissen kunnen een klas ontregelen. Zo wordt de druk op leraren groot. Daarbij zit er een grens aan de hoeveelheid cognitieve verschillen tussen leerlingen die een leraar binnen één klas kan lesgeven. Volgens Dolf van Veen van het Nederlands Centrum Onderwijs en Jeugdzorg (NCOJ), is voor leraren in het regulier onderwijs veel meer ondersteuning nodig. "In veel andere landen is al jaren geleden de beweging richting inclusief onderwijs en integratie van leerlingen met problemen of beperkingen gemaakt, maar in Nederland is lange tijd gefocust op het speciaal onderwijs." Met het passend onderwijs is nu een eerste stap gezet, maar voor echt inclusief onderwijs moeten leraren volgens Van Veen veel meer ondersteuning kunnen genieten, van bijvoorbeeld taalspecialisten of hulpverleners.

Regionale samenwerking

Reguliere en speciale scholen werken in regionale samenwerkingsverbanden om passend onderwijs te realiseren. Het samenwerkingsverband beschikt over een vastgesteld budget om onderwijsplaatsen en ondersteuning te bekostigen en beslist wanneer

extra hulp wordt ingeschakeld. Dat kan binnen de reguliere school, of voor leerlingen met zeer complexe onderwijs-zorgvragen, op een speciale school. Samenwerkingsverbanden hebben de opdracht om te zorgen voor een dekkend aanbod van voorzieningen, maar de precieze invulling ligt bij de scholen zelf.

Naast de invoering van het passend onderwijs, heeft het speciaal onderwijs ook te maken gehad met de invoering van de Jeugdwet, de Wet Langdurige Zorg (WLZ) en de Participatiewet. Hiervoor zijn samenwerkingen tussen gemeenten, onderwijsinstellingen en zorgaanbieders opgezet en ook hier zijn de meeste geldstromen binnen gemeenten geregeld. Daarnaast werken scholen, gemeenten, bedrijven en ondersteunende zorg samen om de overgang van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) naar (betaald of onbetaald) werk mogelijk te maken. Cantrijn voegt toe dat hierbij "een langdurige integrale aanpak noodzakelijk is", die bij voorkeur vroegtijdig start, wanneer leerlingen nog een paar jaar school voor de boeg hebben. Door de decentralisatie kunnen gemeenten, jeugdzorg en scholen één lijn trekken en kinderen en jongeren op dezelfde wijze behandelen en begeleiden. Voordeel hiervan is dat de verantwoordelijkheden 'dicht bij de mensen' liggen. De keerzijde ligt in de rigoureuze overgang, waar veel organisaties nog steeds van bijkomen. "Er moeten nog veel mensen wennen aan deze overgang; dat je niets meer kunt 'doorschuiven' naar elkaar maar de dingen echt samen moet oplossen." Een ander punt van zorg ligt in het wegvloeiën van expertise doordat minder kinderen naar het speciaal onderwijs gaan.

Geen thuiszittende kinderen

Ondanks de doelstelling zijn er nog steeds thuiszittende kinderen voor wie geen passende plek gevonden is. Hiervoor zijn landelijke initiatieven opgezet zoals het 'Lansbrekers'-programma, een samenwerking van participerende organisaties waar wordt ingezet op het verminderen van thuiszitters. Toch blijft het soms ingewikkeld om een geschikte plek voor een leerling te vinden, blijkt

ook uit de Evaluatie Passend Onderwijs (zie kader). Wel is het zo dat het onderwerp 'thuiszitten' inmiddels hoog op de agenda staat, regionaal maar ook landelijk. Op 15 december jl. sprak staatssecretaris Sander Dekker in de Tweede Kamer over passend onderwijs, en ook daar werd over maatregelen gesproken om het aantal thuiszitters verder terug te dringen. Hoe de andere doelstellingen van het passend onderwijs tot nu toe behaald zijn, en welke gevolgen de wet voor het regulier en het speciaal onderwijs heeft, wordt op dit moment verder onderzocht door het Onderzoek consortium Evaluatie Passend Onderwijs.

Klaarstomen voor de toekomst

Het VSO bereidt leerlingen voor op het leven na school. Dat kan gericht zijn op vervolgonderwijs, op arbeid of een vorm van dagbesteding. Cantrijn ziet de taak van het VSO breder dan alleen een diploma meegeven. "De opdracht is de leerlingen optimaal klaar te stomen op wonen, werken, vrije tijd en goed burgerschap." Leerlingen met zware lichamelijke of verstandelijke beperkingen moeten worden voorbereid op praktische zaken. Hoe zelfstandiger iemand kan leven, hoe meer de persoon tot bloei kan komen en hoe minder kosten de maatschappij aan hem of haar heeft. Dus moet er zo veel mogelijk gewerkt worden aan de vaardigheden die hiervoor nodig zijn. Wanneer basale vaardigheden, zoals boodschappen doen of koken, geleerd zijn, kan dat enorm veel schelen in bijvoorbeeld de kosten voor thuiszorg later. Cantrijn geeft aan dat het VSO ook aandacht besteedt aan goed burgerschap. Leerlingen die hun leven lang gewend zijn buiten de maatschappij te staan, altijd een uitzonderingspositie innemen, moeten bewust worden van die maatschappij en hun rol daarin. Alleen dat kan integratie van mensen met een beperking werkelijk bevorderen.

Stand van zaken: Evaluatie passend onderwijs

Vanaf november 2015 is gestart met het meerjarige Evaluatieprogramma Passend onderwijs. De onderzoeksprojecten binnen het evaluatieprogramma worden uitgevoerd door een consortium van onderzoeksinstituten, onder leiding van het Kohnstamm Instituut. Uit de evaluatie blijkt dat de invoering van passend onderwijs gevolgen heeft gehad voor het reguliere en het speciaal onderwijs (SO). Positieve veranderingen zijn dat scholen meer zichtbaar zijn geworden voor het hele onderwijsveld en dat er meer wordt samengewerkt met gemeenten en het samenwerkingsverband (SWV) om dekkend aanbod te realiseren. Over de verdeling van financiële middelen luidt de voorlopige conclusie dat men tevreden is over de grotere vrijheid die er is om middelen naar eigen inzicht aan te wenden. Een minder positieve verandering betreft de financiering voor leerlingen met ernstige meervoudige beperking niet altijd te verkrijgen, aangezien dit de hoogste bekostigingscategorie betreft. Op landelijk niveau heeft de budgetfinanciering gezorgd voor kostenbeheersing. Op de samenwerkingsverbanden ligt wel een druk om de kosten te beheersen. Daardoor zijn er zorgen over de kwaliteit van de ondersteuning die mogelijk is en over de draagkracht van leraren in het regulier onderwijs. Ook is duidelijk geworden dat de kennis en expertise vanuit het SO/SBO en het VSO weinig concreet wordt ingezet in het regulier onderwijs.

Bron: Onderzoek consortium Evaluatie Passend Onderwijs.



Leerlingen over onderwijs op maat

Van onze redactie
Auteur: Ruby Sanders



“

Toen ze bekendmaakten dat ik naar de havo kon, verbaasde dat me niet. Ik was er klaar voor

Arjun

”

In Nederland maken ongeveer 68.000 kinderen en jongeren gebruik van het Speciaal Onderwijs (4 tot 13 jaar) en het Voortgezet Speciaal Onderwijs (13 tot 20 jaar). Arjun en Luca zitten op een VSO-school en vertellen hoe het daar is. Eén ding wordt meteen duidelijk: speciaal onderwijs is niet (alleen) voor lagere niveaus of kinderen met gedragsproblemen.

Arjun zit in 5 havo; als alles goed gaat haalt hij dit jaar zijn diploma. Hij begon op het vmbo, maar al snel bleek dat hem makkelijk af te gaan. Het vmbo-advies kwam voort uit een minder plezante basisschoolperiode, vertelt hij. Hij wist toen nog niet van zijn autisme en werd gepest, doordat zijn gedrag afweek van dat van anderen. Op de basisschool, ook een speciale school, zaten veel kinderen met gedragsproblemen. Pas op de middelbare school bloeide Arjun op. “Toen ze bekendmaakten dat ik naar de havo kon, verbaasde dat me niet. Ik was er klaar voor.”

Kleine en gemengde klassen

Luca doet momenteel 3 havo. Door ziekte heeft hij vertraging opgelopen en is hij als 17-jarige ouder dan de gemiddelde

derdejaars, maar gelukkig is hij niet de enige in zijn klas. Luca merkt dat de lesstof hem minder moeite kost dan zijn jongere klasgenoten. “Waarschijnlijk zou ik meer aankunnen, maar op dit moment heb ik geen behoefte aan meer belasting.” Over het algemeen bevalt de school hem goed. “Door de kleine klassen is er meer aandacht voor elke individuele leerling, en leraren houden zo veel mogelijk rekening met je.”

De klassen in het VSO zijn doorgaans kleiner dan op reguliere scholen en kunnen leerlingen uit verschillende leerjaren of niveaus bevatten. Daarom werken leerlingen veel zelfstandig, met individuele begeleiding waar nodig. Luca heeft dit jaar alleen havisten in de klas maar eerder deelde hij de klas met andere niveaus. “Daar had ik geen last van, omdat je met je eigen werk verder kunt zonder steeds klassikaal les te hoeven volgen.” Kinderen die meer begeleiding nodig hebben in de les, vindt Luca dan ook geen probleem. “Ik probeer ze te ondersteunen waar ik kan.”

Arjun vindt het ook prettig dat hij zelfstandig kan werken als hij wil. Ondanks de kleine klassen is het soms

wel druk – als leerlingen en leraren met elkaar in discussie gaan over iets anders dan de lesstof bijvoorbeeld. Of als hij op de gang zit te werken en andere kinderen hard praten. “Voor mij is stilte en concentratie tijdens het leren het belangrijkste. Als dat er niet is, stoort het. Maar je hebt genoeg plekken waar je rustig kunt werken.” Tijdens sommige lessen zit hij samen met kinderen van andere leerjaren. Dat betekent vaak jongere kinderen, en die kunnen weleens drukker zijn dan de vijfdejaars.

Extra hulp

Op school kunnen leerlingen zelf aangeven of ze extra hulp nodig hebben, bijvoorbeeld tijdens de voorbereiding op de examens. Soms is dit niet nodig. Luca heeft buiten de lessen op dit moment geen extra hulp en ook Arjun heeft niet altijd die behoefte. “Als ik echt iets nodig heb, dan vraag ik het, maar ik zoek dingen ook graag zelf uit.” Wel maakte hij gebruik van een project dat leerlingen met autisme ondersteunt tijdens de opleiding en voorbereidt op de vervolgstudie. Daar leerde Arjun zijn sterke punten kennen en kreeg hij informatie over het hbo, de universiteit en praktische zaken als het leenstelsel.

Plannen voor de toekomst

Arjun staat nuchter tegenover zijn autistestoornis. “Als iemand daarover vraagt, zeg ik ‘ja ik heb autisme, maar ik ben een normaal persoon. Ik ben niet geestelijk gestoord!’ Ik schaam me er niet voor.” Hij heeft grootse plannen: via het vwo naar de universiteit en astronomie studeren. Hij is al op een open dag en een sterrenkijkavond geweest. Als astronomie niet lukt, is scheikunde, wiskunde of natuurkunde nog een optie. Voor nu is hij bezig met de inschrijving voor de laatste vwo-jaren. Of het makkelijk aanpassen is op een reguliere school, met de grote klassen, weet hij niet.

Ook Luca kijkt optimistisch naar het leven na school. Hij overweegt een hbo-studie elektrotechniek of informatica, maar heeft nog even de tijd om zich daarop voor te bereiden. “Ik sta er vrij ontspannen in en ik zie wel wat er gaat komen.”

INTERVIEW met Cor de Ruiter

Onderwijs voorop voor jongeren met beperking

Het speciaal onderwijs richt zich steeds meer op de leerling voorbereiden op zelfstandigheid. Een goede ontwikkeling, volgens Cor de Ruiter van Stichting Orion.

Is het voor deze leerlingen steeds lastiger om in de samenleving te participeren?

“Het wordt niet per se lastiger; het is bovendien erg afhankelijk van het soort beperking. Ik heb goeie hoop dat wetgeving rond de participatiemaatschappij vruchten af gaat werpen. Wel is er veel verdringing op de arbeidsmarkt, bij werkplekken die voor jongeren met een beperking interessant kunnen zijn.”

Wat betekent dat: de leerling in het speciaal onderwijs voorbereiden op zelfstandigheid?

“Het speciaal onderwijs heeft een omslag gemaakt, waarbij het onderwijs nu eerst komt en daarna de passende

ondersteuning. Voor alle niveaus moeten uitdagende leerdoelen mogelijk zijn. Het was een cultuuromslag om meer naar zelfstandigheid toe te werken, maar je merkt dat leerlingen vaak meer kunnen leren dan verwacht. Ik vind het een goede ontwikkeling: de maatschappij wordt eerder harder dan zachter en je kunt deze jongeren best zoveel mogelijk meegeven. De zelfstandigheid richt zich op wonen, werken en welzijn. Daarvoor is samenwerking ook zo belangrijk, met bedrijven voor stage- en werkplekken, woningcorporaties voor (begeleid) wonen en organisaties die zich richten op vrijetijdsactiviteiten voor deze jongeren.”

