



Co-funded by
the European Union

IDEA-VET: Inclusie, Diversiteit en Werkbaarheid in het Beroepsonderwijs en de Beroepsopleiding

Hoe Inclusieve Werk- En Opleidingsomgevingen Te Creëren Voor Mensen Met Een Verstandelijke Beperking

ERASMUS +

Sleutelactie 2

Samenwerkingspartnerschappen in beroepsonderwijs en -opleiding
(KA220-VET)

Projectnummer: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168



n.



Deze gids is bedoeld voor **opleiders, aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding, werkgevers en beleidsmakers** om de inclusie van personen met een verstandelijke beperking in beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) en op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

De gids combineert **theoretische kaders** (modellen voor beperkingen, symbolisch interactionisme, co-agency) met **praktische hulpmiddelen, activiteiten en casestudy's** (bijv. Casa Vittoria & KAZED) om belanghebbenden te helpen bij het creëren van toegankelijke, rechtvaardige en empowerende omgevingen.

De inhoud is ontwikkeld in samenwerking met het **IDEA-VET-project**, op basis van onderzoek, opleidingservaringen en bijdragen van partners en deelnemers.

* Schrijvers/bijdragers

- Handan Akarsu Scarabello
- Giuseppe Scarabello
- Matteo Mura
- Rosita Paro
- Büşra Alpayim

Projectnummer: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168

Gefinancierd door het Erasmus+-programma (KA220-VET – Samenwerkingsverbanden in beroepsonderwijs en -opleiding)

* Partners

- S.I.D.E.S. APS
- Casa Vittoria
- Ege University
- Karsiyaka Akademi Zihinsel Engelliler Dernegi
- Nefinia



* Disclaimer

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de mening van de auteurs weergeeft. De Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat van de daarin opgenomen informatie wordt gemaakt.

ChatGPT werd gebruikt tijdens de voorbereiding van deze module om de duidelijkheid, leesbaarheid en taal te verbeteren, en als eerste stap in het vertaalproces. De auteurs hebben vervolgens alle inhoud nagekeken en bewerkt.



1. Inleiding

Het IDEA-VET-project (*Inclusion, Diversity and EmployAbility in Vocational Education and Training*) is ontwikkeld om de hardnekkige belemmeringen aan te pakken waarmee personen met een verstandelijke beperking worden geconfronteerd op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid en het sociale leven. Te vaak worden deze personen uitgesloten, niet vanwege hun capaciteiten, maar vanwege structurele belemmeringen, stereotypen en een gebrek aan inclusieve praktijken in het beroepsonderwijs en op de arbeidsmarkt.

 Deze gids is een van de belangrijkste resultaten van het project en is bedoeld als praktisch hulpmiddel en referentiekader voor:

- Aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) die hun omgeving toegankelijk en inclusief willen maken,
- Jobcoaches, opleiders en trainers die co-agency en interactionistische methoden in hun praktijk willen integreren,
- Werkgevers en managers die inclusieve teams willen opbouwen en willen profiteren van de diversiteit aan menselijk talent, en
- beleidsmakers en belanghebbenden die zich inzetten voor het opbouwen van eerlijkere en rechtvaardigere onderwijs- en werkgelegenheidssystemen.

 Deze gids combineert academische grondslagen met praktische hulpmiddelen. Hij biedt:

- Een conceptueel kader, waarin belangrijke theorieën worden uitgelegd, zoals de medische en sociale modellen van handicap, symbolisch interactionisme en co-agency;
- Praktische strategieën en activiteiten voor inclusief onderwijs, coaching, mentoring en aanpassing van de werkplek;
- Overdraagbare casestudy's die praktijkvoorbeelden van inclusie in de praktijk laten zien;
- Soorten werkgelegenheid (open werkgelegenheid, begeleid werken, zelfstandig ondernemerschap en sociale ondernemingen) om belanghebbenden te helpen bij het ontwerpen van realistische en duurzame trajecten naar werk;
- Checklists, sjablonen en oefeningen die belanghebbenden direct kunnen gebruiken in opleidings- en werkomgevingen.



De aanpak van IDEA-VET is gebaseerd op de volgende principes:

- Op rechten gebaseerd perspectief: inclusie is geen liefdadigheid, het is een recht, zoals benadrukt in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2006).
- Persoonsgerichte planning: elke persoon met een verstandelijke beperking heeft unieke sterke punten, ambities en behoeften.
- Co-agency: Inclusie vindt plaats wanneer individuen, families, opvoeders, werkgevers en gemeenschappen samenwerken.
- Focus op vaardigheden: Ieder mens heeft waardevolle vaardigheden en kan een waardevolle bijdrage leveren; de uitdaging is om systemen te ontwikkelen die deze vaardigheden erkennen en versterken.

Hoe deze gids te gebruiken

Deze gids is niet bedoeld om één keer te lezen en vervolgens opzij te leggen. Het is een toolkit voor actie.

- Trainers en opvoeders kunnen hem gebruiken om sessies te ontwerpen, activiteiten aan te passen en na te denken over hun onderwijspraktijken.
- Werkgevers kunnen de gids raadplegen om hun werkplekken inclusiever te maken, werknemers met een verstandelijke beperking te ondersteunen en verschillende soorten werkgelegenheidsmodellen te verkennen (zoals open werkgelegenheid, begeleid werken en sociale ondernemingen) die in hun organisaties kunnen worden geïmplementeerd.
- Beleidsmakers en belanghebbenden kunnen de gids gebruiken als bewijs van praktische modellen voor het vormgeven van inclusieve systemen.





