

Handreiking

Verbeteren van de positie van jongeren met een beperking



In opdracht van ZonMw.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. De vier projecten	5
MovingOnUp	5
Mind the Gap	6
Prettige Collega's Digi	7
Transitieroutes van opleiding naar werk in het hoger onderwijs	8
3. Lessen om de positie van jongeren met een beperking te verbeteren	9
Tips voor de beleidsmaker	10
Tips voor de organisatie	13
Tips voor het individu	15
Tips voor de implementatie van een project	16
4. Lessen in het kort	19
Colofon	20
Over Kennisland	21

1. Inleiding

Onze maatschappij is letterlijk en figuurlijk nog niet zo drempelloos als we willen. Twee miljoen Nederlanders hebben een beperking. Het is moeilijk voor deze personen om volledig mee te doen in de maatschappij. Ze worden vaak onderschat in hun kunnen. Zonde, omdat zij net als iedereen een plek in onze maatschappij verdienen waar zij onbeperkt mee kunnen doen.

Iedereen verdient een plek in onze maatschappij om onbeperkt mee te kunnen doen.

Het VN-verdrag Handicap is in het leven geroepen om de positie van personen met een beperking te verbeteren. Sinds 2016 is dit verdrag geldend in Nederland. Om ervoor te zorgen dat de doelen uit dit verdrag realiteit worden in Nederland, is het kabinet in 2018 gestart met het programma 'Onbeperkt meedoen!'. Het doel van dit programma is om drempels in de samenleving weg te nemen waardoor mensen kunnen leven zoals zij zelf willen.



Om deze drempels weg te nemen, is ZonMw onder de gelijknamige naam 'Onbeperkt meedoen!' een subsidieprogramma gestart. Hieruit is een leernetwerk ontstaan waarin vier bestaande projecten lessen en ervaringen met elkaar uitwisselen over het verbeteren van de positie van jongeren met een beperking. Specifiek wordt er gekeken hoe verbeteringen in het onderwijs of bij werkgevers ervoor kunnen zorgen dat deze jongeren aan een duurzame baan kunnen komen. Met als hoofdvraag:

Hoe zorgen we ervoor dat jongeren met een beperking in Nederland volwaardig mee kunnen doen aan de samenleving?

De projecten verschillen in aanpak en focus van elkaar, maar delen het doel om de positie van jongeren met een beperking te verbeteren. Van het creëren van nieuwe lespakketten voor leerlingen op het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) tot het opzetten van platforms om jongeren van mytylscholen te verbinden aan hun toekomstige werkgever.

Vanuit Kennisland begeleidden wij het leernetwerk. We hebben tijdens de leernetwerkbijeenkomsten en interviews met de projectleiders informatie opgehaald rondom de implementatie van het VN-verdrag Handicap. In deze handreiking staan een aantal lessen die we leren van de projectleiders Saskia, Jan, Marjolein en Gerben. Een handreiking die andere projectleiders, beleidsmakers en professionals kan ondersteunen bij hun werk om jongeren met een beperking onbeperkt mee te laten doen.

2. De vier projecten

MovingOnUp - Saskia Rosmalen, Onbeperkt aan de Slag

Het [MovingOnUp-project](#) van Saskia speelt zich af op mytylscholen: scholen voor mensen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte. Door deze beperking is een regulier schoolprogramma voor hun onhaalbaar. Vanwege grote onbekendheid van mytylscholen zijn de scholieren onzichtbaar voor werkgevers en vinden zij moeilijk stages. Om daar verandering in te brengen wil Onbeperkt aan de Slag met het project MovingOnUp een duurzaam platform opzetten waar scholen en werkgevers met elkaar in contact worden gebracht. Er worden scholen geworven, trainingen ontwikkeld voor jongeren en er wordt een online platform gecreëerd waar werkgevers voor geworven worden. Het uiteindelijke doel is om een duurzaam en levend platform op te leveren.

