

STAPPEN naar INCLUSIE

Een visie van het
'Buitengewoon
Brussels Overleg'



brussel

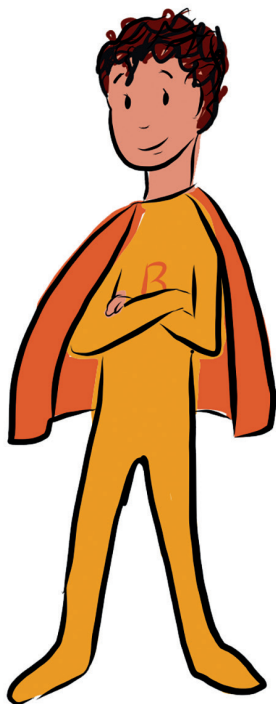
Inhoud

Inclusie geen illusie	1
Een blik op inclusie	2
Stappen naar inclusie in jouw organisatie	4
Aandachtspunten en tips	6

Dit document heeft als doel een beeld te scheppen van wat het 'Buitengewoon Brussels Overleg' verstaat onder de term inclusie. We zijn ons ervan bewust dat inclusie een heel ruim begrip is en deze tekst daardoor slechts een aanzet is tot. Heb je vragen of feedback? BLINK@groepintro.be.

Inclusie geen illusie

“In Zweden is er een grote openheid naar mensen met een beperking, eigenlijk naar mensen in het algemeen. Het is zo vanzelfsprekend dat ze de (fysieke) drempels voor mensen met een beperking aanpassen en wegwerken. In Brussel denken we hier vaak pas achteraf over na en zien we dit vaak als een probleem. Het is die vanzelfsprekendheid rond inclusie die ik graag meeneem uit Zweden.”



Dit is een getuigenis van een van onze vrijwilligers (met een beperking) die deelnam aan een uitwisselingsproject in Stockholm met de VGC-jeugdraad. Er is dus nog werk aan de winkel in Brussel.

Met het **Buitengewoon Brussels Overleg** (een intersectoraal partneroverleg dat werkt met en rond mensen met een beperking) willen we ons steentje bijdragen. We staken de koppen samen en kwamen tot een gedragen visietekst.

Hiermee willen we organisaties aanzetten, stimuleren, helpen, ondersteunen ... om stappen te zetten op weg naar inclusie. Want samen bouwen we aan die vanzelfsprekendheid rond inclusie in Brussel.

Een blik op inclusie

Brussel is een meerderheid van minderheden. Inclusie is een manier om met deze **diversiteit** om te gaan. Het inclusieverhaal gaat dan ook heel breed. In deze tekst focussen we vooral op de inclusie van mensen met een beperking of handicap.

Inclusie vertrekt van het idee dat je iedereen behandelt op basis van **gelijke rechten**.



Inclusie betekent vooral een **open kijk** hebben op mensen met een beperking. Deze open kijk gaat uit van een **positief realisme**: je gelooft in de mogelijkheden en capaciteiten van mensen met een beperking, maar zonder de drempels en moeilijkheden uit het oog te verliezen. Waar en wanneer mogelijk ga je in dialoog met de persoon met een beperking. Je houdt rekening met zijn/haar mening.

Het is hierbij belangrijk dat we **bewust** zijn van de drempels die aanwezig zijn voor bepaalde doelgroepen in een kwetsbare situatie, zoals mensen met een beperking. Alleen zo kunnen we proberen om deze drempels weg te werken. Het is ook noodzakelijk dat we bereid zijn om **aanpassingen** te doen en ondersteuning te geven.

Inclusie is een **wisselwerking** tussen personen met en zonder beperking en hun breder netwerk. Concreet betekent dit voor inclusieve werkingen een wisselwerking tussen kinderen/jongeren/volwassenen met een beperking, de ouders, de organisatie zelf, andere leden van de organisatie en andere mogelijke betrokkenen.



We zien inclusie als een **proces**. We streven ernaar dat iedereen op een gelijkwaardige manier kan deelnemen aan de maatschappij. **Open en aangepaste communicatie** en **ondersteuning op maat** zijn hiervoor onmisbaar.