Door theorie, praktijk en inspiratie te combineren, ondersteunt de gids een verschuiving van uitsluiting naar empowerment, zodat mensen met een verstandelijke beperking niet alleen deelnemers zijn, maar ook actief bijdragen aan onderwijs, werk en de samenleving.

2. Conceptueel kader (theorie in de praktijk)

2.1 Modellen van beperkingen

Inzicht in handicap is de basis voor het creëren van inclusieve omgevingen. De manier waarop we handicap definiëren en benaderen, heeft een directe invloed op hoe we onderwijs, werkplekken en ondersteuningssystemen ontwerpen. In de loop der tijd hebben verschillende modellen van handicap het beleid en de praktijk gevormd.





1. Het medische model (Çolak & Hergüner, 2016; Kanyılmaz Polat, 2020; Vargus-Adams & Majneme, 2014)

- Richt zich op **de beperking van het individu** als bron van het probleem.
- Een handicap wordt gezien als een **tekortkoming** of beperking van de persoon.
- Het doel is vaak om de persoon te 'genezen' of te 'revalideren', zodat hij of zij zich aan de samenleving kan aanpassen.

Beperkingen:

- Reduceert individuen tot hun beperkingen.
- Negeert de sociale en omgevingsbarrières waarmee zij worden geconfronteerd.
- Kan onbedoeld stigma versterken door mensen te behandelen als 'patiënten' in plaats van actieve burgers.



2. Het sociale model

- Stelt dat een handicap niet wordt veroorzaakt door de beperking zelf, maar door **barrières in de samenleving** (fysiek, attitudinaal, systemisch).
- Voorbeelden: ontoegankelijke gebouwen, rigide onderwijsmethoden, discriminerende wervingspraktijken.
- De oplossing ligt in **het wegnemen van barrières en het veranderen van attitudes**, niet in het veranderen van de persoon.

Sterke punten:

- Geeft individuen meer zeggenschap als **rechthebbenden**.
- Verschuift de verantwoordelijkheid van het individu naar **de samenleving en instellingen**.
- Basis van veel internationaal beleid (bijv. VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap).



3. Het biopsychosociale/ICF-model (WHO, 2001)

- Integreert zowel het **medische als het sociale perspectief** in een holistisch kader.
- Bekend als de **Internationale Classificatie van Functioneren, Beperkingen en Gezondheid (ICF)**.
- Handicap wordt opgevat als de **interactie** tussen de gezondheidstoestand van een persoon en de omgeving waarin hij of zij leeft.

Belangrijkste elementen:

- **Beperkingen** (in lichaamsfuncties of -structuur).
- **Activiteitsbeperkingen** (moeilijkheden bij het uitvoeren van taken).
- **Beperkingen in participatie** (belemmeringen in het sociale, educatieve of beroepsleven).

Dit model maakt het mogelijk om in het onderwijs, de gezondheidszorg en de arbeidsmarkt een **gemeenschappelijke taal** te gebruiken om over handicap te praten.



4. Praktische implicaties voor beroepsonderwijs en -opleiding en inclusie op de arbeidsmarkt

- Stap af van het 'repareren' van individuen en richt je op het aanpassen van omgevingen.
- Beoordeel belemmeringen op het gebied van leren en werken (communicatie, toegankelijkheid, sociale attitudes).
- Ontwerp persoonsgerichte plannen die de ontwikkeling van vaardigheden combineren met aanpassingen van de omgeving.
- Bevorder eigen verantwoordelijkheid en zelfvertegenwoordiging, zodat personen met een verstandelijke beperking actief hun leer- en loopbaantraject kunnen vormgeven.
- Bied waar nodig ondersteuning door een jobcoach, zodat personen met een verstandelijke beperking gepersonaliseerde begeleiding krijgen op de werkplek, terwijl werkgevers profiteren van een soepelere integratie en duurzame prestaties.



5. Reflectieactiviteit voor trainers/werkgevers:

- Denk na over uw eigen context (klaslokaal, opleidingscentrum, werkplek).
- Vraag uzelf af: *welk model is het meest zichtbaar in mijn omgeving?*
- Bespreek met collega's: *wat zou er veranderen als we in plaats daarvan het sociale of ICF-model zouden toepassen?*

2.2 Symbolisch interactionisme en identiteit

Een handicap is niet alleen een medische of sociale aandoening, maar ook een **sociaal geconstrueerde identiteit**. De theorie van **het symbolisch interactionisme** helpt ons te begrijpen hoe personen met een verstandelijke beperking zichzelf ervaren en door anderen worden gezien in het dagelijks leven.

Kernprincipes van symbolisch interactionisme

Herbert Blumer (1969) schetste drie aannames:

1. **Betekenissen sturen gedrag** – mensen handelen naar dingen op basis van de betekenis die die dingen voor hen hebben.
2. **Betekenissen komen voort uit sociale interactie** – we leren wat 'bekwaamheid' of 'handicap' betekent door interacties met anderen.
3. **Betekenissen worden geïnterpreteerd en getransformeerd** – elk individu verwerkt en hervormt die betekenissen op zijn eigen manier.



