

Mee aan het stuur

Zelfgestuurde organisaties van mensen met een handicap

Barbro Gullentops

Onze samenleving kent een rijk pallet aan organisaties die kwaliteitsvolle dienstverlening ontwikkelen voor mensen met een handicap op vlak van zorg, werk, vorming, coaching, vrije tijd, vakantie-besteding,... Deze initiatieven proberen hun aanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de noden en de wensen van de mensen met een handicap. Ze spelen op een sensitieve manier in op signalen van de deelnemers en hun omgeving. De ouders en/of het netwerk rondom mensen met een handicap vertegenwoordigen hun noden en rechten in de bestuursorganen van deze organisaties en in adviesorganen van de overheid.

Dat ook de gebruikers met een handicap zelf (mee) organisaties oprichten, aansturen of mee beleid maken, is minder evident. Om mensen met een handicap echt gelijke kansen te geven, zouden ook zij moeten kunnen meebeslissen of een belangrijke functie kunnen bekleden binnen de organisatie. Zeker nu mensen met een handicap via de Persoonsvolgende Financiering (PVF) zelf hun zorgbudget in handen krijgen, wordt het logisch dat ze kunnen (mee) beslissen over de besteding van dat budget. In het Verenigd Koninkrijk bestaan al verschillende voorbeelden van dergelijke zelfgestuurde organisaties, bij ons is dit vaak nog ondenkbaar.

Eerst omschrijven we wat we verstaan onder een zelfgestuurde organisatie van mensen met een handicap. Hiervoor kaarten we een aantal termen aan die reeds gebruikt worden in het Verenigd Koninkrijk en gaan we dieper in op de kenmerken van deze organisaties. Daarna kaderen we de visie van een zelfgestuurde organisatie binnen het sociale model en hun visie op handicap. Vervolgens staan we stil bij een aantal mogelijke

drempels waar mensen met een handicap op botsen als ze deelnemen aan het bestuur en/of het beleid. Tenslotte ronden we af met een aantal concrete tips met betrekking tot het vergaderen zelf, met extra aandacht voor mensen met een verstandelijke handicap.

Door mensen met een handicap, voor mensen met een handicap.

De meest zuivere vorm van een organisatie geleid *door* mensen met een handicap, *voor* mensen met een handicap, is een zelforganisatie. Ook voor mensen met een handicap is dit een sterk organisatiemodel. Een zelforganisatie sluit naadloos aan op elementen als eigen kracht, eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en regie over eigen leven, begrippen die dicht aanleunen bij de visie van het sociaal model van handicap (Huyghen, Van Marringing en Boutellier, 2012). Verderop gaan we dieper in op deze visie.



Maar in dit artikel kijken we ook ruimer dan 'zelforganisaties'. We richten ons ook op plekken waar mensen met én zonder handicap initiatieven nemen en organisaties aansturen. Het gaat ons om een bredere waaier aan organisaties. Ook bestaande dienstverlenende initiatieven kunnen hiervoor in aanmerking komen. Wel leggen we de nadruk op 'zelf-gestuurd'. Zelfsturing wijst hier op de mate waarin mensen met een handicap de touwtjes in handen hebben. Het gaat ons verder dan het informeren of consulteren. Mensen met een handicap verwerven echt beslissingsmacht. Vandaar ook de keuze voor het begrip: zelfgestuurde organisatie.

In het Verenigd Koninkrijk zijn er vanuit de *disability rights movement* (beweging voor de rechten van mensen met een handicap) al een groot aantal van deze zelfgestuurde organisaties gegroeid. Sommige organisaties bestaan ondertussen al dertig jaar.

Verschillende omschrijvingen zagen reeds het licht: ULO's ('user-led organisations'), DLO's ('disability-led organisations') en DPO's ('disabled people's organisations').

Onlangs heeft het Office for Disability Issues, het Britse Ministerie voor mensen met een handicap, de term DPULO aangenomen, wat staat voor 'Disabled People's User Led Organisation'. Bovenstaande termen worden in de praktijk meestal door elkaar gebruikt maar willen eigenlijk hetzelfde zeggen: ze worden geleid door de gebruiker ervan.