“Mijn droom voor het project is dat MovingOnUp een standaard loopbaantool wordt voor leerlingen op mytylscholen en dat deze jongeren niet veroordeeld worden tot de kinderboerderij maar de kans krijgen om bij alle type werkgevers aan de slag te gaan. Mijn wens voor het project is eigenlijk tegenstrijdig aan wat ik echt wil. Het zou namelijk normaal moeten zijn dat je iets hebt en dat je daar geen speciale middelen bij nodig hebt.”

Mind the Gap - Marjolein Beishuizen, CNV Jongeren

Jongeren die klaar zijn op VSO/PRO-scholen vinden vaak moeilijk een baan. Om hen daarbij te ondersteunen maakt Marjolein met CNV Jongeren in de regio Arnhem gebruik van een combinatie van twee methoden. Ten eerste de [Harrie-trainingen](#). Harrie staat voor hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend en eerlijk.

In deze Harrie-trainingen worden werkgevers als het ware opgeleid om een goede werkplek te kunnen bieden voor jongeren met een beperking van het VSO/PRO. Ten tweede geven jongeren uit de doelgroep die al zo'n twee à drie jaar aan de slag zijn zelf een masterclass aan jongeren die in hun laatste schooljaar zitten. Zo krijgen zij vaardigheden aangeleerd die zij nodig hebben op de arbeidsmarkt.

“Mijn droom is dat elke werkgever een inclusieve werkvloer heeft, en dat zij goede handvatten hebben die de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt makkelijker maken. Maar als ik verder mag dromen zou ik het heel mooi vinden als er minder stereotype beelden zijn van mensen met een arbeidsbeperking in de hele samenleving. Daar proberen we met verschillende projecten waaronder deze aan bij te dragen.”



Foto: Marjolein Beishuizen CC-BY-NC-ND

Prettige Collega's Digi - Gerben Lems, Stichting STRAS

Sommige jongeren op VSO-scholen missen bepaalde competenties en vaardigheden die hen kunnen ondersteunen bij de overgang van school naar werk. Prettige Collega's Digi springt in dat gat om deze jongeren basisvaardigheden aan te leren die van belang zijn op de arbeidsmarkt. [Prettige Collega's](#) was al een succesvolle interventie bestaande uit leskisten en werkboeken. Het Digi-stuk slaat op de ontwikkeling van e-learning-werkvormen. Het doel van dit project is om de Prettige Collega's Digi-aanpak geschikt te maken voor zowel groepen en individuen, en om twaalf scholen en twee jobcoachorganisaties met deze methode aan de slag te laten gaan.

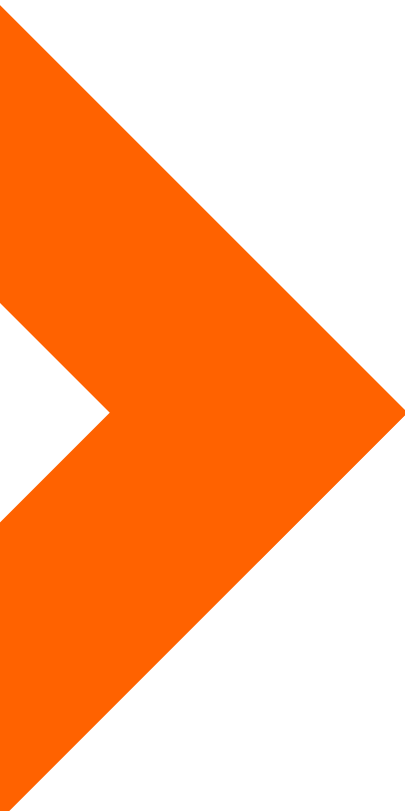
“Mijn droom is dat ik cursisten enthousiast krijg omdat zij zich gestimuleerd voelen in hoe zij een prettige collega worden. Dat ze iets bereiken. Dat we door middel van het product het bedrijfsleven gaan overtuigen van het feit dat deze mensen meer in huis hebben dan vaak wordt gedacht. Ik wil dat veel meer mensen in het bedrijfsleven open staan voor deze doelgroep, en dat ze door Prettige Collega's in hen gaan geloven en hen een kans geven.”