In de praktijk: *In de praktijk:* Een jongere met een verstandelijke beperking kan negatieve labels van de samenleving ('incapabel') internaliseren of, omgekeerd, een sterk zelfbeeld opbouwen wanneer hij of zij wordt ondersteund met positieve verhalen ('bijdrager', 'teamlid'). In werkelijkheid is de negatieve kant echter vaak zichtbaarder: veel jongeren met een verstandelijke beperking aarzelen om zelfs maar deel te nemen aan verenigingsactiviteiten, omdat ze zich stigmatiseren vanwege hun aandoening. In sommige samenlevingen worden termen die verband houden met verstandelijke beperkingen zelfs misbruikt als beledigingen, waardoor uitsluiting wordt versterkt en zelfvertrouwen wordt ontmoedigd.

Identiteitsvorming en handicap

Identiteit wordt gevormd door twee soorten verhalen:

- **Heterotoepassingen:** wat anderen over mij zeggen (familie, leraren, werkgevers, leeftijdsgenoten).

Zelfattributies: wat ik over mezelf zeg

Wanneer deze op een negatieve manier op elkaar aansluiten (bijvoorbeeld wanneer zowel de persoon zelf als anderen iemand alleen als 'gehandicapt' zien), kan er een **beperkte identiteit als gehandicapte** ontstaan.

Wanneer individuen worden ondersteund om bredere rollen te verkennen (student, werknemer, kunstenaar, vriend), wordt identiteit multidimensionaal en empowerment.



Praktische relevantie voor inclusie

- Onderwijzers en werkgevers spelen een **cruciale rol** bij het vormgeven van identiteit door de taal die ze gebruiken, de kansen die ze bieden en de verwachtingen die ze stellen.
- Inclusie gaat niet alleen over het wegnemen van fysieke barrières, maar ook over **het veranderen van verhalen en het waarderen van bijdragen**.





Praktische activiteiten

Oefening identiteit in kaart brengen

- Vraag de deelnemers om twee lijsten te maken:
 - "Wat anderen over mij zeggen"
 - "Wat ik over mezelf zeg"
- Bespreek overeenkomsten en verschillen en benadruk positieve eigenschappen.
- Moedig leerlingen aan om te erkennen hoe externe labels hun zelfbeeld en identiteitsgevoel kunnen beïnvloeden.

Kernboodschap: identiteit wordt gevormd door interactie

De manier waarop anderen ons beschrijven, heeft een sterke invloed op hoe we onszelf zien. Door positieve zelfbeschrijvingen te ondersteunen, helpen we mensen met een verstandelijke beperking om zelfvertrouwen op te bouwen en een krachtige identiteit te ontwikkelen.

Workshop rolverruiming

- Nodig leerlingen uit om zichzelf in meerdere rollen te beschrijven (bijv. *student, vriend, voetballer, werknemer*).
- Reflecteer samen: *hoe beïnvloeden deze rollen hoe je jezelf ziet? Hoe zien anderen je?*
- Benadruk dat identiteit multidimensionaal is en niet mag worden gereduceerd tot 'beperking'.

Kernboodschap: Meer dan een beperking

Door meerdere rollen te erkennen, worden leerlingen eraan herinnerd dat ze meer zijn dan een diagnose. Het vieren van diverse rollen versterkt het zelfvertrouwen en helpt anderen hen te zien als complete individuen.

Taalbewustzijn voor personeel

- Trainers en werkgevers denken na over de woorden die ze vaak gebruiken tegen leerlingen.
- Vervang termen die verwijzen naar tekortkomingen (*'kan niet, traag, probleem'*) door alternatieven die verwijzen naar sterke punten (*'leert anders, volhardend, creatief'*).
- Bespreek hoe alledaagse taal groei kan stimuleren of stigma kan versterken.



Taalbewustzijn voor personeel

- Trainers en werkgevers denken na over de woorden die ze vaak gebruiken tegen leerlingen.
- Vervang termen die verwijzen naar tekortkomingen (*'kan niet, traag, probleem'*) door alternatieven die verwijzen naar sterke punten (*'leert anders, volhardend, creatief'*).
- Bespreek hoe alledaagse taal groei kan stimuleren of stigma kan versterken.

Kernboodschap: Aangeleerd verkeerd taalgebruik uit de samenleving

Kwetstende uitdrukkingen over handicaps worden vaak onbewust aangeleerd en gebruikt als informele beledigingen. Uitdrukkingen als *'achterlijk'* of *'ben je gehandicapt?'* stellen ten onrechte een handicap gelijk aan persoonlijke tekortkomingen en versterken stigma. Wanneer dergelijke taal normaal wordt, ondermijnt dit het zelfvertrouwen en ontmoedigt het deelname, soms zelfs aan gemeenschapsactiviteiten. Onderwijzers, werkgevers en leeftijdsgenoten kunnen hiertegen ingaan door respectvolle, empowerende alternatieven te bieden en zo bij te dragen aan het hervormen van sociale normen in de richting van echte inclusie.

Door te erkennen dat een handicap deels een **sociaal geconstrueerde identiteit** is, begrijpen we dat inclusie niet alleen gaat om het bieden van toegang, maar ook om **het veranderen van interacties, taalgebruik en verwachtingen**. Echte inclusie vereist het ontmantelen van de kwetsende uitdrukkingen en attitudes die de samenleving heeft genormaliseerd.