Tot slot bestaan er in het Verenigd Koninkrijk ook specifieke 'disability-led arts organisations', die verwijzen naar zelfgestuurde kunstorganisaties van mensen met een handicap. Hierbij neemt men niet enkel een sturende rol op binnen de organisatie maar maakt men ook deel uit van het aanbod van deze organisatie. Hierbij wordt een persoon met een handicap ook eigenaar van een productie of een product: dit kan gaan om de productie van een theaterstuk of het realiseren van een kunstwerk. Deze kunstorganisaties vormen een sterke inspiratiebron en reiken concrete kansen aan voor mensen met een handicap.

Kenmerken van een zelfgestuurde organisatie

Voor Scope¹, een Britse organisatie die informatie, ondersteuning en advies biedt aan mensen met een handicap, zijn er een aantal kenmerken waaraan men moet voldoen om zich een zelfgestuurde organisatie of een 'DPULO' te kunnen noemen. Vertaald naar onze context komen we tot de volgende kenmerken:

- Het gaat om organisaties die geleid of bestuurd worden door mensen met een handicap, of waarvan mensen met een handicap een positie bekleden met voldoende invloed.
- Deze organisaties bieden een dienstverlening aan voor mensen met een handicap en nemen soms ook een politieke en maatschappijbeïnvloedende rol samen met hun op. Meestal richten deze organisaties zich op meerdere handicaps, met als doel om drempels weg te werken voor alle personen met een handicap.
- Ze hebben een lokale inbedding, waarbij ze sterke relaties aangaan met lokale netwerken en iedereen die betrokken is of wil betrokken zijn tot het thema.
- Ze volgen de visie van het sociale model over handicap, dit wil zeggen dat het eerder de maatschappij is die bepaalt in welke mate mensen beperkt worden dan de persoon zelf.



Een zelfgestuurde organisatie wordt dus geleid of bestuurd door mensen met een handicap. Dit wil zeggen dat het overgrote deel (van minstens 50% tot 75%) van de stuurgroep of de Raad van Bestuur uit mensen met een handicap bestaat. Meestal is de deelname aan een stuurgroep op organische wijze tot stand gekomen en hebben de bestuursleden al een voorgeschiedenis met de organisatie. In het allerbeste geval gaat het om werknemers binnen de organisatie, maar ook vrijwilligers of ex-werknemers zijn even geldig.

¹ Zie: <http://www.scope.org.uk/support/disabled-people/local/dpos>

Daarnaast kunnen mensen met een handicap in een zelfgestuurde organisatie ook een belangrijke functie bekleden binnen de organisatie of deze organisatie gewoonweg leiden.

Het zetelen of sturen kan al dan niet met behulp van een persoonlijke assistent gebeuren of met een coach die bijvoorbeeld samen met de persoon in kwestie de vergaderingen voorbereid. We zijn ervan overtuigd dat heel wat mensen met een handicap op deze manier kunnen mee besturen. Het belangrijkste is dat de persoon met een handicap zelf aanwezig is en niet vertegenwoordigd wordt door iemand anders (een ouder of een vriend). Ook is het essentieel dat de persoon evenveel aan het woord komt, zijn mening kan geven en kan beslissen wat er moet komen.

Tot slot betekent 'een zelfgestuurde organisatie van mensen met een handicap' niet dat iedereen in de organisatie een handicap heeft. Ook voor de diversiteit en de uitwisseling met elkaar is dit niet wenselijk. Ook is het belangrijk om mensen van verschillende leeftijden, seksuele geaardheid, origine of culturele achtergronden te betrekken. Het is belangrijk dat de samenstelling van de maatschappij in het bestuur terug naar voren komt, zodat men ook rekening kan houden met alle gebruikers of klanten van de organisatie.