Transitieroutes van opleiding naar werk in het hoger onderwijs - Jan Raaijman, KBA Nijmegen

Met de [Transitieroutes van opleiding naar werk in het hoger onderwijs](#) werkt Jan samen met een groot aantal betrokkenen aan een betere overstap van opleiding naar werk. In het hoger onderwijs lukt het sommige jongeren niet om duurzaam aan het werk te komen. Om dat probleem te tackelen, worden deze jongeren voor de schoolverlating geholpen. Die hulp eindigt niet met het tekenen van een contract maar gaat daarna nog even door, want deze groep jongeren krijgt vaak een tijdelijk contract aangeboden. Dit project probeert door het creëren van een structurele aanpak en versterking van de regionale samenwerking tussen scholen, bedrijven en gemeenten de positie van jongeren met een beperking te verbeteren.

“Mijn droom is dat er een integrale aanpak komt. We leven in een wereld waarin veel goede bedoelingen, initiatieven en welwillende mensen zijn. Toch is er weinig structuur. Zodoende zijn we gaan kijken hoe toegewerkt kan worden naar een structurele, gezamenlijke aanpak. [...] Uiteindelijk gaat het natuurlijk over de irritatie dat je een hbo-diploma kunt halen en dan toch niet aan het werk kunt komen. Dat je kwaliteiten hebt die niet leiden tot deelname aan de samenleving. Dat is de echte opbrengst die je wil realiseren.”



3. Lessen om de positie van jongeren met een beperking te verbeteren

In deze handreiking delen we de lessen die we leren uit de projecten van Saskia, Jan, Marjolein en Gerben met jongeren met een beperking. We delen wat voor hen wel en niet werkt voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap en waar je successen mee kan bereiken of wat je beter niet kunt doen. Deze lessen presenteren we als tips op een aantal niveaus:

- Tips voor de beleidsmaker
- Tips voor de organisatie
- Tips voor het individu
- Tips voor de implementatie van een project

“Ik vind het woord ‘kwetsbaar’ dat steeds maar gebruikt wordt heel erg verkeerd. Want niemand wil kwetsbaar genoemd worden. Jij bent kwetsbaar dus we moeten een beetje voor jou zorgen. [...] Dat gebeurt bij ons nooit. [...] Woorden als kwetsbaar halen we uit de training. We proberen altijd te voorkomen dat mensen neergezet worden als niet gelijkwaardige mensen.”

– Saskia Rosmalen

Tips voor de beleidsmaker

Deze tips zijn bedoeld voor beleidsmakers die werken aan diversiteit en inclusie, het VN-verdrag Handicap of een ander relevant thema dat te maken heeft met jongeren met een beperking.

Vertel een positief en inclusief verhaal

Op de arbeidsmarkt worden jongeren met een beperking helaas vaak nog gezien als individuen die ‘iets komen halen’. Dit doet geen recht aan het talent en de waardevolle bijdrage van de jongeren aan de arbeidsmarkt. Deze negatieve beeldvorming zit het volledig meedoen van jongeren met een beperking aan de samenleving in de weg. Men is niet gewend aan mensen met een beperking en dat zie je ook terug in het taalgebruik waar ze vaak als ‘kwetsbaar’ en ‘beperkt’ worden bestempeld. We moeten meer praten over de talenten van jongeren met een beperking en welke kansen zij bieden aan werkgevers en de samenleving in het geheel. Dat betekent dat we ook positieve en inclusieve taal moeten gebruiken die bijdraagt aan gelijkwaardigheid.