2.3 Co-agency & inclusie

Een van de centrale ideeën van het IDEA-VET-project is co-agency. Terwijl *agency* verwijst naar het vermogen van een individu om keuzes te maken en zijn eigen leven te beïnvloeden, benadrukt *co-agency* de gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, opvoeders, families, werkgevers en gemeenschappen om die keuzes te ondersteunen.

Volgens Albert Bandura (2001) is agency:

- Het vermogen om door middel van actie **invloed uit te oefenen op het functioneren** en de levensresultaten **van iemand**.
- Niet alleen een kwestie van planning, maar ook van **zelfregulering** (het bijsturen van acties wanneer dat nodig is).
- Verbonden met **zelfbewustzijn en zelfeffectiviteit** – geloven in het eigen vermogen om te handelen.

Voor personen met een verstandelijke beperking kan agency worden beperkt door externe barrières, niet door een gebrek aan vermogen. Daarom moeten systemen **agency mogelijk maken en versterken**.



Het OESO-leerkader 2030 beschrijft co-agency als:

- Een **netwerk van interactieve relaties** waarin leerlingen worden ondersteund door leraren, leeftijdsgenoten, families en gemeenschappen.
- Een erkenning dat **iedereen een leerling is**, inclusief opleiders, werkgevers en familieleden.
- Een proces waarin doelen **gezamenlijk** worden **vastgesteld**, niet opgelegd.

Voorbeeld: een jonge stagiair stelt zich ten doel om in een bakkerij te gaan werken. De beroepsopleider past de lessen aan aan bakkerijgerelateerde vaardigheden, de werkgever biedt een ondersteunende stageplaats en de familie helpt thuis met oefenen. Samen vormen ze een *co-agency-systeem*.

Waarom co-agency belangrijk is voor inclusie

- Bevordert **gedeeld eigenaarschap** van resultaten (niemand wordt alleen gelaten).
- Helpt individuen om van 'passieve ontvangers' naar **actieve deelnemers** te gaan.
- Bouwt aan **duurzame inclusie**, omdat meerdere actoren zich inzetten voor het succes van co-agency.





Praktische benaderingen van co-agency

1. Gezamenlijk opgestelde doelen

- Houd vergaderingen met de leerling, het gezin en de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding.
- Bepaal samen persoonlijke, academische en carrière doelen.
- Leg deze vast in een individueel leer- en werkplan.
- Zorg ervoor dat deze aansluiten bij de behoeften en kansen op de arbeidsmarkt.

2. Feedback en feedforward

- Regelmatige check-ins waarbij de leerling reflecteert op de voortgang.
- Trainers en werkgevers geven ondersteunende feedback en toekomstgerichte suggesties.

3. Gedeelde leeromgevingen

- Creëer ruimtes waar leerlingen, gezinnen, opvoeders en werkgevers **van elkaar kunnen leren**.
- Voorbeeld: een workshop waar werkgevers inclusieve praktijken leren *van de leerlingen zelf*.

Key Message: Inclusion cannot be achieved by individuals acting alone. Co-agency ensures that people with intellectual disabilities are supported by a circle of relationships, making their participation in education, work, and society both possible and sustainable.

3. Praktische strategieën voor inclusie

Inclusief onderwijs en werkgelegenheid vereisen doelgerichte strategieën die toegankelijkheid, empowerment en samenwerking combineren. De volgende benaderingen bieden **concrete stappen** voor het creëren van omgevingen waarin personen met een verstandelijke beperking zich kunnen ontplooien.

3.1 In beroepsonderwijs- en opleidingsomgevingen

Beroepsonderwijs en -opleiding (VET) is een cruciale toegangspoort tot werkgelegenheid. Om toegankelijkheid en gelijkheid te waarborgen, moeten opleidingscentra:



Toegankelijk leren ontwerpen

- Universele ontwerpprincipes toepassen (duidelijke bewegwijzering, flexibel meubilair, visuele hulpmiddelen).
- Ervoor zorgen dat materialen beschikbaar zijn in gemakkelijk leesbare formaten en compatibel zijn met ondersteunende technologieën.
- Gebruik maken van visuele ondersteuning, eenvoudige taal en modulaire e-learningplatforms om aan diverse behoeften te voldoen.

Gebruik maken van niet-formele en participatieve methoden

- Moedig peer education aan: studenten met een handicap die elkaar ondersteunen.
- Gebruik rollenspellen, verhalen vertellen en groepsprojecten om het leren interactief te maken.
- Faciliteer check-in/check-out-cirkels zodat leerlingen hun gevoelens, verwachtingen en reflecties kunnen delen.

Carrièreprofilering en geïndividualiseerde plannen

- Voer beroepsbeoordelingen uit die zijn afgestemd op de sterke punten en voorkeuren van elke leerling.
- Stel gepersonaliseerde leerplannen op die aansluiten bij realistische kansen op de arbeidsmarkt.
- Betrek gezinnen en werkgevers bij het planningsproces.
- Neem contact op met instellingen en organisaties die ondersteuning kunnen bieden in de vorm van jobcoaching, zodat leerlingen en werkgevers tijdens de overgang naar werk toegang hebben tot professionele begeleiding.