Wat voor aanpassingen zijn zoal nodig in onderwijs voor zo'n uiteenlopende doelgroep?

“Er zijn allerlei subgroepen met verschillende typen beperkingen. Voor chronisch

zieken moet bijvoorbeeld verpleegkundige hulp aanwezig zijn, terwijl leerlingen met psychische of gedragsmatige problemen weer andere dingen nodig hebben. In het onderwijs zelf worden verschillende leerlijnen aangeboden; het is afhankelijk van de intellectuele capaciteiten welk niveau gevolgd kan worden. Bij leerproblemen wordt met aangepast lesmateriaal gewerkt; met veel beeld of filmpjes en weinig tekst. Er zijn drie uitstroomprofielen: in de richting van arbeid, vervolgonderwijs of arbeidsgerichte dagbesteding. Daarbij passend krijgt iemand de nodige onderwijs en praktijkbegeleiding. We streven ernaar dat leerlingen waar mogelijk in het regulier onderwijs blijven, daarom bieden we daar ondersteuning via ons expertisecentrum. Het is ook mogelijk dat angstige leerlingen thuis onderwijs krijgen in de hoop dat zo'n leerling voldoende vertrouwen krijgt om uiteindelijk op locatie les te krijgen.”



Cor de Ruiter

Meer informatie

Orion verzorgt in Amsterdam openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs ((V)SO) voor leerlingen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen of een chronische ziekte en leerlingen met psychiatrische en/of gedragsstoornissen.
E-mail: info@orion.nl
Telefoon: 020 - 346 03 40

Naar een maatschappij waarin iedereen meedoet

Van onze redactie
Auteur: Jos Tendjck



Overal aan meedoen, het lijkt in ons land een vanzelfsprekendheid. Maar voor mensen met een beperking gaat dat niet altijd op. Of beter, gaat dat nóg niet altijd op. Ze ervaren nog veel drempels. Soms letterlijk bij het betreden van een gebouw. Soms omdat er barrières zijn bij het volgen van een opleiding of het vinden van werk. De campagne Nederland Onbeperkt wil ervoor zorgen dat participatie van deze groep mensen de gewoonste zaak van de wereld wordt, ook op de werkvloer.

Het motto van de campagne Nederland Onbeperkt is 'Zo ver zijn we gekomen. En we willen door.' Initiatiefnemer Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) wil ermee zeggen dat er in Nederland al veel is bereikt. Dankzij zorg is het leven van mensen met een beperking al flink verbeterd. Maar om een volwaardig leven te kunnen leiden, is volgens VGN-directeur Frank Bluiminck meer nodig. "Mensen met een beperking hebben net als ieder ander behoefte aan nieuwe ervaringen, leren, sporten, uitgaan en werk."



Daarom is het zo belangrijk dat mensen met een beperking zélf hun stem laten horen. Anders worden ze over het hoofd gezien



In Nederland hebben ongeveer 2,2 miljoen mensen een beperking en het spectrum is breed. Er zijn mensen met een fysieke beperking en mensen met een verstandelijke beperking, mensen met aangeboren en niet-aangeboren handicaps, beperkingen die qua ernst kunnen variëren van licht tot zwaar. Maar mensen met een beperking zijn óók hoogleraar of advocaat. Het is Jette Kleinsma, staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, of Nik van Hoogstraten, een jongeman die op 2-jarige leeftijd een hersenbeschadiging opliep en nu zelfstandig ondernemer wil worden. En Nederland Onbeperkt is

natuurlijk Esther Vergeer, de zevenvoudig Paralympisch rolstoeltennis-kampioene die als boegbeeld afgelopen oktober de aftrap voor de campagne gaf.

Zichtbaarheid

Het doel van Nederland Onbeperkt is mensen met een beperking zichtbaar maken, laten zien wat ze kunnen én wat ze nodig hebben. Op hun website en social media beschrijven ze hun alledaagse werkelijkheid. Over het vinden van een woning, opleiding of baan. Ook berichten ze over toegankelijkheid van openbaar vervoer of gebouwen, over de ingewikkeldheid van en betutteling bij (her)keuringen en zorgaanvragen. Wat opvalt; het gaat om krachtige mensen met een ambitie, die net als ieder ander een zo normaal mogelijk leven willen leiden. Voor die ambities zijn volgens ambassadeur Vergeer vanzelfsprekend aanpassingen nodig. "De campagne is een appél aan de samenleving om daaraan mee te werken."

Wat het bijeenbrengen van werelden kan versnellen is het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat Nederland in 2016 heeft geratificeerd. Sinds vorig jaar hebben mensen met een beperking wettelijk recht op een toegankelijke samenleving waaronder recht op een plek in het onderwijs en op de

arbeidsmarkt. Bluiminck is er blij mee. "Het verdrag houdt de politiek bij de les en kan als een trampoline werken, waardoor het makkelijker wordt stappen te bereiken in de vorm van begeleiding naar onderwijs en werk."

Het belang van werk

Wat een baan is voor volwassenen en een school voor studenten, dat is dagbesteding en werk voor mensen met een beperking. Het is een bron van zingeving, een plek waar je vaardigheden leert, waar je 'dank je wel' en 'goed gedaan' hoort. Waarom de doorsnee Nederlander bij werknemers niet aan mensen met een beperking denkt, ligt volgens Vergeer aan onwetendheid en vooroordelen. Gehandicapte mensen worden dikwijls gezien als personen die ziek zijn. Dat zijn ze niet. "Daarom is het zo belangrijk dat mensen met een beperking zélf hun stem laten horen. Anders worden ze over het hoofd gezien."

De weg naar werk ligt voor gehandicapten nog vol met hindernissen. Die beginnen al in het onderwijs. Door gebrekkige begeleiding vallen leerlingen met een beperking op reguliere scholen vaak uit. Ze halen geen startkwalificatie wat funest is voor hun loopbaan. Halen ze die wel, dan gaan gemeenten er dikwijls onterecht vanuit dat ze na hun opleiding zelf wel in staat zijn aan werk te komen. Ook dit leidt tot onnodig thuiszitten. Voor volwassenen met een beperking zijn bij het UWV en gemeentelijke participatieloketten de procedures en informatie om (weer) aan het werk te komen vaak te ingewikkeld. De economische crisis heeft eveneens de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking verzwakt.



▶ Lees verder op pagina 10

vervolg van pagina 9

Te midden van al die blokkades ziet de VGN-directeur ook hoopvolle ontwikkelingen. Zoals de opmars van een nieuw soort college, een onderwijsinstelling waarvan de eindbestemming een baan is en de route een beroepsopleiding. Het onderwijs is gericht op de potentie van leerlingen en de resultaten zijn veelbelovend. "90 procent van de leerlingen haalt een of meerdere deelcertificaten, 60 procent vindt een reguliere baan. Een investering die zich dubbeldik terugverdient."

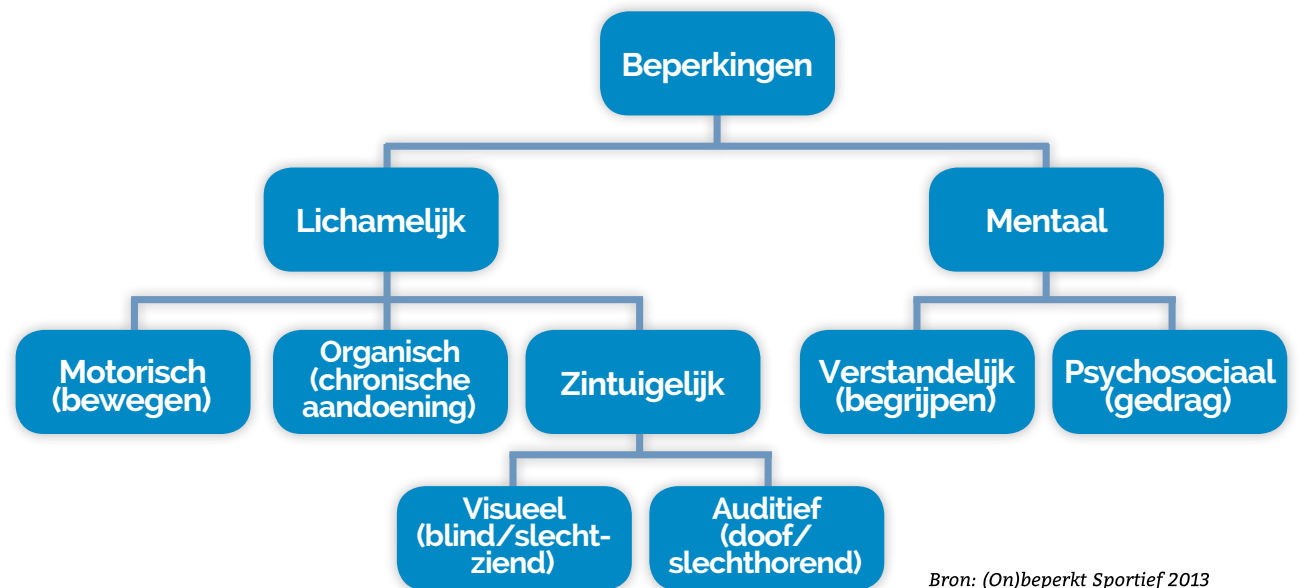
Als schoolvoorbeeld op de werkvloer noemt Blui-minck een groot levensmiddelen-concern, dat mensen met een beperking een plek op de werkvloer geeft. Dit bedrijf wil daar een succes van maken, door deze werknemers goed te begeleiden. Klanten waarderen die inspanning van de supermarktketen. De autistische jongen die op de millimeter nauwkeurig weet waar alle producten zich bevinden, wordt node gemist als hij een keer ziek is.



We streven naar een omkering van de norm. Dat het in de nabije toekomst juist gek is als er geen mensen met een beperking op de werkvloer zijn

Creativiteit in plaats van quota

De VGN-directeur ziet in de politiek ook progressie. In Zeeland hebben zorgorganisaties en gemeenten de handen ineen geslagen onder het motto Zeeland Onbeperkt. Ze denken samen na over beschut en aangepast werk in de publieke sector. De hoop is dat andere provincies ook Onbeperkt worden. In verkiezingsprogramma's treft Blui-minck meer aandacht aan voor mensen met een beperking en leest hij met voldoening over loonkostensubsidie en meer beschermende werkplekken.



Bron: (On)beperkt Sportief 2013

Nederland Onbeperkt duurt nog tot en met maart 2018, wanneer er gemeenteraadsverkiezingen zijn. Gemeenten spelen een belangrijke rol in de zorg en begeleiding. Is een fair quotum voor gehandicapten op de Nederlandse werkvloer een goed einddoel? Blui-minck is er niet voor. Quota roepen vaak Hollandse recalcitrantie op: we doen het lekker niet. De campagne is juist een aanmoediging aan bedrijven en de publieke sector zich creatief open te stellen voor mensen met een beperking. "We streven naar een omkering van de norm. Dat het in de nabije toekomst juist gek is als er geen mensen met een beperking op de werkvloer zijn."

Ook Vergeer ziet niets in een opgelegde regel. "De beste uitkomst van de campagne zou zijn dat mensen met een handicap het gevoel hebben dat ze ertoe doen. Dat ze gezien en gehoord worden als mensen

met ambities, die ze kenbaar durven maken." "En laten we niet vergeten dat mensen met een beperking bijzondere kwaliteiten hebben," vult Blui-minck aan. "Waar zij aanwezig zijn, onthaast de wereld een beetje en wordt de omgeving zachter. Dat klinkt zweverig, maar werd recentelijk weer bevestigd. Bij een gemeentelijk dienst waar regelmatig ordeproblemen waren, liet men mensen met een beperking glaasjes water uitdelen aan wachtenden. Het ongeduld was meteen voorbij."

INTERVIEW met Pieter André de la Porte

Medische expertise: objectief en onafhankelijk

Soms is het noodzakelijk dat een medisch specialist beoordeelt of iemand wordt beperkt in zijn functioneren door een medische oorzaak. Dit kan het geval zijn bij bijvoorbeeld letselschade, arbeidsongeschiktheid of een bedrijfsongeluk. De onafhankelijke medisch specialisten van DC Expertise Centrum behandelen meer dan duizend van zulke zaken per jaar, vertelt directeur Pieter André de la Porte.

Wat is het doel van expertise-onderzoek door een medisch specialist?

"Door gedegen en toetsbaar onderzoek te doen, kunnen medisch specialisten onderzoeken of bepaalde klachten medisch verklaarbaar zijn. Met andere woorden: zijn de klachten medisch objectiveerbaar? Soms

is het een duidelijke zaak, maar vaak ook niet. Ook kan er medisch minder aan de hand zijn dan men denkt, en hebben de problemen een sociaal-maatschappelijke oorzaak, bijvoorbeeld ruzie met het UWV of financiële problemen. Dan moet de oplossing niet in het medische worden gezocht."

Om wat voor soort situaties gaat het bijvoorbeeld?