De visie van het 'sociale model'

Graag gaan we even dieper in op de visie van het 'sociale model' en hoe belangrijk deze visie is voor mensen met een handicap. Het sociale model is in de jaren zeventig in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk ontstaan als tegenreactie op een voornamelijk medische kijk op mensen met een handicap (Beelen en De Visscher, 2011). Het zogenaamde medisch model legt de oorzaak voor de handicap bij het individu. Een handicap wordt dan een persoonskenmerk en ook de verantwoordelijkheid voor de oplossing ligt bij het individu (door middel van therapie, vorming...). Het sociale model maakt

de omgekeerde beweging: de oorzaak van de handicap wordt bij de maatschappij gelegd en de oplossing situeert zich eerder bij de maatschappij die zich moet aanpassen.

Hierdoor verschuift de betekenis van de term handicap of beperking. De persoon met een handicap is niet meer gebrekkig of beperkt door zichzelf maar de persoon wordt zelf beperkt door de maatschappij in zijn dagelijks functioneren. Het is niet zozeer zijn motorische, zintuiglijke of verstandelijke beperking die drempels opgooit, maar wel hoe onze maatschappij zich organiseert en opstelt t.a.v. die beperking. De handicap is dan het sociale gevolg van de beperking. *"Wanneer we de drempels verwijderen, kunnen mensen met een beperking zelfstandig zijn en worden ze gelijk behandeld, waarbij we ze de keuzemogelijkheden en controle teruggeven over hun eigen leven"* (Scope, 2016).

Het doel van het sociale model is dan ook om mensen met een handicap de mogelijkheid te geven om zichzelf te ontwikkelen. En dit op vlakken waar zij dat zelf wensen. Niet waar de andere hen dit oplegt of ontnemt.



Mensen met een handicap volwaardige toegang verlenen is niet alleen een kwestie van visie. Het draait ook niet enkel om de individuele meerwaarde voor de persoon zelf. Ook de samenleving wint bij een sterkere participatie van mensen met een handicap. Daarnaast biedt de keuze om mede-eigenaarschap te verlenen aan personen met een handicap niet alleen een principiële maar ook een pragmatische meerwaarde. Ook de organisatieontwikkeling is gebaad met de rechtstreekse participatie van de gebruiker.

De input van familieleden of van het netwerk rond de persoon met een handicap is niet dezelfde als die van de gebruiker zelf. Soms neemt de omgeving beslissingen vanuit het eigen perspectief. Daarom is het belangrijk dat mensen met een handicap ook zelf rechtstreeks vertegenwoordigd zijn binnen de bestuursorganen. Zij kunnen op voorhand de mening vragen van medegebruikers en deze inbrengen op de bestuursvergadering. Ook mensen met een verstandelijke beperking verdienen deze kans. In navolging van de ontwikkelingen in het Verenigd Koninkrijk zien we een verstandelijke beperking vooral als een 'leermoeilijkheid' in de brede zin van het woord. In het Verenigd Koninkrijk gebruikt men de term 'Learning disability' voor mensen met een verstandelijke handicap. Deze terminologie is geëvolueerd vanuit het sociaal model.

Een 'learning disability' verwijst niet naar een puur medisch conditie maar eerder naar het verminderd vermogen van een persoon om nieuwe of complexe informatie te begrijpen en nieuwe vaardigheden te leren. Volgens het British Institute for learning Disabilities (BILD) kan een persoon met een 'learning disability' problemen ervaren met allerhande zaken zoals bijvoorbeeld communicatie, bewustzijn van gevaar of het beheren van dagelijkse taken. Daarnaast bezit het ook een variabel aspect: *"Hoewel een 'learning disability' niet kan genezen worden, kan het wel, met de juiste ondersteuning, minder invloed hebben op iemand zijn leven".* (BILD, 2016)

De term 'learning disability' is dus een ruime definitie die een groot deel van de mensen met een handicap omvat. Een learning disability verwijst dus zowel naar mensen met specifieke leerproblemen en leerstoornissen als naar mensen met een verstandelijke handicap. De term learning disability omhelst dus al deze beperkingen. Dit zorgt ervoor dat, wanneer men de term vermeldt, het niet altijd duidelijk is om welke handicap het juist gaat. Dit kan voor ons voor wat verwarring zorgen: wij maken wel het onderscheid tussen leerproblemen en verstandelijke handicap.