Praktisch hulpmiddel: Gebruik een werkblad voor loopbaanplanning waarop leerlingen vaardigheden kunnen opsommen die ze leuk vinden, taken die ze willen uitproberen en omgevingen waarin ze zich op hun gemak voelen.



3.2 Op de werkplek

Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het mogelijk maken van inclusie. Strategieën zijn onder meer:

Begeleide tewerkstelling

- Bied jobcoaching voor, tijdens en na de plaatsing.
- Wijs een mentor of buddy toe op de werkplek.
- Zorg voor een geleidelijke overgang, begin met korte taken en bouw de verantwoordelijkheid op.





Kleine maar impactvolle aanpassingen

- Vereenvoudig en verduidelijk instructies.
- Gebruik visuele takenlijsten of stapsgewijze handleidingen.
- Zorg voor rustige ruimtes en voorspelbare routines om stress te verminderen. ss.
- Pas indien nodig uniformen of hulpmiddelen aan (bijv. aangepaste kleding, lichtere uitrusting).

Een inclusieve cultuur opbouwen

- Voer een nultolerantiebeleid in ten aanzien van discriminatie.
- Vier diversiteit en benadruk de bijdragen van werknemers met een verstandelijke beperking.
- Deel succesverhalen intern om stereotypen te doorbreken.

Checklist voor werkgevers

- Heb ik mijn communicatiemethoden aangepast?
- Is er een duidelijke mentor voor de nieuwe werknemer?
- Zijn collega's op de hoogte en bieden ze ondersteuning?
- Wordt er regelmatig feedback gegeven op een eenvoudige en constructieve manier?
- Wordt de voortgang van de gerichte opleiding en tewerkstelling regelmatig gecontroleerd en geëvalueerd?



3.3 In de samenleving

Echte inclusie reikt verder dan klaslokalen en werkplekken. Gemeenschappen kunnen:

Bewustwording vergroten

- **Openbare evenementen, tentoonstellingen en campagnes** organiseren onder leiding van mensen met een handicap.
- Inclusieve verhalen promoten via **media en sociale platforms**.
- Samenwerken met lokale scholen en ngo's (niet-gouvernementele organisaties) om zichtbaarheid te creëren.





Families betrekken

- Bied **informatiebijeenkomsten en workshops** aan voor verzorgers.
- Betrek gezinnen bij de planning van de overgang van school naar werk.
- Erken het gezin als een **belangrijk ondersteuningssysteem** voor het in stand houden van inclusie.

Creëer gemeenschapslaboratoria

- Bouw lokale netwerken op waarin **opvoeders, werkgevers, gezinnen en leerlingen** samenwerken.
- Deel goede praktijken en middelen.
- Ontwerp samen gemeenschapsprojecten (tuinen, cafés, kunsttentoonstellingen) waarin personen met een verstandelijke beperking een zichtbare rol spelen





Voorbeeldactiviteit: Organiseer een **'Focus on Ability Fair'** waar leerlingen hun vaardigheden (koken, kunst, muziek, diensten) aan werkgevers en leden van de gemeenschap laten zien.

Belangrijkste boodschap:

Inclusie wordt niet bereikt door geïsoleerde inspanningen. Het vereist **consistente strategieën op het gebied van onderwijs, werk en maatschappij**, gebaseerd op toegankelijkheid, participatie en gedeelde verantwoordelijkheid.

4. Hulpmiddelen en methoden (toolkitgedeelte)

Dit gedeelte biedt **praktische hulpmiddelen** om inclusieprincipes in de dagelijkse praktijk te vertalen. De hulpmiddelen zijn aanpasbaar en kunnen worden gebruikt in klaslokalen, opleidingscentra en werkplekken.

4.1 Checklists

Checklist voor inclusief onderwijs (voor trainers en opleiders)

- Zijn er materialen beschikbaar in gemakkelijk leesbare en/of visuele formaten?
- Is het klaslokaal toegankelijk (hellingbanen, duidelijke bewegwijzering, flexibel meubilair)?
- Gebruik ik niet-formele methoden (rollenspel, groepsprojecten, peer education)?
- Worden studenten aangemoedigd om persoonlijke leerdoelen te stellen?
- Vraag ik regelmatig aan leerlingen hoe ze zich voelen en wat ze nodig hebben?



Checklist voor aanpassing van de werkplek (voor werkgevers)

- Is er een mentor/buddy op de werkplek toegewezen?
- Zijn de taken opgedeeld in duidelijke stappen (met visuele ondersteuning indien nodig)?
- Wordt feedback gegeven in eenvoudige, constructieve taal?
- Worden uniformen, gereedschappen en routines indien nodig aangepast?
- Zijn collega's getraind in bewustwording van handicaps?
- Is er een nultolerantiebeleid ten aanzien van discriminatie?
- Wordt er training op de werkplek aangeboden, zodat werknemers hun beroepsvaardigheden direct op de werkplek kunnen ontwikkelen?



4.2 Sjablonen

Individueel leer- en werkplan (ILWP)

Naam leerling/werknemer:

Sterke punten en vaardigheden:

Voorkeursgebieden voor werk/opleiding:

Kortetermijndoelen (3–6 maanden):

Langetermijndoelen (1–2 jaar):

Benodigde ondersteuning (coaching, hulpmiddelen, rol van familie):

Overeengekomen door (leerling, familie, trainer, werkgever):

Feedback- en feedforwardformulier

- Wat ging er vandaag goed?