"Een docente van in de vijftig meldde zich bij de bedrijfsarts ziek met vage klachten. Ze kon onder andere niet meekomen met de automatisering en er ontstond frictie met collega's. De bedrijfsarts kon niet achterhalen wat er aan de hand was, dus die schakelde een medisch specialist in. De neuroloog kon in eerste instantie niets vinden, en liet alsnog een MRI-

scan maken. Daaruit bleek dat de vrouw een hersentumor had. Gelukkig kon ze elders snel worden geopereerd. Dit is een duidelijke medische oorzaak, maar er zijn ook grijzere gebieden, bijvoorbeeld bij stressklachten. Ook dan is de vraag of er sprake is van een medische stoornis."

Heeft de aanvrager van een expertise belang bij de uitslag?

"Dat ligt eraan wie de aanvraag doet. Een rechter is onpartijdig, en bij letselschade zijn het twee partijen die de aanvraag doen. Maar iemand die zijn werkgever aanklaagt na een bedrijfsongeval, of iemand die in conflict is met het UWV over een arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft wel belang bij een bepaalde uitslag. Het is aan onze medisch specialist om onafhankelijk te blijven."

Hoe zorgen jullie voor die onafhankelijkheid?

"Door met vooraanstaande specialisten uit de verschillende vakgebieden te werken die objectief en integer onderzoek doen dat toetsbaar is en volgens richtlijnen verloopt. We doen aan stringente kwaliteitscontrole. Bovendien: wij kunnen het ons niet permitteren om met de wens van de klant mee te schrijven, dat zou onze geloofwaardigheid ondermijnen."

Om welke specialismen gaat het?

"Ongeveer een derde van de zaken die wij onderzoeken, heeft te maken met het houdings- en bewegingsapparaat.

Een derde is psychisch van aard. En bij de overige zaken gaat het om diverse andere specialismen, waaronder vooral interne geneeskunde, cardiologie en oogheelkunde."

Moeten mensen daarvoor naar jullie centrum in Amsterdam komen?

"Nee, niet altijd, wij hebben ook vestigingen in Rotterdam, Maastricht, Tilburg en Heerenveen. Dus wij kunnen aanvragen uit het hele land in behandeling nemen."

Ontstaat er wel eens discussie over de uitslag?

"Inhoudelijk, dus over het onderzoek zelf, is vrijwel nooit discussie. Het kan weleens gebeuren dat een uitslag iemand niet goed uitkomt, als wij zeggen 'dit probleem is niet medisch verklaarbaar'. Maar soms zijn bepaalde klachten een ontwijking van het échte probleem. Als uit ons onderzoek blijkt dat de oplossing niet in de medische, maar in een andere richting gezocht moet worden, kan dat juist ook een aanleiding zijn om op zoek te gaan naar de echte oorzaak. Dan kunnen mensen in ieder geval verder."



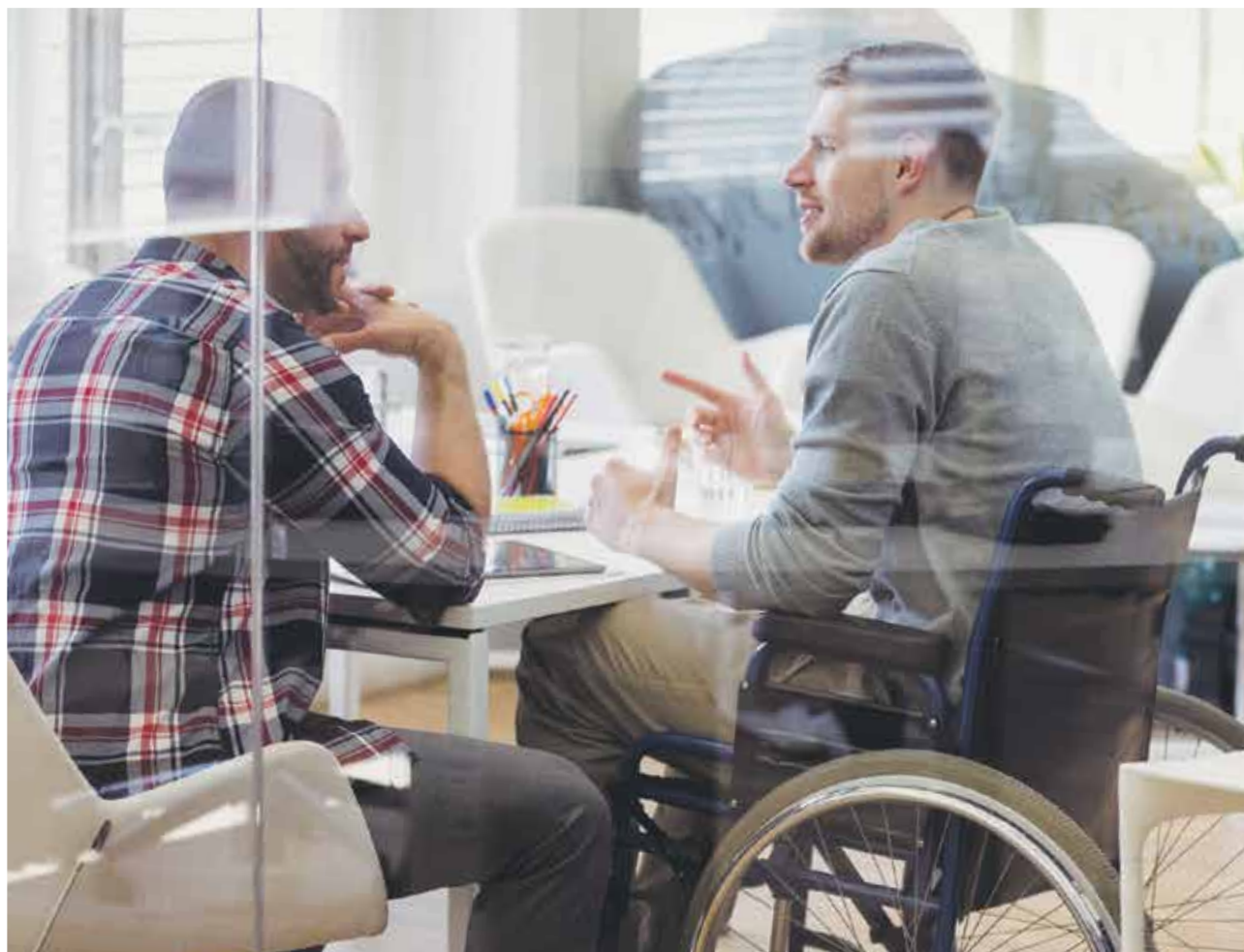
Pieter André de la Porte

Meer informatie

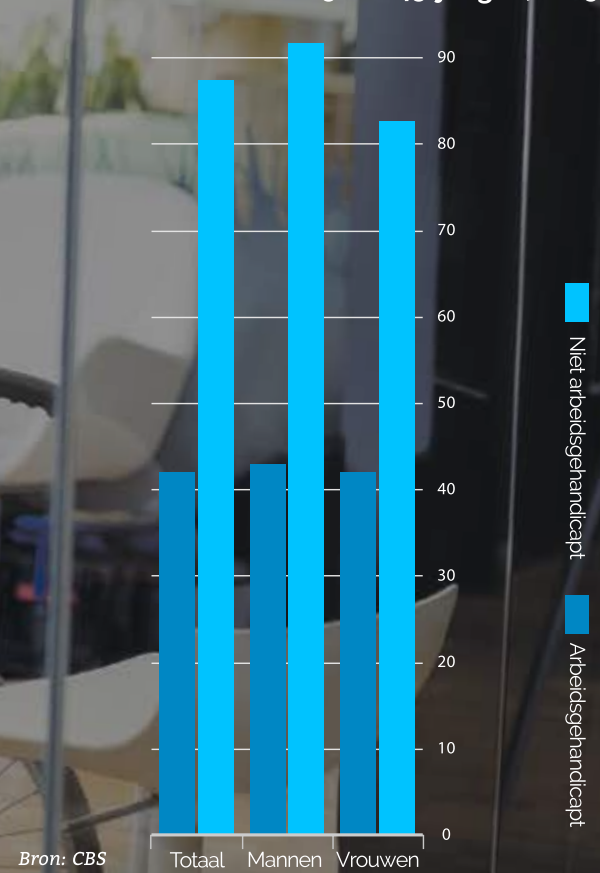
DC Expertise Centrum
www.dcexpertisecentrum.nl
020-7737043

Samenwerken noodzakelijk voor arbeidsparticipatie

Van onze redactie
Auteur: Marianne Rijke



Arbeidsdeelname van 25- tot 45-jarigen, 2015



Het hebben van werk is voor iedereen belangrijk. Niet alleen levert het een inkomen op, het zorgt ook voor een doel in het leven. Er wordt dan ook vaak gesteld dat mensen met een baan gelukkiger en gezonder zijn. Echter is het vinden van een baan niet voor iedereen even gemakkelijk. Met name mensen met een arbeidsbeperking, een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, hebben moeite met het vinden van een reguliere baan. Daarom is de Participatiewet ingevoerd. Toch is deze wet niet afdoende. Om arbeidsparticipatie voor mensen met een beperking tot een succes te maken is goede samenwerking tussen sociale werkbedrijven en reguliere bedrijven en de overheid essentieel.

Om mensen met een lichamelijke of psychische beperking aan het werk te helpen, zijn ooit de sociale werkbedrijven opgericht. "Deze voorziening was de laatste jaren een beetje uit zijn voegen gegroeid. Er waren bepaalde regio's in het land waar de sociale werkvoorziening de grootste werkgever was geworden, waardoor het doel voorbij was gestreefd", vertelt Hans de Boer, voorzitter van werkgeversorganisatie VNO-NCW. Om meer arbeidsvermogen mensen, met en zonder beperking te ondersteunen in hun zoektocht naar *regulier werk* is op 1 januari 2015 de Participatiewet ingevoerd.

Regulier werk

Ervoor zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een reguliere baan vinden, wordt door velen als positief ervaren. Zo ook door Job Cohen, onafhankelijk voorzitter van Cedris (de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie). "Werk geeft structuur, zin aan het leven, genereert een eigen inkomen en dus zelfstandigheid, stimuleert zelfvertrouwen en verdere ontwikkeling. Dat zijn allemaal weer aspecten die gezondheidsrisico's verminderen."

Voor bedrijven kan het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking ook van grote waarde zijn. Er zijn verschillende situaties waarin een businesscase te maken is, licht De Boer toe. "Als jij door gebruik te maken van de middelen die er zijn, zoals subsidies en regelingen, iets neer kunt zetten wat nog geld oplevert ook, is dat fantastisch." Als voorbeeld noemt hij bedrijven die voorheen eenvoudig werk uitbesteedden aan mensen in het buitenland, werk dat zij nu door

Nederlandse arbeidsgehandicapten laten doen. Naast de financiële *incentive*, komt de toegevoegde waarde voort uit het completer maken van een bedrijf. De Boer vertelt dat het voor bedrijven belangrijk is om geluiden en ervaringen van verschillende soorten mensen mee te nemen, om zo het bedrijf en diens werknemers te verrijken.

Banen creëren

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is nog niet genoeg werk beschikbaar. Daarom hebben sociale partners en het kabinet in het sociaal akkoord afgesproken om tussen 2014 en 2026 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking; 100.000 in het bedrijfsleven en 25.000 binnen de overheid. Een belangrijke beslissing, want in 2015 had slechts 42 procent van de 25- tot 45-jarigen met een arbeidshandicap betaald werk, zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Bij mensen zonder arbeidshandicap was dit cijfer ruim twee keer zo hoog: 87 procent. Daarnaast is ook het werkloosheidspercentage voor arbeidsgehandicapten (15,8 procent) twee keer zo hoog als dat van niet-arbeidsgehandicapten (7,6 procent). "Met het streven naar een gewone werkplek voor zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking heeft het kabinet een hoge ambitie uitgesproken", vindt Mariëtte Hamer, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER).

Alle hands on deck

De Boer vertelt dat de komende jaren de ideale situatie is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden en het *hands on deck*-concept een kans te geven. Nederland gaat volgens hem richting een situatie van volledige werkgelegenheid. Dit heeft te maken met de conjunctuur, maar ook met het feit dat Nederland voor een aantal grote opgaven staat, zoals het innoveren van de infrastructuur. Als gevolg hiervan zal de komende jaren voldoende werk zijn. Belangrijk is wel dat het aannemen van mensen met een arbeidshandicap aantrekkelijk wordt gemaakt voor ondernemers. "Je moet met leuke voorstellen komen om samen de handen uit de mouwen te steken. Dat spreekt een ondernemer aan. Je moet het motiveren en makkelijk maken voor ondernemers."