Tegelijk biedt dit label een kans aan de persoon in kwestie om zichzelf te plaatsen onder dit ruime begrip. Een ruime definitie betekent niet dat men niet op maat kan werken. Het betekent voor sommigen dat men *nog* méér op maat kan werken, want men gaat niet uit van een bepaalde omkadering die bij een bepaalde beperking hoort. Men kan en gaat dan eerder, samen met de persoon, overleggen waar de moeilijkheden liggen en wat nodig is om beter te kunnen functioneren. Men kiest ervoor om eerst de persoon als individu te leren kennen en niet eerst de persoon met zijn handicap.

Zelfgestuurde organisaties: drempels tot deelname

Om een organisatie te sturen of te leiden moet men hoofdzakelijk deelnemen aan een stuurgroep of Raad van Bestuur, dit is één van de kenmerken van een zelfgestuurde organisatie. Om dit mogelijk te maken, moeten we de kansen tot deelname aan zo'n samenkomst verhogen en een aantal drempels wegnemen. Hieronder formuleren we al een aantal thema's die hier voorlopig op ingaan:

1. (Psychische) onveiligheid
2. Onvoorspelbaarheid
3. Transport en/of verplaatsing
4. Tijdsduur
5. Energie en/of concentratievermogen
6. Financieel aspect
7. Klimaat & sfeer
8. Toegankelijkheid van de informatie
9. Kennis & achtergrond

Belangrijk is dat deze drempels vaak aan mekaar gelinkt zijn en onderling elkaar beïnvloeden. Het thema onveiligheid en

onvoorspelbaarheid gaan bijvoorbeeld vaak samen. Indien men veel kennis en achtergrond heeft bij een samenkomst, zal klimaat en sfeer binnen de vergadering misschien minder belangrijk zijn, enz. Ook is de som van de drempels belangrijk om de deelname te bepalen. Zoals De Smet (2009) stelt: De deelname aan een activiteit zal minder gemakkelijk zijn als de persoon met een handicap vele drempels tegelijkertijd moet overwinnen.

Bovendien mag men hier ook de uniciteit van elk individu niet vergeten. Iedere persoon ervaart een drempel op verschillende wijze of in verschillende mate. Dit wil zeggen dat de ene zich bijvoorbeeld onveiliger kan voelen in een bepaalde situatie dan de andere. De eigenheid van het karakter van de persoon zelf speelt hierin een grote rol. Soms heeft het zelfs helemaal niets met een beperking te maken. Of misschien vormt iets helemaal geen drempel waar dat we denken dat dit wel zo is.

Hieronder geven we een aantal voorbeelden van drempels die aan bod zouden kunnen komen.



A. In verplaatsing naar/van de vergadering:

In de verplaatsing naar de vergadering kunnen er verschillende drempels naar voren komen. De grootste drempels hierbij zijn onveiligheid, onvoorspelbaarheid, beperkte transportmiddelen, de tijdsduur, de energie en concentratie die men nodig heeft om zich te verplaatsen en de kostprijs verbonden aan aangepast vervoer. Dit gaat niet enkel over het vervoer tot aan het gebouw waar de

samenkomst plaatsvindt, maar dit gaat ook over de toegankelijkheid van het gebouw en de weg die men moet afleggen tot de plaats van samenkomst binnen het gebouw.