- Wat kan beter?

- Volgende stappen (suggesties voor toekomstige acties):



4.3 Activiteiten

Activiteit 1: Check-in/check-out-cirkel

- Vraag aan het begin van een sessie aan elke deelnemer: *"Hoe voel je je vandaag? Wat verwacht je van deze sessie?"*
- Vraag aan het einde: *"Wat heb je geleerd? Hoe voel je je nu?"*
- Doel: vertrouwen opbouwen, emotionele betrokkenheid bijhouden en ervoor zorgen dat iedereen gehoord wordt.



Activiteit 2: Identiteitskaart

- Benodigdheden: papier, stiften.
- Stap 1: Deelnemers tekenen een cirkel in het midden met hun naam.
- Stap 2: Rondom de cirkel voegen ze rollen toe die ze vervullen (student, werknemer, vriend, kunstenaar).
- Stap 3: Bespreek hoe elke rol bijdraagt aan identiteit en zelfvertrouwen.
- Doel: het zelfbeeld verbreden tot buiten het label 'gehandicapt'.

Activiteit 3: Rollenspel voor scenario's op de werkplek

- Maak korte rollenspellen (bijv. een klant begroeten, om hulp vragen, omgaan met een fout).
- Deelnemers oefenen in tweetallen of groepen en wisselen van rol.
- Trainers/werkgevers geven constructieve feedback.
- Doel: communicatieve vaardigheden en zelfvertrouwen op de werkplek opbouwen.

Activiteit 4: Workshop gericht op vaardigheden

- Elke deelnemer somt drie dingen op waar hij/zij goed in is.
- De groep bespreekt hoe deze sterke punten kunnen worden toegepast in het werk of tijdens de opleiding.
- Trainers benadrukken **overdraagbare vaardigheden** (bijv. geduld, creativiteit, teamwork).
- Doel: verschuift het perspectief van beperkingen naar sterke punten.

Kernboodschap:

Checklists, sjablonen en participatieve activiteiten zetten **abstracte principes om in praktische hulpmiddelen**. Ze zijn flexibel en kunnen worden aangepast aan verschillende contexten, waardoor inclusie uitvoerbaar en meetbaar wordt.



5. Casestudy's (inspiratiegedeelte)

Casestudy 1: Casa Vittoria (Italië)

Achtergrond

Casa Vittoria is in 2010 ontstaan uit een initiatief van zes gezinnen met kinderen met het syndroom van Down. Wat begon als een eenvoudige moestuin, groeide geleidelijk uit tot een **multifunctionele horecagelegenheid** met een restaurant, hotel, kassen en een evenementenruimte.

Het doel is altijd duidelijk geweest: een omgeving creëren waar mensen met een verstandelijke beperking kunnen leren, werken en een professionele identiteit kunnen opbouwen, terwijl ze volledig worden opgenomen in hun gemeenschap.





Inclusieve praktijken

- **Werkgelegenheid en opleiding:** Casa Vittoria heeft mensen met het syndroom van Down in dienst als vast personeel. Het verwelkomt ook stagiaires en vrijwilligers met andere verstandelijke beperkingen via partnerschappen met beroepsscholen.
- **Mentorschap en professionele ontwikkeling:** Professionele chef-koks, horeca-experts en trainers worden niet alleen ingezet om technische vaardigheden aan te leren, maar ook om inclusieve praktijken te demonstreren. Ze worden geselecteerd op basis van hun empathie en hun vermogen om met diverse leerlingen te werken.
- **Betrokkenheid van het gezin:** Gezinnen blijven actief betrokken bij loopbaanbegeleiding en persoonlijke ondersteuning, zodat de overgang naar werk soepeler en duurzamer verloopt.
- **Identiteit en verbondenheid:** Alle medewerkers dragen hetzelfde uniform, wat gelijkheid symboliseert en het gevoel van verbondenheid versterkt. Deze eenvoudige handeling helpt stereotypen te verminderen en benadrukt de bijdrage van elk individu.

Impact

Casa Vittoria laat zien dat inclusie in de horecasector niet alleen mogelijk is, maar ook voordelig:

- Werknemers worden **onafhankelijker**, verwerven **vaardigheden en krijgen meer zelfvertrouwen**.
- Gezinnen ervaren opluchting en trots wanneer hun dierbaren zich ontplooien in een echte werkomgeving.
- Klanten en leden van de gemeenschap veranderen hun perceptie van handicaps door rechtstreeks in contact te komen met bekwaam personeel.

Overdraagbare lessen

- Symbolische praktijken (zoals uniformen) kunnen gelijkheid versterken.
- Training moet gepaard gaan met **voortdurende begeleiding** en mag niet worden gezien als een eenmalige inspanning.
- Partnerschappen met scholen, gezondheidsdiensten en lokale autoriteiten zijn essentieel voor duurzaamheid op lange termijn.
- Gezinnen moeten worden gezien als **partners in het werkproces**, niet als externe ondersteuners.