Instrumenten voor succes

Er is maatwerk nodig om tot een succesvolle en duurzame match te komen. Dat vraagt een

landsdekkende beschikbaarheid van passende instrumenten. Volgens Hamer en Cohen zijn er zes functionaliteiten die op regionaal niveau aanwezig moeten zijn om voor een succesvolle uitvoering van de participatiewet en realisatie van de ambitieuze baanafspraak te zorgen:

1. Het adviseren van werkgevers over het werkproces op maat. Hierbij moet worden gekeken naar de taken die binnen het bedrijf aanwezig zijn. Kunnen deze zo ingedeeld of aangepast worden dat zij geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking, of kunnen door samenvoegen van bestaande werkzaamheden nieuwe banen gecreëerd worden?
2. Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het voorbereiden van mensen op werk door het opdoen van arbeidsritme en aanleren van werkhoudingen.
3. Het bieden van ondersteuning aan arbeidsgehandicapten en de werkgevers die hen in dienst hebben, door bijvoorbeeld de inzet van een jobcoach.
4. Het aanbieden van detachingsfaciliteiten, waardoor werkgevers desgewenst geen extra risico's hoeven te lopen of andere administratieve verplichtingen hoeven te nemen bij het in dienst nemen van de doelgroep. Dit zal het werkgeversrisico verkleinen en de werkgevers ontzorgen.
5. Het ontwikkelen van regionale werkgeversnetwerken, waarbinnen sociale werkvoorzieningsbedrijven en reguliere bedrijven samenwerken.
6. Het blijven bieden van beschut werk, bij een sociaal werkbedrijf, aan mensen die wel in staat zijn tot werk, maar als gevolg van zeer grote arbeidsbeperkingen niet bij een reguliere werkgever op een normale werkplek terecht kunnen.

Aantal banen voor mensen met arbeidshandicap in 2015

Doelstelling: 9.000 banen **Realisatie: 21.057 banen**
 Bedrijfsleven: 6.000 banen Bedrijfsleven: 15.604 banen
 Overheid: 3.000 banen Overheid: 5.453 banen

▶ lees verder op pagina 13

INTERVIEW met Reinier van Broekhoven

Divers personeelsbestand verhoogt prestaties

Een inclusieve samenleving, waar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt deel uitmaken van de maatschappij en werken binnen reguliere bedrijven, is beter voor alle betrokkenen: "Niet alleen de maatschappij en de mensen met een arbeidshandicap zijn erbij gebaat", stelt Reinier van Broekhoven, algemeen directeur van SOWECO. "Ook bedrijven presteren aantoonbaar beter als sprake is van een divers personeelsbestand. De werksfeer verbetert, medewerkers zijn trots op hun organisatie, het ziekteverzuim daalt en financieel-economisch gezien is sprake van een verbetering."

Waarom wordt een divers personeelsbestand niet altijd gepromoot?

"Omdat nog niet iedereen denkt vanuit het belang van de werkgevers. In het verleden werd wetgeving ontwikkeld om mensen met een arbeidshandicap aan het

werk te krijgen. Dat werk werd geboden in een beschermde werkomgeving. Na verloop van tijd zag men dat het beter is dat mensen hun werk zoveel mogelijk in een gewone werkomgeving uitvoeren. Via de sociale werkbedrijven kregen mensen een werkplek bij het bedrijfsleven. Maar nog steeds lag de focus vooral op het voordeel voor de medewerker. Nu realiseren wij ons dat hun plaatsing ook voor werkgevers interessant is: niet alleen winstmaximalisatie maar ook sociaal ondernemerschap is belangrijk."

Wat kunnen sociale werkbedrijven daarin betekenen?

"Sociale werkbedrijven hebben enorm veel ervaring. De professionals weten wat nodig is om een medewerker optimaal te laten presteren. Hun focus ligt niet alleen bij de geplaatste medewerker maar ook bij diens leidinggevenden en collega's. Daarnaast

wordt steeds meer werkgeversgericht gewerkt. Wij inventariseren bij bedrijven bestaande vraagstukken en adviseren en ondersteunen hen bij het realiseren van kansen en mogelijkheden voor een divers personeelsbestand."



Trots op hun werk en op elkaar

Kunt u een voorbeeld geven?

"Naarmate ouderen langer thuis wonen, is meer zorg nodig. Onlangs heeft SOWECO

contact gehad met een zorgorganisatie; wij onderzoeken samen welke taken worden gedaan door gekwalificeerde zorgmedewerkers en hoe zij ondersteund kunnen worden door medewerkers met een arbeidshandicap. Zo helpen wij mensen die een beroep doen op de zorg, bieden wij werkgevers een mogelijkheid om hun zorgmedewerkers te ontlasten, ontstaan nieuwe banen voor mensen met een arbeidshandicap en wordt de betaalbaarheid verbeterd."

Meer informatie

SOWECO
0546 - 875 678
www.soweco.nl

ADVERTORIAL

Snelle doorverwijzing niet aangeboren hersenletsel

Steeds meer cliënten die binnenkomen bij Activisie worden gelijk na de revalidatie doorverwezen naar het begeleidingscentrum. Dit is een verandering die het laatste jaar wordt opgemerkt. Zo is er in het najaar van 2016 een vrouwelijke cliënt van 45 gestart bij Activisie, die in het najaar van 2015 een fietsongeluk heeft gehad. Zij is hierbij op haar hoofd gevallen. Tijdens onderzoeken is er een bloedpropje ontdekt.

Doorverwijzing

Voorheen werden cliënten in een later stadium doorverwezen naar Activisie. Na revalidatie liepen cliënten vast in de thuissituatie en vroegen soms pas na jaren hulp bij een instantie. Dan kwam de aanmelding binnen. Nu gebeurt dit steeds vaker rechtstreeks. Er kan meer behaald worden als de cliënt gelijk vanuit revalidatie binnenkomt. Activisie kan zo

gerichter aan de hulpvragen van de cliënt werken. Doelen worden bereikt of kunnen behouden blijven. Handvatten worden uitgereikt die houvast geven in een wereld die voor de cliënt onbekend is geworden.

Niets meer vanzelfsprekend

Niets is meer vanzelfsprekend na bijvoorbeeld een CVA, MS, zuurstofgebrek of een ongeluk. Het kan iedereen overkomen. Bij een eerdere doorverwijzing zit de cliënt volop in het rouwproces. In de harde schijf zit alle informatie nog, maar het handelen vanuit de harde schijf is vaak niet haalbaar zonder aanpassingen. De medewerkers van Activisie begeleiden de cliënten bij de zichtbare en onzichtbare gevolgen en ze kunnen praten over hun problematiek. Door de interactie met andere cliënten zien ze hoe het wel kan werken. Het is een proces van omgaan met zijn of haar nieuwe gebruiksaanwijzing.



De activiteit is een middel

De activiteiten die bij Activisie geboden worden, zijn individueel bepaald. Elke cliënt heeft zijn eigen hulpvragen en doelen. De activiteit wordt als middel

gebruikt om het doel te behalen. Het uitgangspunt is om de zelfstandigheid te vergroten door te werken aan cognitieve, sociale en fysieke hulpvragen. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden binnen de beperkingen. Het begeleidingscentrum voor mensen met NAH is toegankelijk voor mensen vanaf 18 jaar met een hoge mate van zelfredzaamheid op onder andere ADL gebied.



Meer informatie

Kijk voor het overig aanbod op de website:
www.activisie.nl
06-42012636
info@activisie.nl

ADVERTORIAL

Betaald werk is de beste vorm van zorg

Voor Desiree Curfs, directeur Stroomopwaarts MVS, staat het als een paal boven water: werk maakt mensen gelukkiger. "Het is meer dan alleen een inkomen. Een baan zorgt voor structuur en zelfstandigheid. Voor sociale contacten en zelfontplooiing. Daarom is betaald werk de allerbeste vorm van zorg voor mensen met een arbeidsbeperking."

Stroomopwaarts, het regionale participatiebedrijf van de gemeente Maassluis, Vlaardingen en Schiedam, probeert zoveel mogelijk mensen, met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt, aan het werk te helpen. Desiree: "Om dit te bereiken is deskundige begeleiding op maat nodig maar vooral inzet van werkgevers. De wil om samen te werken aan een inclusieve samenleving. Om samen met Stroomopwaarts te kijken wat de mogelijkheden zijn om mensen met een

arbeidsbeperking op weg helpen naar betaald werk."



Het bedrijfsleven gaat het belang van sociaal ondernemen steeds meer inzien, aldus Desiree Curfs, directeur van Stroomopwaarts. Fotografie: Ron van Rossum

Nieuwe generatie ondernemers

Desiree noemt het positief dat de economie weer aantrekt. "Dit biedt op termijn hopelijk extra ruimte op de arbeidsmarkt. Maar wat ik vooral mooi vind, is dat er nu een nieuwe generatie ondernemers opstaat. Mensen die beseffen hoe waardevol sociaal ondernemen is. Die bewust een bijdrage willen leveren aan hun directe leefomgeving. Niet alleen omdat ze hiermee het imago van hun bedrijf kunnen oppoetsen, maar omdat ze met hun onderneming bewust een bepaalde maatschappelijke waarde willen vertegenwoordigen."

Sociale verantwoordelijkheid

Volgens de directeur van Stroomopwaarts zijn ondernemers in toenemende mate bereid om sociale verantwoordelijkheid te dragen. "Natuurlijk is dat deels wettelijk vastgesteld, maar de wil om het verschil te

maken is oprecht. Helaas heb je daarmee niet meteen banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd. Dat is maatwerk. En hier lopen veel werkgevers tegenaan. Ze willen maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar weten niet hoe. Wij als participatiebedrijf kunnen werkgevers op alle fronten ondersteunen. Samen kunnen we nieuwe kansen creëren voor mensen die door omstandigheden aan de zijlijn staan. En daar wordt iedereen beter van", aldus Desiree.

Meer informatie

Bel met het Werkgever Servicepunt van Stroomopwaarts: 010-2465555 of mail uw vraag naar: kanduswel@stroomopwaarts.



Stroomopwaarts™

vervolg van pagina 11



Samenwerken

De gemeenten hebben de regie op het in stand houden van een werkbaar infrastructuur en zijn eindverantwoordelijk voor het tot stand brengen van een infrastructuur waarin deze zes functionaliteiten aanwezig zijn. Zij moeten daarbij nauw samenwerken met het reguliere bedrijfsleven, sociale werkbedrijven en sociale ondernemingen. Volgens Hamer moet deze samenwerking bekeken worden als een keten van mogelijkheden, waarbinnen de verschillende instrumenten een plek krijgen. De sociale werkbedrijven, waar mensen terecht kunnen voor beschut werk, begeleiding naar betaald werk, of ondersteuning bij re-integratie, vervullen een belangrijke rol bij de inzet van deze instrumenten. Daarnaast zijn er sociale ondernemingen die zich via ondernemerschap richten op winst, maar ook op het bieden van plekken aan mensen met een beperking. Ook bij gewone bedrijven en de overheid zijn talloze mogelijkheden om mensen met een beperking een betaalde baan te bieden en dit inpassen in de reguliere organisatie.

Cohen voegt toe dat zeker de bedrijven die maatschappelijk ondernemen hoog in het vaandel

hebben staan, graag bereid zijn om te kijken wat ze kunnen doen. Zij hoeven hier geen geld aan te verdienen, maar het mag hen ook geen geld kosten. "Ze willen er geen gedoe aan hebben." De zes instrumenten kunnen deze ondernemers de mogelijkheden bieden om vorm te geven aan het bieden van werk.

Belangrijk is een goede match met een bedrijf en voldoende blijvende begeleiding zodra een werknemer op zijn plek zit. "Je zult goed moeten kijken naar wat iemand kan en in welke omgeving het werk gedaan kan worden. De bestaande sociale infrastructuur van sociale werkbedrijven moet overeind blijven om een sluitend vangnet beschikbaar te hebben", legt Hamer uit. Stel; een werknemer werkt al een aantal jaar bij een gewoon bedrijf en dat gaat goed, totdat de gezondheid verslechterd en de situatie voor de betrokkene en het bedrijf niet meer passend is. Dan moet deze werknemer terug kunnen vallen op een andere werkvoorziening, zoals een plek in de sociaal werkbedrijf, voor beschut werk, want anders zit diegene thuis. Daartegenover kan iemand zich ook ontwikkelen en juist van een sociaal werkbedrijf doorgroeien naar werk bij een regulier bedrijf. Daarom moeten volgens Cohen in iedere arbeidsregio de eerdergenoemde functionaliteiten aanwezig zijn om mensen weer aan het werk te brengen en te houden. Er moet volgens hem een regionaal netwerk ontstaan waarin bedrijven, sociaalwerkbedrijven en de overheid elkaar kennen en kunnen samenwerken, om op die manier de juiste verbanden te kunnen leggen.

Onwetendheid

De Boer vertelt dat er nog de nodige misverstanden en vooroordelen bestaan wat betreft het bieden van werk aan mensen met een beperking. Volgens hem werkt het volgens een regel van Cruijff: "Tien procent is fan van me, tien procent heeft een bloedhekel aan me en tachtig procent zal het een worst wezen." Toegepast op het bieden van werk ziet het er dan als volgt uit: tien procent van de ondernemers wil er echt mee uit de voeten, tien procent ziet er niets in en tachtig procent

van de ondernemers wil op zich wel meedoen, maar weet niet hoe. Wanneer men zich richt op de tachtig procent kan winst worden behaald. De Boer: "Dat is ook wat we beogen met het initiatief Op naar de 10.0000 onder leiding van Aart van der Gaag." Cohen is het hiermee eens en zegt dat er altijd veel winst te behalen is bij bedrijven die niet weten hoe zij vorm kunnen geven aan het bieden van werk aan arbeidsgehandicapten.