Voorbeelden van drempels met betrekking tot het openbaar vervoer zijn er legio:

- Voorbeeld 1: Als de bus bijvoorbeeld niet komt, of de halte verplaatst is kan dit een verwarrend effect hebben en weet men niet altijd direct tot een oplossing te komen.
- Voorbeeld 2: Als de infrastructuur van het openbaar vervoer ingewikkeld is kan dit voor een grote drempel zorgen. Dit kan zowel toe te passen zijn op de eindeloze metrogangen waar geen einde aan komt of in een treinstation. Wanneer geen (duidelijke) bewegwijzering is, kan men de weg kwijt raken of geraakt met gewoon niet verder.
- Voorbeeld 3: Indien er een overstap moet gebeuren met het openbaar vervoer of men moet veranderen van vervoersmiddel kan dit voor heel veel stress of problemen zorgen. Men kan ongerust zijn om de overstap te missen.
- Voorbeeld 4: Ook de omgang met geld en het juiste bedrag betalen kunnen een drempel vormen voor sommige mensen met een handicap. Het mogelijk gebruik van betalingsautomaten is niet altijd even laagdrempelig voor iedereen.

Andere voorbeelden van drempels met betrekking tot de vergaderzaal:

- Voorbeeld 5: Een mogelijke drempel kan zijn dat er geen balie aan de ingang is van het gebouw om de weg te vragen of men vindt de balie niet als men binnenkomt. Dan riskeert men soms om verloren te lopen om de vergaderzaal te vinden.
- Voorbeeld 6: Indien het om een groot gebouw gaat met verschillende gangen en een slechte bewegwijzering kan dit ook

voor een drempel zorgen. Als de persoon er bijvoorbeeld zoveel tijd over neemt om de vergaderzaal te vinden, zal deze misschien de volgende keer gewoon niet komen opdagen of afhaken.

B. Tijdens het vergaderen:

Niet alleen bij de verplaatsing tot de vergaderzaal en van de vergaderzaal terug naar huis kunnen er heel wat drempels aanwezig zijn, ook tijdens het vergaderen zelf zijn er een resem aan drempels mogelijk die de persoon beperkt tot het deelnemen ervan. Hierbij denken we opnieuw aan de onveiligheid en onvoorspelbaarheid indien het om een eerste deelname gaat, maar ook aan de tijdsduur van een vergadering en de energie en het concentratievermogen die men bezit om er aan deel te nemen.

Maar de allerbelangrijkste thema's bij het vergaderen zijn vooral de toegankelijkheid van de informatie, de kennis en de achtergrond die men bezit en het klimaat en/of sfeer die er heerst tijdens het vergaderen.

1. Toegankelijkheid van de informatie

De moeilijkheidsgraad van de informatie alsook het tempo waarin deze behandeld of besproken wordt kunnen een drempel zijn. Indien men niet genoeg tijd heeft om de informatie te begrijpen of voor te bereiden kan dit voor een grote drempel zorgen. Zeker ook als de informatie fysiek niet toegankelijk is.

2. Klimaat/sfeer

De sfeer tijdens de vergadering is zeer cruciaal. Hoe de mensen met elkaar omgaan en welk klimaat er heerst binnen de vergadering zal een grote factor spelen in de motivatie om deel te nemen. Elkaar goed leren kennen en bekend zijn met elkaar speelt daar een grote rol in. Maar ook goede grondhoudingen en respect voor ieder zijn essentieel om tot een goede verstandhouding te komen.

3. Kennis en achtergrond

De kennis over zichzelf speelt hier een grote rol. Soms kan het gebrek aan zelfvertrouwen of zelfkennis een drempel vormen. Ook het gebrek aan vaardigheden om de kennis over te brengen is een drempel. Een plaats en stem opnemen binnen de vergadering is voor sommigen een uitdaging. Hierbij speelt de achtergrond en de sociale-economische thuissituatie een grote rol.

Enkele praktische tips en suggesties

In relatie tot het vergaderen

In relatie tot het vergaderen zijn er verschillende factoren die de deelname kunnen bevorderen. Een voorbeeld hiervan is het op voorhand communiceren van de inhoud van de vergadering. Afhankelijk van de persoonlijke voorkeur kan dit via mail, digitaal of zelfs schriftelijk verzonden worden. Men houdt rekening om voldoende tijd te voorzien tussen de aankomst van de inhoud en de vergadering zelf.