Stap uit je bubbel en ontmoet mensen met een beperking

Beleidsmedewerkers hebben de reputatie om op afstand te blijven, van die afstand te luisteren en vervolgens hun eigen theoretische bubbel in te stappen. Dit zorgt ervoor dat beleid of beslissingen niet altijd positief bijdragen aan het onbeperkt kunnen meedoen van mensen met een beperking, omdat dit beleid niet aansluit op de realiteit. De les is om mensen met een beperking te spreken en projecten te bezoeken die zich voor hen inzetten. Op een frequente basis. Doe mee met een activiteit. Dat geeft een veel beter beeld van de realiteit. Het inspireert en zorgt ervoor dat het beleid beter zal aansluiten op de praktijk. Daarnaast zouden organisaties het goede voorbeeld kunnen geven door meer beleidsmedewerkers aan te nemen die zelf een beperking hebben.

“Ga een week aaneengesloten met iemand {met een beperking} mee lopen. En zie wat het betekent. Wij zijn al wel een en ander gewend, maar ik was bij een van onze vrijwilligers {met een beperking} op bezoek, nou dan schrik je wel. Hij heeft gewoon drie uur ‘s ochtends nodig om in beweging en in de rolstoel te komen. [...] Dan begrijp je in één keer van het ene leven is het andere niet. En op welke wijze kan je zo iemand helpen om gewaardeerd te worden, om plezier te hebben.”

– Saskia Rosmalen

Zorg voor structurele en actieve vertegenwoordiging van jongeren met een beperking

Om jongeren te vertegenwoordigen in hun noden en behoeften zijn er verschillende belangengroepen die zich inzetten voor deze jongeren. Dit doen zij door (on)gevraagd advies te geven. Alhoewel dit een stap in de goede richting is, kan de stem van deze jongeren meer structureel geïntegreerd worden in beleidsprocessen. Denk bijvoorbeeld aan een betaald adviesorgaan, interne klankbordgroepen of collega-beleidsmakers die zelf deel uitmaken van de doelgroep. Door op deze manieren de stem van de jongeren actief en structureel te betrekken maak je beleid met hen, niet over hen. Op deze manier heeft een van de projectleiders, Jan Raaijman, ook een [manifest](#) opgesteld in samenwerking met de jongeren.

Controleer strenger op de uitvoering van het VN-verdrag Handicap

Het bestaan van het VN-verdrag is een stok achter de deur om acties te ondernemen. Het geeft beleidsmakers op verschillende niveaus de mogelijkheid om te zeggen “*dit onderwerp moeten we aandacht geven*”. Er zijn ook veel goede initiatieven die bijdragen aan het VN-verdrag. Daarentegen lijkt het VN-verdrag geen grote stuwende kracht te zijn, omdat het in Nederland meer beschouwd wordt als een advies. Er is een gebrek aan accountability voor het daadwerkelijk realiseren van de doelen van het VN-verdrag. Om dat te verhelpen zijn er twee belangrijke stappen om te zetten: het belonen van goede voorbeelden, en het controleren van achterblijvers. Wanneer er strenger gecontroleerd wordt met behulp van geformaliseerde feedback, en er beloond wordt door deze partijen in het zonnetje te zetten, worden partijen gestimuleerd om sneller het verdrag te implementeren. Probeer als beleidsmedewerker goed na te denken over hoe zo’n combinatie van beloning en controle er in de praktijk uit kan zien.

“Ik heb het idee dat het VN-verdrag een heel vrijblijvend iets is. Zo’n gebeuren van ‘ja natuurlijk vinden we het allemaal belangrijk’, maar er gebeurt verder niet zoveel mee. Je zet het vrolijk op je lijstje en klaar. Mij geeft dat ongemak [...] als je iets alleen met de mond belijdt en niet in daden omzet.”

– Jan Raaijman

“Voor dit onderwerp vragen we iets van het Ministerie van SZW, Ministerie van OCW en het Ministerie van VWS. En zie daar al het probleem. Wie gaat er eigenlijk over?”