Van afstand naar bijdrage

Gelukkig zijn er ook veel voorbeelden te noemen van organisaties die al wel weten hoe zij hun steentje kunnen bijdragen. Cohen noemt het ministerie van Buitenlandse Zaken als een van hen. Zij wilden ook kijken wat zij konden doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hebben voor een aantal van hen een soort etagefunctie gecreëerd. "Deze werknemers brengen nu koffie en post rond, kopiëren documenten, enzovoorts. Dit bevalt zo goed en dat het ertoe geleid heeft dat deze werknemers een vaste plek binnen het bedrijf hebben gekregen."

“*Er is nog ontzettend veel te doen, want er zijn nog veel meer mensen die een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving*”

Cohen is van mening dat alle bedrijven een positieve rol kunnen spelen door in te zetten op wat hij noemt 'van A naar B': van afstand naar bijdrage. "Er is nog ontzettend veel te doen, want er zijn nog veel meer mensen die een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en dat ook heel graag willen." Aan het werk zijn kan mensen gelukkig maken: iets te doen hebben dat ertoe doet. Door dit voor meer mensen mogelijk te maken, wordt de samenleving een beetje beter, besluit hij.

INTERVIEW met Saar Spanjaard

Participatiewet biedt kansen

De Participatiewet is er om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Ook mensen met een beperking kunnen onder deze wet vallen. In de regio Alblasterwaard/Vijfheerenlanden ondersteunt werk-leerbedrijf Avres daarbij zowel werkzoekenden als werkgevers. Volgens Saar Spanjaard, directeur van Avres, biedt de wet kansen voor werkgevers én werknemers.

Welke mogelijkheden biedt de Participatiewet voor mensen met een beperking?

"Het goede van de Participatiewet is dat de schotten tussen de doelgroepen weg zijn. Voorheen waren er diverse financieringsvormen met bijbehorende regelingen. Door het wegvallen van de schotten wordt nu vanuit de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bekeken wat zij wel kunnen in plaats van naar: 'voor welke regeling komen zij in aanmerking'. Iemand met een hersenbeschadiging is weer heel anders dan iemand met een verstandelijke beperking. En iemand die om wat voor reden ook vijf jaar niet gewerkt heeft, is misschien geholpen met een zetje. We kijken per persoon waar zijn mogelijkheden liggen en bedenken een traject op maat. Uitgangspunt is plaatsing bij een extern bedrijf of organisatie. Alleen als het niet anders kan, plaatsen we iemand op een beschermde plek."

Waarom wilt u mensen zoveel mogelijk plaatsen in een niet beschutte omgeving?

"Iedereen zo normaal mogelijk meedoen in de maatschappij, daar geloof ik in. Dat levert zelfvertrouwen op en eigenwaarde. Je staat niet meer aan de kant, maar hebt je eigen verantwoordelijkheid in de maatschappij. Daar groeit iedereen van."

Hoe staan werkgevers tegenover het aannemen van mensen met een beperking?

"Mijn ervaring is dat het tegenwoordig makkelijker is om het gesprek aan te gaan. Bedrijven staan open voor 'inclusief ondernemen' en voelen zich verantwoordelijk mensen met

een beperking te betrekken in het arbeidsproces. Dit is gunstig voor de doelgroep maar zeker ook voor de werkgevers die er prima medewerkers voor terugkrijgen die bijdragen aan het bedrijfsresultaat. Zij worden vaak verrast door de enorme gedrevenheid en motivatie en vertellen enthousiast dat er een andere sfeer in het bedrijf heerst en de werknemerstevredenheid omhoog gaat."

Kunt u een voorbeeld geven van een bedrijf dat succesvol mensen vanuit de Participatiewet in dienst heeft?

"Electric Power Steering is een bedrijf in Leerdam, dat stuurbekekrachtigingen maakt in klassieke auto's. Dit is heel specialistisch werk. Wanneer het bedrijf

de werkzaamheden anders verdeelt, kan iedereen zich bezig houden met werk waar hij/zij goed in is. Een win-win situatie."

Welke rol spelen jullie hierbij?

"Bovenstaand voorbeeld is mede een succes door de begeleiding door Avres. Wij spelen een belangrijke rol in het zoeken van de geschikte werknemer op de juiste plek. Als de match niet goed is, zijn er alleen maar verliezers. Met behulp van jobcoaches helpen we de werknemer bij het inwerken op de werkplek. Het succes van de Participatiewet staat of valt bij goede begeleiding van zowel werknemer als werkgever. Mijn wens is dat de politiek dit ook erkent en budget blijft uittrekken zodat wij deze begeleiding kunnen handhaven. In plaats van het hanteren van quota ga ik liever het gesprek aan met werkgevers en overtuig hen van de mogelijkheden van mensen met een beperking. De tijdgeest verandert, de werkgevers staan er open voor."



Meer informatie

Avres
Locatie Avelingen-West
(0183) 655 655
Locatie Stadhuisplein
(0183) 650 200
www.avres.nl

'Mensen bloeien op en krijgen zelfvertrouwen'

 **Van onze redactie**
Auteur: Karin van Leeuwen

Mensen die moeite hebben om een baan te vinden omdat ze bijvoorbeeld een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap hebben, vallen niet zelden tussen wal en schip. Het is vaak een vicieuze cirkel: ze willen graag deelnemen aan de maatschappij, maar door hun beperking zijn hun kansen om een geschikte baan te vinden klein. De Rijksoverheid stimuleert deze groep zo veel mogelijk om aan het werk te kunnen bij reguliere bedrijven en heeft om die reden 125.000 extra banen gecreëerd.

Een jaar geleden werd Mike Huisman gevraagd leiding te geven aan een team in Haarlem bestaande uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betrof een pilot, om erachter te komen hoe je deze kwetsbare groep een kans kunt geven om aan het werk te gaan. Voor Huisman is de pilot meer dan geslaagd. "Ik zie mensen opbloeien; dat ze zelfvertrouwen krijgen en graag willen aanpakken."



*Ik wil hier nooit meer weg.
Sterker: ik wil proberen door
te groeien*



De werkzaamheden van het team in Haarlem bestaan uit het schoonhouden van de omgeving. Dat betekent onder meer dat medewerkers zwerfvuil opruimen, het groen in de stad onderhouden en prullenbakken op straat legen. Nuttig werk dat door velen wordt gezien en gewaardeerd. Juist die waardering van anderen is zo belangrijk, weet Huisman. De complimenten tillen de medewerkers op. Patrick Bierman (24) kan daarover meepraten. Hij werkt sinds een half jaar



voor het wijkteam en is een van de succesverhalen. Hij begon met twintig uur per week en bouwde dat langzaam uit. Nu, vijf maanden later, werkt hij veertig uur. De mogelijkheid om over te stappen naar een regulier bedrijf is er, maar Patrick peinst er niet over. Hij zit op zijn plek in het wijkteam. "Ik wil hier nooit meer weg. Sterker: ik wil proberen door te groeien. Misschien dat ik op den duur ook leiding kan geven."

Hechte groep

Patrick zat thuis zonder werk. Psychische en lichamelijke problemen maakten het voor hem moeilijk om te werken. Toen het beter ging, wees het UWV hem op de mogelijkheden om aangepast werk te verrichten. Dat heeft hem veel gebracht. Zelfvertrouwen, motivatie en vrienden. Het voelt als familie, zijn collega's uit het team. Een hechte groep medewerkers die elkaar steun en motiveert.

Huisman is zichtbaar trots op Patrick. "Ik zie hem en de anderen opbloeien. Ik zie dat ze zelfvertrouwen krijgen. Patrick is daar een mooi voorbeeld van." Sinds kort heeft Mike een Syrische jongen onder zijn hoede. Een werknemer met een oorlogstrauma, die binnenkwam als een grijze muis. Mike won het vertrouwen en de jongen heeft het naar zijn zin. Hij ontpopte zich tot een harde werker die het graag goed wil doen.

Het is algemeen bekend dat deze kwetsbare groep mensen gemotiveerd is. Ze melden zich amper ziek, blijven niet zomaar thuis en nemen hun verantwoordelijkheid. Toch zijn werkgevers van reguliere bedrijven vaak terughoudend. Omdat ze terugdeinzen van alle regeltjes waaraan ze moeten voldoen en omdat ze bang zijn dat ze veel werk aan medewerkers met een beperking hebben. En dat is jammer, vindt Mike, want, zo zegt hij: "Deze harde werkers zijn juist een aanwinst voor elk bedrijf."

■ ADVERTORIAL

Mensen met beperking in hun kracht zetten

Banen creëren voor mensen met een beperking is een van de taken die de overheid heeft gekregen. De wil is er bij veel werknemers en werkgevers, maar in welke vorm het kan worden gegoten, is soms nog onduidelijk. Werkgevers zijn onzeker hoe zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans kunnen bieden. Integraal onderhoudsbedrijf Spaarnelanden zorgt voor een prettig leefbare en goed onderhouden openbare ruimte in Haarlem. Dit bereikt het bedrijf mede dankzij de inzet van wijkteams waarin mensen met een beperking werken. Zij hebben daardoor een afstand tot de arbeidsmarkt. Directeur van Spaarnelanden, Robert Oosting, vertelt hoe deze kwetsbare groep een kans krijgt.

Wat houden wijkteams precies in?

"In Haarlem hebben we vijf wijkteams waarin veertig mensen werken. De medewerkers onderhouden het groen in de stad, ruimen zwerfvuil op, kortom, ze houden de buurt leefbaar. Ze doen dat door minder gebruik te maken van machines en meer met de hand te doen. Op die manier staat een wijkteam ook dicht bij de bewoners. Het directe contact dat daaruit voortvloeit levert veel nuttige informatie op en bewoners vinden het prettig onze mensen te kennen."

Hoe zijn de wijkteams samengesteld?

"Er is altijd een meewerkend voorman aanwezig die de groep aanstuurt en een



Robert Oosting

tweede voorman die kan vervangen. De overige medewerkers zijn mensen die bezig zijn te re-integreren naar werk. Ze hebben ieder voor zich vaak een andere achtergrond en een eigen manier van benaderen, dat maakt een team divers en interessant. Sommigen zijn autistisch, anderen komen uit een verslaving, weer anderen hebben in de gevangenis gezeten of zijn uit hun land gevlucht. Het werk verbreedert en door de verschillende achtergronden ontstaat respect voor elkaar. Er ontstaan zelfs vriendschappen. Onze medewerkers zijn erg enthousiast, want het verrijkt ook hun werk."

Hoe gaat het in dienst nemen van mensen met een beperking?

"Ieder mens heeft een unieke kwaliteit, het is de kunst die te zien en te stimuleren. Ik kijk dus niet zo zeer naar een beperking, maar naar een kwaliteit. Als je er op die manier naar kijkt, hebben mensen geen afstand tot de arbeidsmarkt, maar heeft de arbeidsmarkt eerder een afstand tot hen. Ik begrijp wel dat er werkgevers zijn die ervan afzien om mensen op deze manier in dienst te nemen. Het is veel werk. Verschillende instanties maken het niet makkelijk om mensen aan te nemen. De werknemers willen graag,

maar worden vaak gedemotiveerd door de regelgeving. Als het wel lukt en ze gaan aan de slag, krijg je als bedrijf uiterst gemotiveerde krachten."

Wat is de meerwaarde?

"De grootste meerwaarde is dat mensen weer betekenis krijgen. Ze tellen weer mee en ontdekken dat ze er wel degelijk toe doen. Wie wil dat nou niet? Een aantal mensen is al doorgestroomd naar een reguliere baan bij ons, dat is prachtig. Voor onze organisatie en onze medewerkers is er ook een meerwaarde. Wij kunnen op deze manier invulling geven aan onze maatschappelijke rol. En onze eigen medewerkers leren veel van hun nieuwe collega's. Na een dagje onkruid wieden met iemand die uit Aleppo is gevlucht, heb je meer geleerd dan wanneer je een heel jaar in de cabine van je veegwagen hebt gezeten. Het kostte overigens veel moeite om onze eigen medewerkers uit die cabine te krijgen. Maar nu ze eenmaal samen dit werk doen, willen ze er niet meer in terug."

Meer informatie

Spaarnelanden is een integraal onderhoudsbedrijf. Met een hoge mate van maatschappelijke betrokkenheid en een professioneel inzicht in de praktische toepassingen zorgt Spaarnelanden voor mens en milieu.
www.spaarnelanden.nl

Tegenslag heeft Daniël strijdbaar gemaakt

Van onze redactie
Auteur: Karin van Leeuwen

Het ene moment ziet hij zijn maten nog een shagje rollen en met elkaar praten, een kwartier later gaat het licht uit. Daniël Knecht, nu 33 jaar, raakt in 2005 betrokken bij een ernstig ongeval in Frankrijk. Hij is dan werkzaam als technisch medewerker bij de Luchtmobiele Brigade. Tijdens een oefening in een luchtmobiel speciaal voertuig, raakt Daniël levensgevaarlijk gewond. Hij verliest zijn gezichtsvermogen. Vanuit een diep dal knokt hij terug. "Ik ben niet in een hoekje gaan zitten huilen, ik ben er voor gegaan."