Waarom inclusief werken? Het is een win-win voor iedereen. Door samen te werken leren mensen met en zonder beperking van elkaar. Mensen zonder een beperking krijgen een beeld van hoe het is om met een beperking te leven. Zo begrijpen ze hoe we ervoor kunnen zorgen dat mensen met een beperking evenwaardig kunnen deelnemen aan activiteiten.

Stappen naar inclusie in jouw organisatie

INCLUSIE IN JOUW ORGANISATIE: KIES ERVOOR

Inclusief werken beslis je niet onbezonnen of alleen. Het moet een **doordachte en gedragen beslissing** zijn van de hele organisatie, van bestuur tot vrijwilliger. Zo is er genoeg draagkracht om het inclusieproces volledig te doorlopen. Vaak is ook dit een proces en begint het klein.

Het is belangrijk om na te denken over een **inclusievisie**. Koppel de inclusievisie aan je **algemene visie**, de normen en waarden van je organisatie, dat garandeert gedragenheid en verankering.



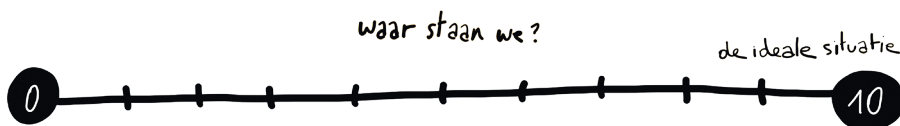
Denk **proactief** na over hoe mensen kunnen deelnemen aan activiteiten binnen je organisatie. Door deze denkoefening te doen werk je aan een **beleid** rond inclusie in je organisatie.

Probeer als organisatie **doelstellingen** rond inclusie vast te leggen. Waar wil je naartoe en tegen wanneer, wat wil je bereiken, waar wil je aan werken? Zo maak je het concreet en kun je stapsgewijs werken.

INCLUSIE IN DE PRAKTIJK: GA ERVOOR

Naast een mentaliteitswijziging, veronderstelt inclusief werken ook enkele actieve handelingen. Inclusief zijn betekent ook dat je **redelijke aanpassingen** doet om personen met een beperking te laten deelnemen. Redelijke aanpassingen zijn aanpassingen die de negatieve invloed van de onaangepaste omgeving uitschakelen of compenseren. Dit zijn niet alleen materiële aanpassingen. Soms zorgen kleine aanpassingen al voor een groot verschil en zal je merken dat een aanpassing niet alleen bruikbaar is voor mensen met een beperking, maar voor iedereen.

We beseffen dat niet alle activiteiten voor iedereen toegankelijk zullen/kunnen zijn. Daarom spreken we ook van 'redelijke' aanpassingen. Luister naar vragen en formuleer een concreet antwoord. Ga hierbij als organisatie na wat je nodig hebt om nog toegankelijker te worden. Kijk naar de **draagkracht en draaglast** van je organisatie, ook dit is deel van het **proces**. Het is ook belangrijk om het gesprek aan te gaan met de persoon en samen een oplossing of alternatief te zoeken. Overleg en duidelijke communicatie zijn hier onmisbaar!



Niet elke activiteit of locatie kan dus inclusief en/of toegankelijk gemaakt worden. Als organisatie is het vooral belangrijk dat je hierover duidelijk **communiceert en doorverwijst** als je zelf geen antwoord kan bieden. Zoek mee naar een organisatie die toegankelijk is. Verwijs door of zoek naar een organisatie die ondersteuning biedt in het proces naar een inclusieve werking en die mee oplossingen zoekt.

Aandachtspunten en tips



COMMUNICATIE

Wij gebruiken in deze tekst de termen 'personen met een handicap', 'personen met een beperking' en 'kinderen met een extra ondersteuningsnood'. Organisaties gebruiken verschillende termen om verschillende redenen. Wij willen je vooral de verschillende opties en mogelijkheden tonen en gebruiken daarom de twee termen door elkaar. Let er vooral op dat je de persoon niet reduceert tot de beperking/handicap. Gebruik dus niet 'gehandicapte' of 'beperkte', maar 'persoon met ...' en geef zo vooral aandacht aan de persoon zelf. Het belangrijkste is dat je je communicatie aanpast aan hoe de persoon zelf wil aangesproken worden.