– Jan Raaijman

Pak het onderwerp integraal aan

Op alle niveaus moet volwaardige deelname van jongeren met een beperking integraler aangepakt worden, zowel op beleidsmatig als organisatieniveau. Iedereen vindt het onderwerp belangrijk, maar uiteindelijk is niemand daadwerkelijk verantwoordelijk. Er moet duidelijker onderscheid gemaakt worden wie welke rol vervult en welke stappen daar bij horen. Vooralsnog wijzen partijen te veel naar elkaar. Door een breder perspectief neer te zetten en aan te geven wie daar een rol in kunnen spelen, kan het lukken om integraal naar de problematiek te kijken.

“Eigenlijk zijn er al heel veel netwerken die over inclusief werken gaan, leermiddagen en borrels waar je kunt aansluiten. We hebben het afgelopen halfjaar dus heel erg geprobeerd om die verhoudingen in kaart te brengen en te kijken wat er gebeurt, omdat het niet zoveel zin heeft om nieuwe netwerken op te bouwen als er al bestaande netwerken zijn. Toen kwamen we erachter dat er veel in rondjes wordt doorverwezen.”

– Marjolein Beishuizen

“Wat blijkbaar ontbreekt op dit moment is kennis binnen bedrijven over ‘hoe ga ik nou om met mensen met een beperking, en wat is er werkelijk nodig om hen binnen het bedrijfsleven te krijgen.’”

– Gerben Lems

Tips voor de organisatie

Deze tips zijn bedoeld voor organisaties die zich bezighouden met het verbeteren van de positie van individuen met een beperking. Deze organisaties zien we ook als werkgevers die meer inclusief willen werken.

Wees flexibel, heb een open blik en kijk wat iemand met een beperking voor jouw organisatie kan betekenen

Werkgevers kunnen meer werkplekken beschikbaar stellen voor jongeren met een beperking. In de basis willen werkgevers wel, maar er is een gebrek aan kennis over hoe je mensen met een beperking ondersteunt en begeleidt. Er moet een inclusieve cultuur binnen organisaties komen waardoor werkgevers zich gemotiveerd voelen om werknemers met een beperking aan te nemen en hun potentieel te benutten. Managers of werknemers kunnen bijvoorbeeld een [Harrie-training](#) volgen om meer te leren over inclusief werkgeverschap. Ook kan er meer ontmoeting plaatsvinden tussen organisaties en jongeren met een beperking door stageplekken voor hen beschikbaar te stellen. Als organisatie kan je zo de talenten en het arbeidspotentieel van deze jongeren ontdekken. Wil je als werkgever iemand met een beperking aannemen, neem dan bijvoorbeeld een kijkje bij [Onbeperkt aan de Slag](#).



“Bij de Harrie-training hebben we standaard pitches van jongeren met een arbeidsbeperking. Dat blijft de mensen vaak ook het meest bij. Deelnemers zien ‘dit is ook gewoon een mens’ in plaats van ‘dit is een autist waar we een plek voor moeten vinden’.”

– Marjolein Beishuizen

Betrek actief de jongeren zelf en geef hen een podium

Organisaties die zich inzetten voor jongeren met een beperking of hen in dienst hebben moeten deze jongeren zelf actief betrekken bij beleid en projecten. Laat de mensen om wie het gaat zoveel mogelijk aan het woord, laat ze zelf meedenken in de ontwikkeling van een plan, maar daarna ook in de uitvoering zelf. Geef hen een actieve rol binnen de organisatie of een project, vraag geregeld hun mening, neem ze in dienst en geef ze een podium wanneer belangrijke stappen zijn gezet.

Investeer in een sterk netwerk

Zoek bestaande netwerken op en neem de tijd om te kijken hoe zij werken. Of investeer waar nodig in het opzetten van nieuwe netwerken. Met een netwerk zet je als organisatie een project sterker en breder neer. Hierdoor wordt duurzame borging van het project makkelijker.