Veel kan hij zich niet herinneren van het ongeluk. Van horen zeggen weet hij dat het Luchtmobiel Speciaal Voertuig over de kop is geslagen en dat hij met zijn hoofd tussen de rotsen en de jeep is beland. "Ik heb schijnbaar nog gekropen, stikte bijna in mijn eigen bloed en ben op mijn rug gaan liggen", vertelt Daniël nuchter. Met een traumahelikopter werd hij vervoerd

naar een Frans ziekenhuis. Zes dagen verbleef hij daar. Een speciaal vliegtuig uit Nederland vervoerde Daniël, die kunstmatig in coma werd gehouden, naar het UMC. Twee weken leefden zijn familie en naasten in onzekerheid. Tot hij ontwaakt uit zijn coma. Hij weet dan nog niet dat hij blind is. Door de beademing via zijn luchtwegen kan hij niet praten. Pas als hij kan praten, hoort hij het slechte nieuws. 'Heb ik nog een toekomst?', is het eerste wat hij wil weten. Hij kan na een week naar huis omdat zijn moeder en vriendin, beiden werkzaam in de verpleging, hem kunnen verzorgen. "Toen kwamen de emoties los. Dat eerste jaar nadat ik thuis was, werd ik geleefd." Na twee jaar is Daniël grotendeels hersteld. Voor het ongeluk was hij een sporter in hart en nieren en tijdens zijn revalidatie laat het sportvuur weer op. Het lukt hem tot de top te komen met judo. Judoka Chris de Korte begeleidt hem. Een schouderblessure verhindert uiteindelijk dat Daniël in 2012 naar de Paralympische Spelen in Londen kan.

“**Sport verbindt. Vooral aangepast sporten binnen een reguliere club. Ik ben opgenomen door de clubleden en voel me een van hen**”

Triatlon

Sporten blijft een belangrijke rol in zijn leven spelen. Samen met sportvriend Koen traint hij voor de Paratriatlon: zwemmen, tandemfietsen en hardlopen. Voor mensen met een beperking is hij steeds vaker een voorbeeld. Sport verbindt, stelt Daniël. "Vooral aangepast sporten binnen een reguliere club. Ik ben opgenomen door de clubleden en voel me een van hen." Voor het beoefenen van een aantal sporten heeft hij geen hulp nodig. Twee tot drie keer in de week wordt hij 's ochtends om halfzeven door een taxi opgehaald, die hem naar het zwembad brengt waar hij zijn banen trekt. Bij het hardlopen en tandemfietsen heeft hij wel hulp nodig.

Naast sporten houdt Daniël zich bezig met zijn Stichting Blind Sports met als doel het stimuleren en faciliteren van visueel beperkte sporters op weg naar de topsport. Ook heeft hij een opleiding tot sportmasseur gedaan en onderzoekt hij nu hoe hij een praktijk kan opstarten. "Ik heb mijn leven weer opgepakt. Ik ben de trotse vader van Matz en een tweede is onderweg." Het was een lange, zware weg, maar terugblikkend is Daniël trots. Zijn pijlen zijn nu gericht op de Paralympische Spelen in Tokio. "Over drie jaar hoop ik daar op het podium te staan."



Daniël Knecht

ADVERTORIAL

'Ik had afscheid genomen van film en tv kijken'

Marjolein van den Broek is blind. Dankzij audiodescriptie via de Earcatch-app kan zij toch films en televisieprogramma's 'kijken'. Samen met een promotieteam zamelt ze dan ook enthousiast handtekeningen in voor een petitie voor meer audiodescriptie bij televisieprogramma's. "Audiodescriptie voor televisieprogramma's moet er gewoon komen!"

Dankzij audiodescriptie kunnen blinde en slechtziende mensen een film of televisieserie veel beter volgen. Een stem beschrijft alle visuele elementen, zoals de personages, gezichtsuitdrukkingen, plaatsbepaling en ontwikkelingen in de verhaallijn. Audiodescriptie is te beluisteren via de Earcatch-app. Vooraf download je het audiodescriptiebestand van de film of het televisieprogramma in de app op je tablet of smartphone, om het tijdens het kijken af te luisteren via je koptelefoon of oortjes.

Afscheid

Marjolein van den Broek heeft goede ervaringen met de app: "Ik ben vanaf mijn geboorte slechtziend, maar twee jaar geleden ben ik volledig blind geworden. 'Mees Kees' was de laatste film die ik met mijn kinderen heb bezocht en nog enigszins kon zien. Ik dacht dat het voor mij echt over was met film- en televisiekijken. Ik had er al helemaal afscheid van genomen. Maar nu, dankzij de audiodescriptie via Earcatch, kan ik

films en televisieprogramma's zelfs veel beter volgen. Ik kan weer samen met mijn kinderen genieten van een film."

Films

Sinds de release van Earcatch in 2015 zijn er ruim veertig Nederlandse films uitgebracht met audiodescriptie via de app. Het Nederlands Filmfonds heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld door filmmakers actief te wijzen op de mogelijkheid van audiodescriptie. En met ingang van dit jaar moeten alle bioscoopfilms en documentaires die een bijdrage van het Filmfonds ontvangen verplicht worden opgeleverd met audiodescriptie.

Online petitie

Helaas blijft het aantal Nederlandse televisieprogramma's met audiodescriptie ver achter. Tot nu toe betreft het slechts zes telefilms, zes dramaserieën en een documentaire. Dit voorjaar zendt de NPO opnieuw zes telefilms met audiodescriptie uit, maar van een structureel aanbod is geen sprake. Om audiodescriptie op de kaart te krijgen bij televisieproducenten, omroepbazen en de Nederlandse politiek is de online petitie 'ik wil audiodescriptie' gestart.

Promotieteam

Om zoveel mogelijk handtekeningen te verzamelen, gaat een promotieteam op pad. Marjolein is lid van het team: "Veel mensen hebben nog nooit van

audiodescriptie gehoord. Maar als je uitlegt wat het is en waarom het zo belangrijk is voor mensen met een visuele beperking, dan vindt iedereen het logisch dat er meer audiodescriptie bij televisieprogramma's komt. We krijgen veel positieve reacties en iedereen tekent zonder aarzelen de petitie!"



Marjolein van den Broek is blind, maar kan met Earcatch toch film en tv volgen. Foto: Peter van Dijk

Wilt u Marjolein en heel veel andere blinde en slechtziende mensen een mooie kijkervaring geven? Teken dan de petitie op www.ikwilaudiodescriptie.nl. De Earcatch app is gratis te downloaden in de App Store en Google Play. Meer informatie: Earcatch.nl.

Initiatief Bartiméus Sonneheerdt

De Earcatch app en de online petitie zijn initiatieven van Vereniging Bartiméus Sonneheerdt. In ons land zijn 350.000 mensen blind of slechtziend. Dat aantal groeit snel, onder meer door ziektes als diabetes en de vergrijzing. Al ruim honderd jaar maakt Bartiméus Sonneheerdt zich sterk om met innovatieve projecten mensen die blind of slechtziend zijn, jong en oud, zo volwaardig mogelijk te laten deelnemen aan de maatschappij. Projecten die de zelfredzaamheid en participatie verbeteren en zorgen voor meer onderlinge verbinding tussen ziende en niet-ziende mensen.

Dankzij de steun van donateurs kan Bartiméus Sonneheerdt haar werk doen. Ook uw donatie is welkom! Meer informatie: steunbartimeus.nl/geef-een-gift.

bartiméus sonneheerdt
VERENIGING
oog voor blinden
en slechtzienden

Meer informatie

Bartiméus Sonneheerdt Vereniging
030 693 50 50
info@steunbartimeus.nl
www.steunbartimeus.nl

PROFIEL

'Digitaal ontoegankelijk? Niet meer van deze tijd'

Internet, apps, digitale interfaces en het internet of things; het zijn allang geen *nice to have's* meer, maar steeds meer vanzelfsprekende onderdelen van ons bestaan. "Dus als deze toepassingen niet ook bruikbaar zijn voor mensen met een functiebeperking, betekent het dat deze mensen niet volwaardig deel kunnen nemen aan de maatschappij", stelt Yolande Mansveld, directeur van Stichting Accessibility.

Regelgeving

"Dat is des te schrijnender als het om (overheids-)diensten gaat waar iedereen gebruik van moet kunnen maken, zoals bancaire diensten en gemeentelijke zaken." Niet voor niets benoemt de VN digitale toegankelijkheid expliciet in het 'Verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking'. Nederland heeft dit verdrag opgenomen in de Wet Gelijke behandeling.

Bedrijven, overheden en organisaties krijgen steeds meer te maken met bindende regelgeving om hun digitale diensten toegankelijk in te richten. "Eigenlijk een *no brainer*", zegt Mansveld. "Want je wilt als organisatie toch bereikbaar en servicegericht zijn voor iedereen?"



Yolande Mansveld

Essentieel

De businesscase voor digitale toegankelijkheid spreekt voor zich: "We gaan steeds meer van *bricks* naar *clicks*", legt Ron Beenen, programmamanager bij Accessibility uit. "Je laat omzet liggen als je niet voor iedereen toegankelijk en goed vindbaar bent. Bovendien liggen de kosten van fysieke of telefonische afhandeling van je diensten wel een factor 20 tot 50 hoger dan online. Digitale toegankelijkheid loont dus."

Breed draagvlak

Grote bedrijven uit onder meer de bancaire en vervoerssector zijn zich daarvan bewust en hebben toegankelijkheid omarmd. "Daarbij blijkt ook dat als je toegankelijkheid vanaf het begin in het ontwerpproces borgt, er veel kosten kunnen worden bespaard", vertelt Beenen. "Accessibility ondersteunt daarbij. We adviseren, trainen, delen onze kennis en helpen om toe-

gankelijkheid bij het management op de kaart te zetten."

"Dat doen we vanuit onze jarenlange expertise en ervaring", vertelt Mansveld. "Wij houden onze kennis op peil door ook innovatieve projecten te doen, zoals 3D printing en *serious games*. Daarnaast werken we mee aan (internationale) onderzoeken en richtlijnen." Daarbij staat samenwerking met belangenorganisaties, kennisinstellingen en bedrijven voorop. "We staan altijd open voor samenwerking, want alleen samen kunnen we zorgen voor een drempelloze digitale samenleving voor iedereen."

Meer informatie

Stichting Accessibility
31 30 239 82 70
www.accessibility.nl

EXPERTBIJDRAGE van Iris Walstra en Jelle Drost

Zelfredzaamheid meten

Zelfredzaamheid inschatten bij personen met een licht verstandelijke beperking (LVB) is noodzakelijk, vertellen Iris Walstra, gedragswetenschapper bij REIK en Jelle Drost, orthopedagoog verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen. De zelfredzaamheid heeft te maken met eigen mogelijkheden, het netwerk en de benodigde professionele hulp.

Zelfredzaamheid is niet alles alleen doen

"Een verstandelijke beperking gaat niet over, maar zelfredzaamheid kun je wel vergroten", legt Walstra uit. Mensen met een LVB hebben vaak problemen op verschillende vlakken. Zij hebben moeite met langetermijndenken en het inschatten van risico's. Een LVB is niet zichtbaar, vult Drost aan. Ook niet alle mensen met een LVB (ongeveer 2,4 miljoen in Nederland) hebben zorg nodig, maar als zelfredzaamheid niet tijdig in kaart gebracht wordt, kunnen de

problemen toenemen. Daarbij zijn deze mensen steeds moeilijker in staat om aan de zwaarder wordende eisen van deze samenleving te voldoen. Zelfredzaamheid is iets anders dan 'alleenredzaamheid', zegt Walstra. Daarom wordt in kaart gebracht wat de cliënt zelf kan en waarin het netwerk en/of professionele ondersteuning bij kunnen dragen.

Metten en concrete doelen stellen

Zelfredzaamheid vergroten gebeurt volgens Walstra door problemen en hulpvragen zo inzichtelijk mogelijk en begrijpelijk voor de cliënt te maken. Veel visualiseren en geen lappen tekst gebruiken. Een goed hulpmiddel hierbij is een digitaal meetinstrument, waarbij een cliënt samen met de verwijzer of hulpverlener punten geeft – van 1 (rood) tot 5 (groen) – aan onderwerpen zoals financiën, dagbesteding of geestelijke

gezondheid. Vervolgens wordt gezocht hoe een onvoldoende een voldoende kan worden. Zo worden doelen behapbaar en is de cliënt er zelf eigenaar van. De cliënt heeft zelf toegang tot het meetinstrument binnen het online behandelportaal. De cliënt en de hulpverlener maken hierin samen de voortgang inzichtelijk. Hiermee wordt 'eigen regie' en vertrouwen tussen cliënt en hulpverlener gecreëerd.

Mogelijkheden in plaats van beperkingen

Bij hulp aan mensen met een LVB wordt tegenwoordig meer gekeken naar iemands sterke kanten dan naar de beperkingen. Juist omdat een LVB niet over gaat, moet de aandacht meer gaan naar de kwaliteiten van de persoon, en hoe die versterkt kunnen worden, stelt Drost. "Je moet focussen op die keer dat het wél goed ging, en onderzoeken wat er toen anders was", vult Walstra aan.