Ook geeft Onze Nieuwe Toekomst (2013) als advies mee om goed te communiceren dat de agenda nog niet volledig vastligt en dat men nog thema's op de agenda kan zetten. Soms weet men niet dat het nog mogelijk is om thema's op de agenda te zetten, en hoe men deze kan toevoegen en naar wie men deze moet zenden. *“Men staat stil bij wat mensen vooraf kunnen doen. Men laat mensen met een verstandelijke beperking prioriteiten bepalen”*. (Onze Nieuwe Toekomst, 2013).



Daarnaast kan er actief geëxperimenteerd worden met andere manieren en communicatiekanalen om informatie te

verzamen en te verwerven en om te komen te een gedragen beslissing.

Ook kan de persoon beslissen om samen met een coach of de persoonlijke assistent de vergadering voor te bereiden. Dit is belangrijk opdat men zo grondig mogelijk kan ingaan op elke onderwerp en dat men volledig weet waar men zich aan kan verwachten. Ook kan de coach of persoonlijk assistent bijstaan waar de persoon het nodig heeft tijdens de vergadering, als de persoon in kwestie dit wenst.

Ten slotte is het belangrijk om een aantal vaardigheden te oefenen met betrekking tot het vergaderen. Hiervoor kan men vaardigheidstrainingen of vormingen volgen. Belangrijk is dat dit geen kant-en-klare oplossing is. Herhaling en oefenruimte zijn essentieel om de nodige vaardigheden eigen te maken. Ook hier weer is ieder uniek en zal de ene dit sneller onder de knie krijgen dan de andere.

Tijdens het vergaderen

1. Goede introductie en structuur

“De begroeting en het onthaal zeggen heel veel. Persoonlijk contact is belangrijk.” (Onze Nieuwe Toekomst, 2013). Even tijd maken om elkaar te leren kennen en elkaar voor te stellen zorgt voor vertrouwen en heet de mensen welkom. Men kan eventueel ook naamkaartjes of logo's van de vereniging gebruiken.

Na de kennismaking overloopt men de opbouw van de vergadering of de agendapunten. Neem hier rustig de tijd voor. Ook de afspraken en grondhoudingen herhalen is een goed praktijkvoorbeeld. Men kan de gemaakte lijst hiervan eventueel zichtbaar opstellen en deze samen doorlopen. Vergeet niet om uitleg over het gebouw en de faciliteiten te geven. Waar de toiletten zich bevinden, alsook de dichtstbijzijnde nooduitgang in geval van brand, is zeker niet overbodig.



Nadat men deze zaken doorlopen heeft kan men vervolgens met de agendapunten starten. Maak de agendapunten zichtbaar en toegankelijk voor iedereen. Voorzie voldoende tijd om elk punt te bespreken en indien nodig, pas ook het tempo aan. “Veel herhaling in de structuur zorgt ervoor dat de mensen beter mee zijn. Dit heeft een groot effect op hun betrokkenheid, maar ook die van andere deelnemers.” (Onze Nieuwe Toekomst, 2013).

Tenslotte is het goed om een coördinator aan te duiden, die de tijd van de vergadering bewaakt maar ook tussenkomt indien nodig en ieder aan het woord laat komen. Men kan ervoor kiezen dat dit steeds dezelfde persoon is indien men dat wenst. Maar men kan ook afspreken om elk om beurt eens de rol van coördinator op te nemen, dit kan nuttig zijn om een aantal vaardigheden te oefenen.

2. Goede hulpmiddelen

De hulpmiddelen zijn essentieel om de informatie goed over te brengen:

Het gebruik van hand-outs of teksten kan een goed middel zijn. Maar hou dan wel rekening met het lettertype, zodat het groot genoeg is voor slechtzienden en dat belangrijke woorden vetgedrukt staan. Zorg er ook voor dat er geen moeilijke woorden aan bod komen en dat woorden voluit geschreven staan (geen afkortingen!). Gebruik pictogrammen waar dat kan en hou het vooral simpel.

Eventueel kan je een verklarende woordenlijst bij de tekst toevoegen met uitleg van de moeilijke woorden. Zo blijkt uit de Creative

Minds Conference Guide (2013) dat een woordenlijst steeds gebruikt werd tijdens het vergaderen. De moeilijke woorden allereerst samen overlopen kan al heel wat drempels wegnemen tot de toegankelijkheid van de informatie en zo geraakt men bekend met her jargon.