“Door mijn feeling voor netwerken en mensen te raken, is het netwerk rondom STRAS nu zo sterk dat we goede ontwikkelaars hebben. Die ontwikkelaars hebben weer drukkers, fotografen en ga zo maar door. Daarnaast hebben wij een verbinding met onze partner. Zij hebben ook hun netwerk, ervaring en autoriteit om ervoor te zorgen dat ons project binnen de scholen komt. Dus het is de combinatie van organisaties waarin STRAS de organisator en verbinder is die zorgt dat het toppie loopt.”

– Gerben Lems

“De meeste mensen die binnen het VSO werken hebben een affectie met die doelgroep, die zijn er niet voor niks gaan werken. Die willen de doelgroep ergens brengen. Ze voelen een soort missie om mensen met tegenwind ergens te kunnen brengen. Dat kenmerkt negen van de tien collega’s.”

– Gerben Lems

“We zijn naïef optimistisch. Er is een tijd van nadenken en er is een tijd van doen. Na een tijd moet je gewoon gaan doen en denken ‘het komt wel goed’.”

– Saskia Rosmalen

Tips voor het individu

Deze tips zijn bedoeld voor ieder individu dat zich bezighoudt met de verbetering van de positie van mensen met een beperking. Van beleidsmedewerkers tot projectassistenten, deze tips bieden ondersteuning aan iedereen die zich met dit onderwerp bezighoudt.

Bereid jongeren voor op de realiteit van de maatschappij

Sommige jongeren hebben moeite met de overstap van de beschermde omgeving in de jeugd of school naar de arbeidsmarkt, omdat deze niet altijd inclusief is of omdat de jongere zelf niet de juiste competenties heeft. Er kan hierdoor een mismatch ontstaan tussen wat wordt aangeleerd in de jeugd of in het onderwijs en wat nodig is op de arbeidsmarkt. Jongeren kunnen meer leren over zich kwetsbaar opstellen, onderwerpen bespreekbaar maken of zelfredzaamheid. Zeker jongeren met een beperking kunnen wel eens uit de wind gehouden worden door ouders of leerkrachten. Dit draagt niet bij aan een eerlijk en realistisch beeld van de samenleving. Heb lef en laat studenten, jongeren of kinderen daarom fouten maken en daarvan leren. Neem eens een kijkje bij [STRAS](#). Deze stichting ontwikkelt trainingen voor mensen met een verstandelijke beperking om zelfredzamer te worden.

Vind iemand die de boel bij elkaar houdt en aanjaagt

Werk samen met personen die affectie hebben met jongeren met een beperking. Je moet een missie voelen binnen dit werkveld, want het thema inclusie kan het onderspit delven. Mensen die deze missie voelen laten zich niet snel kennen.

Wees naïef optimistisch, enthousiast en overtuigend

Om de vaart in je project te houden is overtuigingskracht ontzettend belangrijk. Toch is dat niet alles, want je moet mensen ook enthousiasmeren met een glimlach. Interventies moeten niet zwaar voelen voor degenen die ermee aan de slag gaan. Blijf overtuigend en vasthoudend, maar verlies daarin geen enthousiasme of optimisme.

“Je hebt met zoveel verschillende verhoudingen en politiek te maken, je moet niet te hard gaan drukken. Dan krijg je mensen tegen. Het duurt ook even voor je de verhoudingen snapt. Daar moet je de tijd voor nemen en met mensen over in gesprek blijven. Geduld, en ook wel in dialoog blijven, is nodig. Verandering kost tijd.”

– Marjolein Beishuizen

“Mensen zijn bang dat er een last bij komt. Dat ze heel veel moeite moeten doen om een jongere met een beperking een plek te kunnen geven. Maar het levert ook meerwaarde op voor de jongeren en voor degenen die met hen te maken hebben. Dat is iets goeds en iets leuks en die boodschap wil ik uitstralen.”

– Jan Raaijman

Heb geduld, ‘verandering kost tijd’

Nieuwe projecten implementeren kost tijd. Je interventie moet kloppen, je moet de juiste mensen hebben en er zijn een hoop verschillende schakels nodig voordat iets geïmplementeerd wordt. Dat hele proces kan vaak langer duren dan verwacht, geduld hebben is daarbij essentieel.