Iris Walstra

Meer informatie

REIK
088 - 0595 000
info@reik.nl
www.reik.nl

ADVERTORIAL

Jouw Omgeving bouwt bruggen in gehandicaptenzorg



Dashboard Jouw Omgeving

In de verstandelijk gehandicaptenzorg staat de wens van de cliënt centraal. Er wordt zoveel mogelijk gekeken naar wat een cliënt wél kan, en hier wordt de zorg op ingericht. Verwanten spelen een grote rol in de zorg voor verstandelijk gehandicapten. Passende zorg wordt nog beter wanneer ook zij betrokken zijn in

het zorgproces. Het eHealth platform van Jouw Omgeving kan een deel van deze gespecialiseerde zorg ondersteunen en bijdragen aan het passend maken ervan. Zo is het platform uitermate geschikt om in te zetten als cliënten-/verwantenportaal.

Cliënten-/verwantenportaal

Onder een cliënten-/verwantenportaal verstaan wij een persoonlijke, online omgeving waar zowel de cliënt als zijn of haar naasten inzicht krijgen in de situatie van de cliënt. Hierdoor wordt de geleverde zorg transparanter, de betrokkenheid bij de begeleiding vergroot en neemt de kwaliteit van de zorg toe. Bovendien is deze online omgeving zeer gebruiksvriendelijk, veilig en overzichtelijk voor alle partijen.

Verwanten, vrijwilligers of andere betrokkenen krijgen een eigen account die gekoppeld kan worden aan het account van de

cliënt. Via hun account krijgen ze toegang tot informatie en de mogelijkheid om zelf ook actief online te werken. Waar mogelijk bepaalt de cliënt zelf welke personen toegang krijgen tot welke informatie en welke mogelijkheden. Op deze manier is de balans tussen de eigen regie van de cliënt en de hulp vanuit de omgeving zeer fijnmazig af te stemmen.

Voordelen Jouw Omgeving:

- Communicatie tussen hulpverlener, verwanten en cliënten door middel van berichten, chat en beeldbellen.
- Toegang tot rapportages en dossier voor verwanten en de mogelijkheid om hierop te reageren en vragen toe te voegen.
- Toegang tot (externe) agenda's en afspraken.
- Ingebouwde voorleesfunctie.
- Zoveel mogelijk gebruik van beeld, in plaats van tekst.

Jouw Omgeving

Jouw Omgeving speelt een sleutelrol in het vergroten van de zelfredzaamheid van cliënten bij inmiddels 24 Nederlandse behandelcentra in de jeugdhulp, geestelijke gezondheidszorg en gehandicaptenzorg. Het eHealth platform zorgt voor transparantere zorg en een efficiënter samenspel tussen de cliënt, de behandelaar/verzorgende en de naasten.

Bent u benieuwd wat Jouw Omgeving voor uw cliënten en zijn/haar naasten kan betekenen? Kijk voor meer informatie en ervaringsverhalen op jouwomgeving.nl.

Meer informatie

Jouw Omgeving
088 4500 250
www.jouwomgeving.nl

Technologie ook toegankelijk bij beperking

Van onze redactie
Auteur: Ankie van Hezewijk

Met behulp van de mobiele telefoon de thermostaat thuis besturen kan tegenwoordig met behulp van een 'slimme meter'. Zoiets is voor veel mensen een uitkomst, maar voor mensen met een beperking ook een zorg. Kan iemand met een beperking straks nog wel de verwarming een graadje hoger zetten als hij het koud heeft? Eric Velleman en Dick Houtzager houden zich beiden bezig met het thema om technologie toegankelijk te maken voor mensen met een beperking. Velleman vanuit zijn functie als onderzoeker bij de Universiteit Twente en Houtzager als lid van het College voor de Rechten van de Mens.

Houtzager: "Veel mensen met een beperking lopen tegen drempels aan waardoor zij niet kunnen participeren, zo blijkt uit onderzoek van het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg)." Zo zijn er kinderen die thuiszitten omdat scholen hen niet toelaten. Veel mensen met een beperking kunnen daarnaast moeilijk werk vinden vanwege vooroordelen van werkgevers. Vaak blijkt het lastig om met een beperking zelfstandig met het openbaar vervoer te reizen. Ook zijn internetsites niet altijd toegankelijk. Dit zijn volgens Houtzager, door de toenemende digitalisering van de samenleving, belangrijke punten van aandacht.

VN-verdrag

Sinds juli 2016 geldt in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. Dit verdrag is bedoeld om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Nederland liep lang achter op dit gebied, vertelt Houtzager. Als nationale toezichthouder heeft het College voor de Rechten van de Mens de taak om naleving van het verdrag te bevorderen. Het is de taak van het College om ervoor te zorgen dat de woorden op papier worden omgezet in acties. Ook digitale informatie en dienstverlening dient toegankelijk te zijn voor mensen met een beperking.

Het College houdt zich, als het gaat om gelijkheid voor mensen met een beperking, bezig met drie taken: monitoring, bewustwording en behandeling van individuele zaken. "We kijken naar het effect van het verdrag. Hoe werkt het in de praktijk? Over twee jaar moet de Nederlandse regering zich verantwoorden bij de VN, en hiervoor stellen wij een onafhankelijk rapport op." Daarnaast wil het College bedrijven en instellingen ervan bewust maken dat zij toegankelijk moeten zijn voor mensen met een beperking. Ten slotte kunnen mensen die zich gediscrimineerd voelen op grond van hun beperking bij het College een klacht indienen in het kader van de Wet gelijke behandeling. Deze wordt onderzocht en na een zitting geeft het College een oordeel over de individuele zaak.

Richtlijnen

Velleman doet onderzoek naar de digitale toegankelijkheid van organisaties. Er zijn eenduidige internationale richtlijnen beschikbaar waarin staat waar men aan moet voldoen, vertelt hij. "Toch lukt dat bij veel organisaties niet altijd. We hebben gezien dat



het belangrijk is dat bedrijven er niet pas op het laatst naar kijken, maar het opnemen in het totale proces van opdracht, bouw, redactie en onderhoud." Er moet dus worden nagedacht over budget, opleiding, eisen voor toegankelijkheid en over wie hiervoor verantwoordelijk is. Het onderzoek van Velleman moet antwoorden geven op de vraag welke factoren organisaties het beste kunnen helpen om aan de toegankelijkheidseisen te voldoen.

“
Maar dan komt de vraag: is de website wel voldoende toegankelijk? Lukt het hen zelf de bestellingen te plaatsen?”

Er valt kortom nog veel te winnen op dit terrein, vindt ook Houtzager: "Met name de Rijksoverheid heeft grote stappen gemaakt. Maar bij veel gemeenten kan nog dit onderwerp een stuk effectiever worden opgepakt." Uit recent onderzoek blijkt dat 93 procent van de gemeenten de digitale toegankelijkheid niet op orde heeft.

Dat terwijl het zo ingewikkeld niet is, vindt Velleman. Het gaat er volgens hem om dat de toegankelijkheidscriteria direct worden meegenomen, vanaf de eerste fase. De richtlijnen zijn er, maar men dient het te implementeren in de organisatie. "Uit onderzoek blijkt dat er geen meerkosten zijn. Nadat een grote bank had geïnvesteerd in het toegankelijk maken van een site, kreeg de klantenservice veel minder vragen." Zo kan een investering dus uiteindelijk een flinke besparing opleveren.

Midden- en kleinbedrijf

Bij grote bedrijven is een toenemende aandacht voor dit onderwerp te zien. Daar schuift vaak een speciale 'medewerker toegankelijkheid' aan bij het ontwikkelen van een ontwerp. Bij het midden- en kleinbedrijf is

er nog een weg te gaan om ervoor te zorgen dat mensen met een beperking digitaal mee kunnen doen, legt Velleman uit. Een voorbeeld is boodschappen doen bij de supermarkt via de website. Niet meer zelf sjouwen met spullen, maar een medewerker die de spullen bij je thuisbrengt. Een enorme vooruitgang voor mensen die moeilijk ter been zijn. Het kan hen helpen langer zelfstandig te blijven wonen. "Maar dan komt de vraag: is de website wel voldoende toegankelijk? Lukt het hen zelf de bestellingen te plaatsen?"

Hier spelen de leveranciers van softwarepakketten een belangrijke rol als het gaat om toegankelijkheid. Het zit hem vaak in kleine aanpassingen. Bijvoorbeeld een uitklapmenu op een website. Voor mensen met een motorische beperking kunnen die heel lastig zijn. Als je met je cursor iets afwijkt, klapt het menu weer in. Of de knoppen op een website, als je die wat groter maakt zijn ze voor mensen met een visuele beperking veel makkelijker

te gebruiken. Zo wordt het voor je slechtiende vriend of buurman ook mogelijk zijn boodschappen digitaal te doen.

Pas als bedrijven bij de ontwikkeling van nieuwe producten of diensten toegankelijkheid meenemen in hun processen, bereiken we een wereld waar 'inclusief ontwerpen' de standaard wordt. "Dit moet als het ware in het DNA van bedrijven komen", besluit Velleman.

Houtzager wijst nogmaals op het verdrag van de rechten van mensen met een handicap. Naar aanleiding van dat verdrag heeft de overheid de wet al aangepast die deelname aan de samenleving makkelijker moet maken. Toch is meer aandacht nodig van bedrijven die diensten via het internet aanbieden, bijvoorbeeld bij het geven van informatie. Daar wordt vaak geen rekening gehouden met mensen met een verstandelijke beperking, waardoor de teksten voor hen te moeilijk zijn. Ook voor mensen die doof of slechthorend zijn is digitale informatie niet altijd toegankelijk. Dit belemmert hen om zelfstandig gebruik te maken van digitale dienstverlening. Al deze belemmeringen kunnen worden gemeld bij het College voor de Rechten van de Mens. "Alleen als misstanden gemeld worden, kunnen we ze verhelpen."

Uitgelicht

In opdracht van het College voor de Rechten van de Mens zijn de websites van 393 gemeenten onderzocht. Daarvan:

- Voldoet 7% aan de toegankelijkheidsstandaarden;
- Heeft 60% van de gemeenten een ontoegankelijke website maar wordt daaraan gewerkt;
- Heeft 33% van de gemeenten geen toegankelijke website en geen verklaring dat daar aan gewerkt wordt.

Bron: College voor de Rechten van de Mens

INTERVIEW Henny van der Weide

Zorg voor mensen met dementie: vreugde van vrijheid

Veel dementerende bewoners van zorginstellingen wonen op gesloten afdelingen en meestal heeft iedereen daar dezelfde bewegingsvrijheid. Maar mensen met dementie zijn ook gewoon individuen, met verschillende mogelijkheden en beperkingen. Om hen meer vrijheid te geven, is het 'leefcirkel-concept' bedacht. Het idee is om voor elke bewoner als het ware een individuele leefcirkel vast te stellen. Voor de ene klant zal dat alleen de afdeling van de zorginstelling zijn, voor de andere het hele woongebouw en de tuin, voor een derde hoort ook een wandeling in het dorp erbij. Henny van der Weide, manager zorg bij De Riethorst Stroomland, is binnen haar instelling medeverantwoordelijk voor de invoering van dit relatief nieuwe concept. 'Relatief nieuw' want: het idee van een leefcirkel bestaat al langer, alleen ging het tot voor enige tijd vooral om de veiligheid van de klant. Het is mogelijk een leefcirkel te bewaken met behulp van technologische hulpmiddelen. Bewoners worden dan bijvoorbeeld uitgerust met een kleine, unieke zender. Bij het naderen van een deur wordt automatisch gedetecteerd wie de deur nadert en het systeem controleert meteen of de persoon in kwestie de ruimte achter de deur mag betreden. Zo'n procedure is snel, onzichtbaar en betrouwbaar. De kanteling van het concept in de richting van meer vrijheid echter is pas iets van de laatste jaren.

Het woord leefcirkel suggereert een beperking?

"Die associatie kan ik me voorstellen, maar het doel is juist maximale vrijheid te creëren voor de individuele klant. Dat moet wel in een verantwoorde verhouding staan tot zijn veiligheid."

Is het niet lastig daar een goede balans in te vinden?

"Ook gezonde mensen kennen beperkingen in hun vrijheid. Die vrijheid wordt bijvoorbeeld afgebakend door wet- en regelgeving. De meeste mensen zijn redelijk in staat die grenzen zelf te



bewaken. Een bewoner met dementie kan de grenzen van zijn vrijheid minder goed inschatten, maar heeft wel dezelfde behoefte aan vrijheid als een gezond persoon. Een gesloten deur stuit iedereen tegen de borst. Een bewoner met dementie wil zich vrij kunnen bewegen, wil naar zijn dochter in het dorp kunnen wandelen. Een goede balans tussen vrijheid en veiligheid is belangrijk, maar laat ik die balans verduidelijken aan de hand van een citaat: 'Een schip ligt

het veiligst in de haven, maar daar zijn schepen niet voor gebouwd.'

Hoe werkt dat in de praktijk?