Case Study 2: Casa Vittoria (Italy)

Achtergrond

KAZED is opgericht door een groep gezinnen en opvoeders die een gemeenschappelijke visie hadden: het verbeteren van de zelfredzaamheid en inzetbaarheid van jongeren met een verstandelijke beperking. KAZED begon klein, met door gezinnen geleide activiteiten en individuele ondersteuningsprogramma's, maar groeide geleidelijk uit tot een erkend **multidimensionaal ondersteuningsnetwerk** dat nu beroepsopleidingen, jobcoaching en bewustmakingsprogramma's voor de gemeenschap aanbiedt.

Inclusieve praktijken

- **Beroepsopleiding:** KAZED biedt gestructureerde opleidingen in de horeca, kantoorondersteuning en dienstensector, afgestemd op de sterke punten en behoeften van de leerlingen.
- **Jobcoaching:** elke deelnemer wordt gekoppeld aan een jobcoach die begeleiding biedt tijdens de overgang naar de werkplek, ondersteuning biedt bij de aanpassing en de communicatie met werkgevers vergemakkelijkt.
- **Partnerschappen:** KAZED werkt samen met **universiteiten, openbare onderwijscentra, uitzendbureaus en gemeenten**. Deze partnerschappen creëren trajecten voor leerlingen naar echte banen.
- **Bewustwording en belangenbehartiging:** De organisatie organiseert seminars, publieke campagnes en gezinsworkshops om stigma te verminderen en het bewustzijn over inclusieve werkgelegenheid te vergroten.
- **Betrokkenheid van het gezin:** Gezinnen nemen deel aan besluitvorming, workshops en planning, zodat de ondersteuning verder reikt dan de werkplek.



Impact

KAZED heeft tientallen mensen met een verstandelijke beperking geholpen bij het vinden van zinvolle opleidingen en werkgelegenheid. De partnerschappen hebben geleid tot stages, ondersteunde arbeidsbemiddeling en een grotere acceptatie door de gemeenschap. Gezinnen melden dat hun kinderen zelfstandiger zijn geworden en optimistischer zijn over de toekomst. Als antwoord op de veelgehoorde vraag van gezinnen "Wat gebeurt er later/na ons?" heeft KAZED vanaf het begin de nadruk gelegd op werkgelegenheid. Door werkgelegenheid als duidelijk doel te stellen, heeft het niet alleen jongeren een concreet pad gegeven om te volgen, maar ook gezinnen geruststelling en hoop voor de toekomst geboden.



Overdraagbare lessen

- **Begeleide tewerkstelling** (jobcoaching + aanpassing van de werkplek) is een van de meest effectieve modellen voor succes op lange termijn.
- Brede partnerschappen vergroten de kansen – geen enkele instelling kan inclusie alleen realiseren.
- Bewustmakingscampagnes zijn essentieel om culturele barrières en stereotypen te doorbreken.
- Door klein te beginnen met familiegerichte initiatieven kan op termijn invloed worden uitgeoefend op systemen en beleid.

Casestudy 3: De Loods (Nederland)

Achtergrond

De Loods is een sociale onderneming en leerwerkplek in Utrecht, Nederland. Het werd in 2014 opgericht met als missie om mensen met een verstandelijke beperking zinvol werk te bieden in een gemeenschapsgerichte omgeving. Het initiatief runt een workshop voor tweedehands meubels, een café en een creatieve ruimte, waar gedoneerde goederen worden omgezet in upcycled meubels en waar lokale bewoners terecht kunnen voor een gezellig samenzijn.

Inclusieve praktijken

- **Praktische leeromgeving:** Deelnemers leren praktische vaardigheden – houtbewerking, schilderen, klantenservice – in een echte productieomgeving, ondersteund door getrainde instructeurs.
- **Samenwerking tussen collega's:** De teams zijn gemengd, met deelnemers, vrijwilligers en ervaren vakmensen die zij aan zij werken, wat sociale inclusie en collegiaal leren bevordert.
- **Individuele werkplannen:** elke deelnemer volgt een persoonlijk plan met vaardigheidsdoelen, voorkeurstaken en werkritme. De voortgang wordt bijgehouden met regelmatige feedbacksessies.
- **Gemeenschapsevenementen:** De Loods organiseert regelmatig open dagen, tentoonstellingen en verkoop evenementen waar deelnemers hun werk presenteren, met klanten communiceren en hun talenten laten zien.
- **Overgang naar open werkgelegenheid:** Deelnemers die er klaar voor zijn, worden ondersteund bij de overstap naar externe werkgelegenheid, waarbij jobcoaches de overgang en follow-up ondersteunen.





Impact

De Loods is een erkend voorbeeld geworden van hoe creatieve, kleinschalige ondernemingen sociale, economische en ecologische waarde kunnen combineren. Meer dan 60% van de deelnemers is na afronding van hun opleiding doorgestroomd naar ondersteunde of open werkgelegenheid. Gezinnen melden verbeteringen op het gebied van zelfvertrouwen, communicatie en sociale participatie.

Overdraagbare lessen

- Het combineren van creativiteit (upcycling, kunst, design) met vaardigheden die de inzetbaarheid vergroten, motiveert leerlingen en houdt de opleiding boeiend.
- Kleinschalige, lokale projecten kunnen een grote zichtbaarheid en impact op de gemeenschap hebben, waardoor stigma wordt verminderd.
- Voortdurende ondersteuning door een jobcoach is essentieel voor een succesvolle overgang naar externe banen.
- Door het publiek bij evenementen te betrekken, kunnen stereotypen worden doorbroken en inclusieve gemeenschappen worden gecreëerd.