Heb daarnaast aandacht **voor duidelijke communicatie** zodat de persoon je kan begrijpen. Pas deze desnoods wat aan (duidelijk lettertype, korte zinnen, leuke foto's als ondersteuning, niet te veel prikkels ...).



Hoe **communiceer** je dat je inclusief werkt? Ook voor deze vraag bestaat geen pasklaar antwoord. De meeste organisaties kiezen een van volgende drie opties.

- Zeer specifiek per beperking aangeven, eventueel met een logo, naar welke beperkingen je organisatie inclusief is. Let op: een logo gebruik je best alleen in de positieve zin, dus als het toegankelijk is voor personen met die beperking. Integreer bij voorkeur ook de logo's in je brochure, maak geen pagina apart met alle logo's en activiteiten op.
- Aangeven dat je organisatie openstaat voor mensen met een beperking. Je vermeldt er dan best ook een contactpersoon bij met wie geïnteresseerden contact kunnen opnemen als ze nog meer informatie nodig hebben.
- Aangeven dat je organisatie ernaar streeft voor iedereen open te staan.

Alle drie de opties hebben voor- en nadelen en mensen met een beperking hebben hier ook verschillende meningen over. Of je nu voor de eerste, tweede of derde optie kiest, **communiceer vooral eerlijk**. Weet je op voorhand dat bepaalde activiteiten of locaties voor mensen met specifieke beperkingen niet toegankelijk zijn, vermeld of communiceer dat dan ook duidelijk. Verwijs wanneer mogelijk ook zeker door naar andere organisaties.

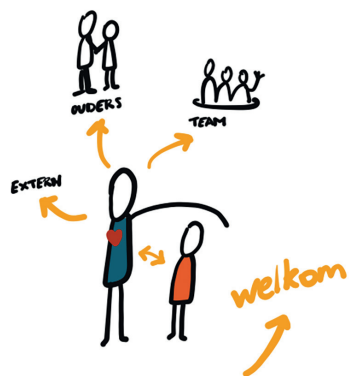
Als je aanpassingen doet om ervoor te zorgen dat ook een persoon met een beperking toegang heeft tot je werking, dan **communiceer** je best naar andere leden, ouders of kinderen **waarom** je dit doet. Maak het thema bespreekbaar. Zo creëer je een breder draagvlak voor inclusie en voorkom je frustraties of onduidelijkheden.



VERTROUWENSBAND

Zorg dat er een duidelijke **contactpersoon** is, een vertrouwelijk aanspreekpunt voor personen met een beperking. Zo weten zij ook steeds tot wie ze zich kunnen richten met vragen. Het kan handig zijn om één vaste contactpersoon aan te duiden, maar dit hoeft niet per se. We gaven eerder al aan dat je best als organisatie bewust kiest voor inclusie en dat dit een gedragen beslissing moet zijn. Dit betekent ook dat het niet enkel één persoon is die al het contact met mensen met een beperking moet hebben. Zorg vooral dat het duidelijk is waar mensen terecht kunnen met vragen (het onthaal, een telefoonnummer ...).

Zorg, net zoals je anders zou doen, voor een **warm welkom**. Heb extra aandacht voor het onthaal van een nieuwe persoon met een beperking. Een eerste kennismaking is vaak bepalend of iemand zich goed zal voelen bij een vereniging. Maak daarom tijd voor een kort verkennend gesprek met de persoon, met de ouders, met de begeleider ... Bespreek dan de individuele noden en stem het aanbod in de mate van het mogelijke hierop af. Ga op zoek naar mogelijkheden en aanpassingen zodat de persoon met een beperking de kans krijgt om deel te nemen.



Aandachtspunten en tips

Zorg voor een **veilige, geborgen omgeving** waar de persoon met een beperking zich goed voelt en waar rekening wordt gehouden met zijn mogelijkheden en beperkingen.

Heb aandacht voor **pestgedrag**. Wees alert en werk een antipestbeleid uit. Communiceer dit beleid duidelijk naar je leden en ouders.