Tips voor de implementatie van een project

Deze tips zijn bedoeld voor projectleiders van projecten die bijdragen aan de positie van individuen met een beperking. De tips kunnen ondersteuning bieden bij het opzetten van een project.

Hanteer een langere projecttermijn dan één jaar

De projecten hebben een subsidieperiode van een jaar en een aantal daarmee ook een doorlooptijd van één jaar. Dat werkt belemmerend voor de duurzame borging van de projecten. Projectleiders kunnen het project opstarten, bekend maken en het netwerk opbouwen, maar voordat ze echt in de uitvoeringsfase komen, zitten ze al in de afrondende fase van de subsidie. Dat kan je als projectleider verhelpen door bij de start al te kijken hoe het project binnen de organisatie een plek kan krijgen of door een business-model op te zetten. Subsidieverstrekkers kunnen helpen door langduriger financiële ondersteuning te geven.

“Het is een lang proces en dan heb je maar één jaar. Vooral voor scholen, wat zij moeten aanpassen aan hun onderwijs en manier van lesgeven, dat is best lastig, om daar echt concreet stappen in te zetten.”

– Marjolein Beishuizen

“Dat {duurzame borging} doen we al aan het begin. We kijken of het project bij ons past. We hebben al een bedrijfsmodel. Dit project is voor ons iets extra's wat we daar aan toevoegen en behouden.”

– Saskia Rosmalen

Bepaal vooraf hoe je de voortgang monitort

Het is voor professionals binnen deze problematiek moeilijk om vast te stellen welke verandering teweeggebracht wordt door het werk dat zij doen. De impact gaat niet alleen over geld of aantal arbeidsplaatsen voor jongeren met een beperking, maar het gaat ook over zingeving, invulling, ertoe doen en empowerment. Dat is heel moeilijk te meten. Een optie is om dan door middel van storytelling de impact van een project zichtbaar te maken. Door het effect van een project in een verhaal te verpakken kan de buitenwereld zich meer voorstellen bij de effecten van het project.

“We weten wel welke mensen ongeveer aan het werk komen. Maar je impact is eigenlijk wat anders. [...] Je kunt wel gaan zwaaien op LinkedIn met dat je dit bereikt hebt, maar dat wil je eigenlijk ook niet want het is niet mijn verdienste. Wij faciliteren alleen maar dat je met iemand kan praten en geëquipeerd bent om een stage te zoeken of dat er een werkgever is die wel iemand wil, maar dat je het gaat doen dat ligt bij diegene zelf. Dus het is lastig om dat {impact} te meten.”

– Saskia Rosmalen



4. Lessen in het kort

Tips voor de beleidsmaker

- Vertel een positief en inclusief verhaal.
- Stap uit je bubbel en ontmoet mensen met een beperking.
- Zorg voor structurele en actieve vertegenwoordiging van jongeren met een beperking.
- Controleer strenger op de uitvoering van het VN-verdrag.
- Pak het onderwerp integraal aan.

Tips voor de organisatie

- Wees flexibel, heb een open blik en kijk wat iemand met een beperking voor jouw organisatie kan betekenen.
- Betrek actief de jongeren zelf en geef hen een podium.
- Investeer in een sterk netwerk.

Tips voor het individu

- Bereid jongeren voor op de realiteit van de maatschappij.
- Vind iemand die de boel bij elkaar houdt en aanjaagt.
- Wees naïef optimistisch, enthousiast en overtuigend.
- Heb geduld, 'verandering kost tijd'.

Tips voor de implementatie

- Hanteer een langere projecttermijn dan één jaar.
- Bepaal vooraf hoe je de voortgang monitort.