Het gebruik van projecties of presentaties kunnen ook een middel zijn. Visualisatie is eigenlijk het sleutelement. Maak gerust gebruik van pictogrammen maar maak dit ook niet te druk. Laat genoeg plaats voor alle informatie. Je kan ook gebruik maken van een flipboard, collages, tekeningen, filmpjes, enz. Voorbeeld: In een stuurgroep van Heart 'n Soul, een disability-led arts organisation in het Verenigd Koninkrijk, gebruikt men zelfs I-pads om de vergadering vlot te laten verlopen.

Tenslotte kan je ook het overleg op film zetten of digitaal opnemen. Zo kan men de vergadering opnieuw beluisteren en vergeten informatie terug herinneren. Zo kan men alle namen van de mensen die aanwezig waren nog eens horen, dit vergroot de herkenbaarheid van de deelnemers voor de volgende vergadering. Ook kan je de beslissingen en volgende agendapunten nog eens opfrissen.

3. Goede houdingen

Goede grondhoudingen en afspraken zijn cruciaal. Probeer deze eventueel op voorhand samen vast te leggen, ze op een zichtbare plaats op te schrijven en aan het begin van iedere vergadering te overlopen. Het is belangrijk dat de mensen die geen handicap hebben niet de controle overnemen tijdens de vergadering en dat ze eerder de juiste ondersteuning bieden, volgens de Creative Minds Steering Committee (2013). Respect hebben voor elkaar en luisteren naar wat ieder om beurt te zeggen heeft zijn grondwaarden. Ook de tijd geven om bepaalde zaken uit te leggen is goud waard. Maar ook het taalgebruik toegankelijker of eenvoudiger maken toont dat men rekening houdt met de ander!



4. De nazorg is even belangrijk als de introductie

Men kan op het einde van de vergadering eens vragen hoe de vergadering verlopen was voor ieder. Zijn er veranderingen nodig of heeft iemand opmerkingen? Indien iemand het moeilijk heeft met iets is dit een geschikt moment om dit aan te kaarten. Vervolgens kan men aan het einde of na de vergadering een evaluatie maken.

Bij het verlaten van de vergadering is het steeds goed om eens te polsen of iedereen weet hoe men het gebouw moet verlaten en of ze ook de weg naar huis terugvinden. Indien nodig, kan men hiervoor begeleiding of een vervoersmiddel voorzien. Belangrijk is dat de deelnemers weten dat je bij iemand terecht kunt in geval van nood. Ook bij eventuele problemen op de terugweg iemand kunnen bereiken is geruststellend.

Tenslotte is een goede vorm van nazorg, natuurlijk het verslag van de vergadering doorsturen. Hier is het ook weer belangrijk om rekening te houden of dit via mail of per post verstuurd wordt. En dit ook weer ruim op tijd, zodat men genoeg tijd voorziet tot de volgende vergadering. Indien er een opname gemaakt is en men deze ook zal doorsturen, kan je best aan elke deelnemer vragen hoe hij of zij de opname het liefst ontvangen.

Tot slot

Ondanks de verschillende initiatieven en goede wil van organisaties, is het natuurlijk niet altijd even makkelijk om een zelfgestuurde organisatie van mensen met een handicap op te richten of op te bouwen. In België hebben we langs Vlaamse kant maar enkele voorbeelden zoals Onze Nieuwe Toekomst vzw in Gent en Grip vzw in Brussel. Natuurlijk zijn er ook andere organisaties waarin mensen met een handicap een grote rol spelen, maar indien zij vertegenwoordigd worden door een ouder of een vriend binnen een bestuur of stuurgroep, is dit niet een puur voorbeeld van een zelforganisatie.