Maak de **beperking** van een kind **bespreekbaar**, dit kan soms helpen. Let hierbij wel op dat je eerst in dialoog gaat met het kind en/of de ouders om na te gaan op welke manier je dit best communiceert. Ga bewust en voorzichtig met informatie van het kind met een beperking om, ook naar je vrijwilligers toe. Geef niet meer info dan nodig en bespreek dit met het kind en/of de ouders.



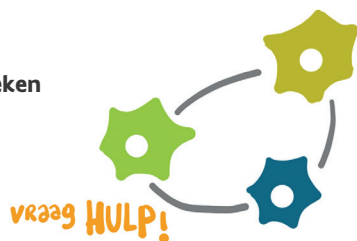
EVALUEER EN EVOLUEER

Evalueer regelmatig je (inclusieve) werking: zijn er nog knelpunten, moeilijkheden ...? Wees niet bang om de **persoon met een beperking zelf of de ouders ook te bevragen**. Inclusie is een proces met vallen en opstaan, het is dus belangrijk om je eigen werking in vraag te blijven stellen.



DURF TE VRAGEN

Durf je te informeren, raad te vragen, **hulp te zoeken** (over hoe omgaan met de doelgroep, mogelijke aanpassingen, hulpmiddelen ...) zodat de persoon met een beperking goed geïntegreerd wordt in je werking. Je kunt hiervoor zeker te rade gaan bij de persoon zelf of zijn omgeving of bij deskundige organisaties.



Heb je een vraag, nood aan inspiratie of ondersteuning, of weet je niet onmiddellijk bij wie je terecht kunt? Neem dan contact op met BLINK via BLINK@groepintro.be of 02 215 40 71. Wij gaan mee op zoek naar antwoorden en linken jou aan de organisatie en expertise die je zoekt.

Partners

Deze brochure is een realisatie van het 'Buitengewoon Brussels Overleg'. Dit partneroverleg bundelt verschillende organisaties die in Brussel werken voor of met kinderen en jongeren met een beperking.

Volgende partners zetten zich aan het schrijven:

AGENTSCHAP
**INTEGRATIE &
INBURGERING**

CULTUREGHEM
CULTUREEL
MUSEUM
BRUSSEL



gehandicapten en solidariteit
Association of Brussels Disabled People



Met input van



Samenstelling:

Vlaamse Gemeenschapscommissie en de werkgroep 'Buitengewoon Brussels Overleg'

Grafisch ontwerp & Opmaak en druk:

Shortcut Advertising

Foto's:

Buitengewoon Brussels Overleg

Visual note en tekeningen: Jo Robberechts

Depotnummer:

D/2019/7025/18



STAPPEN naar INCLUSIE

Initiatief van BUREAUVOOR BRUSSELS OVERLEEF



Waarom?

wat winnen we erbij?

Wat kunnen we al?

wat doen we goed?

waar moeten we op letten?

wat doen we beter niet meer?

waartoe willen we ons verbinden?

wat kan ik doen?

INCLUSIE

hoe ziet dat er uit voor ons?

wat is de ideale situatie?

wat als er nog geen enkele stap zou gezet zijn?

waar staan we nu al / ons doel →

welke eerste concrete kleine stap nu?

VERTROUWEN

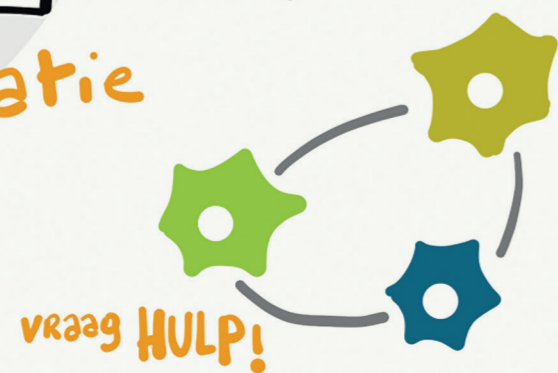


COMMUNICATIE



open communicatie

NETWERK



TERMINOLOGIE

persoon met VISUELE ... MOTORISCHE VERSTANDELIJKE beperking