Colofon

Deze publicatie is tot stand gekomen in opdracht van ZonMw. In deze publicatie delen we de inhoudelijke opbrengsten uit het leernetwerk Onbeperkt Meedoen!, dat liep van september 2021 tot en met juni 2022. Met dit leernetwerk onderzochten we welke belemmerende en bevorderende factoren er zijn voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap. Specifiek voor projecten die zich inzetten voor jongeren met een beperking.

Opdrachtgever: R. (Robert) Jabroer | programmamanager | ZonMw

Auteurs: Max Wolf, Emma Steenbergen

Eindredactie: Tamara Mangelaars

Vormgeving: Marcel Oosterwijk

Leernetwerkleiden: Saskia Rosmalen ([Onbeperkt aan de Slag](#)), Marjolein Beishuizen ([CNV Jongeren](#)), Gerben Lems ([Stichting STRAS](#)), en Jan Raaijman ([KBA Nijmegen](#)).

Auteursrechten en hergebruik

Tenzij anders vermeld is alles in dit werk gelicenseerd onder de licentie Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal (CC BY 4.0). Dit betekent dat je deze publicatie mag kopiëren, aanpassen en verder verspreiden, zelfs voor commerciële doeleinden, zolang je de maker van het werk vermeldt, een link naar de licentie (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) plaatst en aangeeft of het werk veranderd is.

Gebruik de volgende literatuurreferentie: *Wolf, M., Steenbergen, E. (2022). Verbeteren van de positie van jongeren met een beperking. Kennisland. Gelicenseerd onder CC BY 4.0.*

Kennisland

Kattenburgerstraat 5 / G003D
1018 JA Amsterdam
+31205756720

Over Kennisland

Kennisland zet zich al meer dan twintig jaar onafhankelijk en onvermoeibaar in voor een open, lerende, inclusieve en duurzame samenleving: een kennissamenleving. We bouwen aan een samenleving waarin maatschappelijke systemen mensen ondersteunen in plaats van tegenwerken. We experimenteren in de praktijk samen met de betrokkenen om tot toekomstbestendige, positieve verandering te komen waar de hele samenleving van profiteert. We gaan daarbij uit van de kennis en ervaring van mensen die het dichtst op het vraagstuk zitten, zoals leraren, verpleegkundigen en bewoners, maar ook beleidsmakers, bestuurders en wetenschappers. Zo brengen we de wereld waarin mensen leven en de wereld van systemen bij elkaar en maken we van 'doelgroepen' weer mensen. Onze ambitie is om kennis, ervaring en beleid samen te brengen en zo tot duurzame maatschappelijke vooruitgang te komen.

Lees [hier](#) ons hele verhaal en bekijk hoe wij met [onze projecten](#) werken aan een betere samenleving. Op deze [pagina](#) vind je een selectie van de diensten die wij aanbieden.

Een van de grootste vijanden van maatschappelijke vooruitgang is ongelijkheid. Zo praten veel mensen op wie bepaald beleid van toepassing is, maar die niet goed vertegenwoordigd zijn, daar zelden over mee. Zij hebben daardoor bijvoorbeeld minder toegang tot goede zorg en goed onderwijs, en daarmee minder kansen. Om ons doel te bereiken – een slimmere, socialere en creatievere samenleving (een kennissamenleving) – moeten we om te beginnen zo inclusief mogelijk werken. Lees in ons [Beleid Inclusief werken](#) hoe en waarom we dit doen.

Kennisland gelooft dat kennis pas echt waarde krijgt als die gedeeld wordt. Als we open werken en delen kunnen we leren van elkaars fouten en successen en voortbouwen op elkaar; voorkomen we dat we wielen opnieuw hoeven uit te vinden; bieden we ruimte voor anderen om mee te praten en kan de hele samenleving van onze aanpakken en oplossingen profiteren. Daarom steunen wij een open manier van auteursrechtelijk beschermd materiaal delen (middels een Creative Commons-licentie). Lees [hier](#) meer informatie over ons Open Beleid.



KENNISLAND

Samen vernieuwen.

www.kl.nl