Voor ons is het niet enkel belangrijk dat mensen met een handicap een sturende rol kunnen opnemen in een organisatie, maar dat men ook zijn vaardigheden, talenten, interesses kan ontdekken en ontwikkelen. Dit kan men dus ook op andere manieren of in andere vormen oefenen. Zo kan men bijvoorbeeld ook verantwoordelijkheden opnemen door een studiedag, een conferentie, een festival, een beurs, enz.. te organiseren en te leiden. Men kan hierdoor soms zelfs andere of zeer uiteenlopende vaardigheden gebruiken die men misschien in een bestuur of een vergadering nooit zou oefenen.

Goede praktijkvoorbeelden hiervan zijn de Conferenties van het Creative Minds Project. Deze groep van mensen met een handicap organiseert sinds 2013 verschillende conferenties rond kunst binnen het Verenigd Koninkrijk. Een ander goed voorbeeld is het OSKA Bright Film Festival van Carousel dat in november 2017 zal plaatsvinden in Brighton. Het festival vertoont films die gemaakt zijn door mensen met een handicap en/of gespeeld worden door acteurs met een handicap. Tot slot is er ook nog de disability-led organisatie Heart 'n Soul, een vereniging die kunstenaars van alle leeftijden verbindt en samen met hun evenementen organiseert.

Tenslotte willen we ook graag nog de aandacht richten op de producties, producten, methodieken, knowhow die men opgebouwd of uitgewerkt heeft als persoon met een handicap. We kunnen hiervoor artistieke producties als voorbeeld nemen: Indien men (samen) een theaterstuk heeft uitgeschreven, uitgewerkt en voorgedragen, zou dit theaterstuk moeten toebehoren aan de persoon met een handicap. Willen dan ook ijveren voor meer eigendoms- en auteursrechten voor mensen met een handicap. Als mens zouden zij daar evenveel recht op moeten hebben.

Literatuurlijst

Beelen, E. & De Visscher, K. (2011). *Vrije tijd in en uit zorg. Exploratief onderzoek naar de vrijetijdsparticipatie van personen met een beperking*. Demos Onderzoeksrapporten 2011/1.

BILD (2016). Understanding Learning Disability. What is a learning disability? Geraadpleegd op 7 december 2016, <http://www.bild.org.uk/information/faqs/#What-is-a-learning-disability>

Creative Minds Steering Committee. (2013). *Creative Minds: How to put on a Conference Guide*. London: Carousel Creative Minds. Geraadpleegd op 9 december 2016, http://www.creativemindsproject.org.uk/wp-content/uploads/2013/10/CM_ConferenceGuide_All_Chapters.pdf

De Smet, M. (2009). *De onzichtbare drempel: Verkennend onderzoek naar toegankelijkheid voor mensen met een verstandelijke beperking*. Masterproef neergelegd tot het behalen van de graad van Master in de Agogische Wetenschappen. Vrije Universiteit Brussel: Faculteit voor Psychologie en Educatiewetenschappen. Geraadpleegd op 14 december 2016, <http://www.vub.ac.be/wetenschapswinkel/publicaties/2008-2009/masterproefWWMariekeDeSmet.pdf>

De Visscher, K. (2016). Wiens werk is het eigenlijk? Meer ruimte voor (mede)eigenaarschap van mensen met een beperking. In: *Voor het voetlicht. Naar een breed toegankelijk podiumlandschap voor mensen met een beperking*, pp. 68-87. Brussel: Demos vzw.

Huyghen, A., Van Marring, E., & Boutellier, H. (2012). *Conditie voor zelforganisatie*. Geraadpleegd op 14 december 2016, http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/Conditie-voor-zelforganisatie_web_8845%20Printversie.pdf

Onze Nieuwe Toekomst. (2013). Hoe neem ik deel aan een vergadering? Tips! In: *Beleidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking*, pp. 60-75. Gent: Onze Nieuwe Toekomst vzw <http://www.ont.be/files/Leidraad%20Beleidsparticipatie-2013.pdf>

Scope (2016). *The social model of disability. What is it and why is it important?* Geraadpleegd op 19 december 2016, <http://www.scope.org.uk/about-us/our-brand/social-model-of-disability>