"Heel belangrijk is de samenwerking in wat wij de driehoek noemen, de samenwerking tussen klant, mantelzorgers en zorgmedewerker. Iedereen heeft daarin een gelijkwaardige rol – niet dezelfde rol, maar een gelijkwaardige. De individuele klant staat voorop daar begint het mee. De mantelzorgers handelen vanuit

bezorgdheid en liefde voor zijn naaste. De medewerker heeft een professionele verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welbevinden van de klant. De kunst is die verschillende rollen goed op elkaar af te stemmen."

Hoe reageren de naasten van uw cliënten, de mantelzorgers, op deze aanpak?

"Ik kan natuurlijk niet voor alle mantelzorgers spreken, het zal ook zeker per persoon verschillen. Maar de mantelzorgers die ik gesproken heb in onze draagvlaksessies, zijn vooral opgelucht. Opgelucht dat we samen de verantwoordelijkheid kunnen dragen. Opgelucht dat zij niet alleen over veiligheid hoeven te praten, maar het ook kunnen hebben over het geluk van hun naasten. Dat ze niet alleen bezig hoeven te zijn met wat er allemaal mis zou kunnen gaan, maar dat ze kunnen zien hoeveel vreugde het oplevert als iemand simpelweg vrij in de buitenlucht kan wandelen."

U bent enthousiast?

"Ja, zeker. Ik vind het prachtig om hieraan te werken, het geeft zo'n boost aan de kwaliteit van leven van mensen met dementie. Het fundament is oprechte aandacht voor je klant. Op YouTube staat een filmpje, *See me, nurse*. 'Zie mij zoals ik was, ken mij zoals ik ben.' Dat is ontroerend. Een inspiratiebron."

Meer informatie

De Riethorst Stroomland is een middelgrote instelling voor ouderenzorg in Noord-Brabant.

De Riethorst Stroomland
Zalmweg 1c
4941 VX Raamsdonksveer
www.deriethorststromland.nl
info@drsn.nl
0162 - 58 20 50

ADVERTORIAL

'Door de cliënt te kennen kan die zichzelf zijn'



Iris van Bennekom

Een van de basisvoorwaarden van goede ouderenzorg is 'ken je cliënt', aldus algemeen directeur Iris van Bennekom van ouderenzorgorganisatie Wilgaerden.

De familie is daarin een onmisbare schakel. "Door samen te werken met de cliënt en diens familie, geef je iemand een menswaardige laatste fase van zijn leven."

Waarom is samenwerken met cliënten en hun familie belangrijk?

"In een zorgwoning willen ouderen het liefst hun oude leven voortzetten. Daarvoor moet je eerst weten wie iemand is. Hoe zag hun leven eruit, wat vinden ze fijn, wat kunnen ze nog zelf? Familie kent de persoon al een leven lang. Door overleg met de cliënt en diens familie, voorkom je dat de zorg de regie overneemt."

Is dat veranderd ten opzichte van vroeger?

"Twintig jaar geleden was het bejaardenhuis een instituut. De organisatie was leidend, familie kwam op bezoek. Nu is het woonzorgcentrum in eerste plaats

iemand's huis. Als de woonplek niet goed aansluit bij wie iemand is, kunnen ouderen afhankelijker of eenzaam worden."

Wat doen jullie om de cliënt te leren kennen?

"Je moet veel doen om dagelijks in te kunnen spelen op wat mensen nodig hebben. Wij bieden een levensboek aan waarin iemand in woord en beeld kan laten zien wie hij is. We hebben cliëntencommissies die per locatie beslissen over de leefomgeving: van eten tot bejegening. En we zetten een sociaal-maatschappelijk team op dat cliënten en medewerkers gaat helpen om te gaan met levensleed en problemen."

Wat levert die aanpak op?

"Mensen kunnen hun leven goed afsluiten. Ook voor de familie is dat van grote waarde. Zo was er een mevrouw die graag met haar dochter aardappels schildte, dan konden

ze tegelijkertijd een praatje maken. Een ander hield van afstoffen en deed dat ook op de gang; zo kwam ze anderen tegen. In een groep voor mensen met dementie stelde een familielid voor om het eten in een pan op tafel te zetten in plaats van in schalen; dat waren ze zo gewend. Mensen gingen daardoor beter eten. Als je iemand kent, weet je welke ketting zij graag draagt en snap je waarom iemand verdrietig is. Mensen kunnen zichzelf zijn. Het treurigste is als je pas op een begrafenis ontdekt wie iemand eigenlijk was."

Meer informatie

Ouderenzorgorganisatie Wilgaerden
Maelsonstraat 10
1624 NP Hoorn
0229 - 28 77 28
info@wilgaerden.nl
www.wilgaerden.nl

Mantelzorger als samenwerkingspartner in de zorg

Van onze redactie
Auteur: Dewi Gigengack

Nu ouderen steeds langer zelfstandig blijven wonen, moeten zij vaker terugvallen op hun naasten als zij bepaalde dingen niet meer kunnen. Ook krijgen zij vroeg of laat te maken met professionele zorgverleners. Hoe kunnen mantelzorgers en zorgprofessionals het beste samenwerken?

Eigenlijk gaat er al direct iets mis bij de term ‘mantelzorger’, vindt orthopedagoog en bedenker van de ‘driehoekskunde’ Chiel Egberts. Mantelzorgers – vaak de kinderen van de oudere in kwestie – herkennen zich namelijk helemaal niet in die benaming. “Het is een beleidsterm. Spreek gewoon van ‘familie’ en ‘kinderen’, dat is veel directer.”

Hoe dan ook, de hulp van familieleden is hard nodig. Uit cijfers van het Expertisecentrum Mantelzorg, een organisatie die mantelzorgers ondersteunt, zijn vier miljoen Nederlanders mantelzorger, en dat aantal is groeiende. In 45 procent van de gevallen gaat het om hulp aan ouders of schoonouders.



Empathie zorgt voor betere relaties. Doe moeite om eens in de schoenen van een ander te staan, maar ga er niet in lopen



Nieuwkomer

Dat zorgprofessionals samenwerken met mantelzorgers is volgens Egberts en directeur Truus Oud van het Mantelzorgcentrum – een expertisecentrum over mantelzorg – essentieel en onvermijdelijk. Maar de houding van verpleegkundigen, verzorgenden en andere zorgprofessionals sluit niet altijd aan bij wat een mantelzorger nodig heeft, stelt Oud. “Je ziet regelmatig dat professionals van alles overnemen, vaak met goede bedoelingen.” Ook Egberts zegt dat professionals zich bescheiden dienen op te stellen – zij zijn immers de nieuwkomer in de al levenslange relatie. Vraag dus: hoe zijn jullie het gewend te doen, wat is voor jullie belangrijk, hoe kan ik ervoor zorgen dat jullie het gevoel hebben dat er goed voor je vader of moeder wordt gezorgd? Te bescheiden zijn, is overigens ook niet de bedoeling, zegt Egberts: professionals mogen staan voor hun positie.

Dat er bij personeel van bijvoorbeeld verzorgingshuizen niet altijd evenveel aandacht is voor de familie, blijkt wel uit een rouwadvertentie die Egberts een aantal jaar geleden in een krant zag. Daarin stond de volgende dankbetuiging: ‘Aan iedereen binnen de zorginstelling die zorgde voor mijn vader en betrokken was bij mij’. “Zo’n advertentie zie je zelden”, zegt Egberts. “Terwijl een kwestie van aandacht voor de familie vaak geen kwestie is van tijd, maar van mentaliteit.”

Professionals zouden mantelzorgers moeten zien als expert, maar tegelijkertijd als potentiële hulpvrager, vindt Oud. Er is veel

kennis bij ze te halen, maar het is ook belangrijk dat er aandacht is voor hoe het met de mantelzorger gaat en wat hij of zij nodig heeft. Daarnaast zouden alle partijen zich in de ander kunnen proberen te verplaatsen, vult Egberts aan. Want ook de familie heeft de verantwoordelijkheid om een goede band op te bouwen met de mensen die hun vader of moeder verzorgen. “Empathie zorgt voor betere relaties. Doe moeite om eens in de schoenen van een ander te staan, maar ga er niet in lopen. Met andere woorden: hou vast aan je eigen rol.”

Overbelaste mantelzorgers

Een bekend risico onder mantelzorgers is overbelasting. Bijna een op de acht mantelzorgers is zelfs ongelukkig, bleek onlangs. Overbelasting kan leiden tot ziekte en minder goede hulp, maar ook tot mishandeling, zoals vastbinden, hardhandig aanpakken, dwingen te eten of schreeuwen. Vooral mantelzorgers die er alleen voor staan met een ouder die door zijn of haar ziekte moeilijk gedrag vertoont, lopen de kans hun geduld te verliezen. De schuld hiervoor ligt niet alleen bij de mantelzorger zelf, vindt Oud. “Het is een maatschappelijk probleem dat die situaties niet aan het licht komen. Professionals als huisartsen en thuiszorgmedewerkers moeten hier alert op zijn en het tijdig met de betrokkenen bespreken.”

Daarnaast speelt mee dat er bij mantelzorgers soms onvoldoende kennis is van specifieke problemen, zoals de gevolgen van dementie of een beroerte. Het is onduidelijk welk gedrag bij de aandoening hoort en hoe ze ermee om kunnen gaan, stelt Oud. Het expertisecentrum ziet het als een van zijn missies om mantelzorgers hierin te ondersteunen en van kennis te voorzien.

Een ander aspect dat de rol van mantelzorgers zou kunnen helpen, is het versimpelen van de regels rond de financiering van zorg, zegt Oud. Nu zijn er drie ‘potjes’ waaruit de ouderenzorg wordt betaald: de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de zorgverzekeringswet en de Wet langdurige zorg. Het kan gebeuren dat in een situatie meerdere potjes moeten worden aangesproken, wat erg ingewikkeld is voor mensen die dit regelen voor hun ouders. Stel, iemand heeft dagbesteding nodig, maar heeft

volgens de Wmo recht op een x aantal uur. Als dat niet genoeg is, moet er een andere wet worden aangesproken, die weer andere regels kent. Dat kan gevolgen hebben voor iemands eigen bijdrage of aantal zorguren, legt Oud uit. Voeg alle potjes samen, stelt ze daarom voor. “En wees niet bang voor grootschalig misbruik door mantelzorgers. Zij zullen eerder te weinig vragen dan te veel.”

Cijfers over mantelzorg

- Ruim 4 miljoen mensen verlenen mantelzorg.
- Een op de zes mantelzorgers helpt meer dan 8 uur per week, gedurende een langere tijd.
- Twee derde van de hulpbehoevenden is ouder dan 65 jaar.
- 59% van de mantelzorgers in Nederland is vrouw.
- 45% van de mantelzorgers is tussen de 45 en 65 jaar.
- 45% van de mantelzorgers biedt hulp aan (schoon)ouders.
- Van alle mantelzorgers tussen 18 en 65 jaar heeft 83% werk.
- 10% van de mantelzorgers voelt zich zwaar overbelast.
- 37% vindt dat de thuiszorg of wijkverpleging onvoldoende oog heeft voor hun welzijn.

Bron: expertisecentrummantelzorg.nl



WERK VOOR MENSEN MET EEN FYSIEKE BEPERKING

Voor mensen met een lichamelijke beperking is het lastig om geschikt werk te vinden. Adjust2 helpt hen en daarmee bedrijven en de totale maatschappij. Directeur Aart van der Dussen vertelt hoe.

Waarom is het belangrijk om mensen met een fysieke beperking aan een baan te helpen?

"Adjust2 richt zich binnen deze groep op mensen met een opleidingsniveau vanaf hbo. In de praktijk blijkt dat ook zij nauwelijks aan de slag komen. Ze hebben daardoor een grotere drive om juist iets te bereiken. Ze hebben talent; het is zonde dat niet te gebruiken en het kost bovendien geld om ze thuis op de bank te laten zitten. Het is ook gebleken dat het ziekteverzuim naar beneden gaat als een bedrijf iemand met een fysieke beperking in dienst heeft. Niet alleen omdat deze mensen zich zelden ziekmelden, ook collega's doen dat minder."

Hoe kan het voor werkgevers makkelijker worden om iemand met een fysieke beperking in dienst te nemen?

"Er is veel beperkende regelgeving, dat maakt het niet makkelijk. Daarom neemt Adjust2 deze mensen in dienst. We laten hen in ons eigen gebouw, met aangepaste werkplekken en alle benodigde voorzieningen, het werk doen. Ze worden dus niet gedetacheerd; er worden geen functies, maar taken aan ons uitbesteed. Bij bedrijven die zich bij ons melden, doen we een korte arbeidsanalyse, om te bepalen welk werk wij goed zouden kunnen overnemen."

Om wat voor werk gaat het dan?

"Om ondersteuning in verkoop, administratie en management. Bij de laatste zijn CAD-BIN tekenen en het bouwen en testen van computerapplicaties belangrijke innovaties."

Er valt op dit gebied nog veel te winnen?

"Absoluut. Hoger opgeleide mensen met een fysieke beperking bieden we werk en de mogelijkheid zichzelf continu te ontwikkelen. Ik zou ondernemend Nederland willen oproepen om met deze oplossing meerwaarde te creëren voor hun bedrijf. Het levert hen en deze mensen veel op."

Meer informatie is te vinden op www.adjust2.com

**wij
zijn een
social
enterprise**