Waarom deze casestudy's belangrijk zijn

These examples show that with creativity, persistence, and collaboration, inclusive work environments are achievable everywhere.

- Inclusie is **geen liefdadigheid**, maar een **recht** en een **bron van verrijking** voor gemeenschappen en werkplekken.
- De meest effectieve strategieën zijn **participatief en collaboratief**, waarbij families, instellingen en de samenleving worden betrokken.
- Kleine initiatieven kunnen uitgroeien tot duurzame modellen met een langetermijnpact.
- Praktische lessen zoals mentorschap, betrokkenheid van het gezin, jobcoaching en symbolische gelijkheid zijn **overdraagbaar tussen** landen en sectoren.

Deze voorbeelden laten zien dat **met creativiteit, doorzettingsvermogen en samenwerking** overal inclusieve werkomgevingen kunnen worden gerealiseerd.



6. Monitoring, evaluatie en duurzaamheid

Het creëren van inclusieve omgevingen is geen eenmalige inspanning – het vereist **voortdurende monitoring, evaluatie en aanpassing**. Om ervoor te zorgen dat inclusiepraktijken effectief en duurzaam zijn, moeten belanghebbenden duidelijke indicatoren vaststellen, feedback verzamelen en inclusie integreren in institutionele systemen.



6.1 Waarom monitoring en evaluatie (M&E) belangrijk zijn

- **Kwaliteitsborging:** zorgt ervoor dat inclusiestrategieën daadwerkelijk werken voor leerlingen en werknemers.
- **Verantwoording:** toont resultaten aan financiers, beleidsmakers en gemeenschappen.
- **Verbetering:** identificeert hiaten en ontwikkelingsgebieden.
- **Empowerment:** betreft leerlingen en gezinnen bij het vormgeven van programma's door middel van hun feedback.





6.2 Indicatoren voor inclusieve praktijken

Bij het monitoren van inclusie moet niet alleen worden gekeken naar cijfers (bijvoorbeeld hoeveel deelnemers er een baan hebben gevonden), maar ook naar **de kwaliteit van de deelname en de ervaringen van deelnemers**. Voorgestelde indicatoren d

indicatoren zijn onder meer:

Toegankelijkheid

- % van het opleidingsmateriaal dat beschikbaar is in gemakkelijk leesbare of visuele formaten.
- Aanwezigheid van fysieke en digitale toegankelijkheidsvoorzieningen (hellingbanen, bewegwijzering, compatibiliteit met schermlezers).

Deelname en retentie

- Aanwezigheids- en voltooiingspercentages van leerlingen met een verstandelijke beperking.
- Behoudpercentages in werk na de opleiding.

Ontwikkeling van vaardigheden

- Bewijs van verbetering in beroepsmatige, sociale en adaptieve vaardigheden.
- Door de leerlingen zelf gerapporteerd zelfvertrouwen en autonomie.

Inclusie op de werkplek

- Aantal werkplekken die ondersteunde arbeidsplaatsen aanbieden.
- Werkgevers die tevreden zijn over inclusieve praktijken.
- Werknemers met een verstandelijke beperking die aangeven een positieve relatie met collega's te hebben.

Culturele verandering

- Groter bewustzijn onder opvoeders, werkgevers en gemeenschappen (gemeten door middel van enquêtes of focusgroepen).
- Media- en gemeenschapsinitiatieven die inclusie onder de aandacht brengen.

6.3 Methoden voor gegevensverzameling

- **Kwantitatieve gegevens:** aanwezigheidsregisters, arbeidsbemiddeling, retentiepercentages, enquêtescores.
- **Kwalitatieve gegevens:** interviews, focusgroepen, reflectieve dagboeken, casestudy's.
- **Feedbackloops:** regelmatige feedback van leerlingen, gezinnen, opleiders en werkgevers.
- **Zelfbeoordelingsinstrumenten:** cursisten evalueren hun voortgang en gevoel van inclusie.

Praktische tip: maak korte, **gemakkelijk leesbare evaluatieformulieren** zodat leerlingen met een verstandelijke beperking direct hun mening kunnen geven.



6.4 Cycli voor continue verbetering

- Verzamel regelmatig gegevens (bijvoorbeeld elk semester of elke werkcyclus).
- Deel de bevindingen met alle belanghebbenden (leerlingen, gezinnen, personeel, werkgevers).
- Pas de opleiding en werkpraktijken aan op basis van feedback.
- Vier successen publiekelijk om positieve culturele veranderingen te versterken.



6.5 Duurzaamheid waarborgen

Institutionele verankering

- Integreer inclusieve praktijken in **het officiële beleid en de procedures** van scholen, opleidingscentra en bedrijven.
- Maak inclusie onderdeel van de prestatie-indicatoren van medewerkers en de doelstellingen van de organisatie.

Capaciteitsopbouw

- Regelmatige training voor docenten, mentoren en werkgevers in inclusieve pedagogiek en aanpassingen op de werkplek.
- Peer-to-peer-leernetwerken tussen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding en bedrijven.

Beleid en belangenbehartiging

- Werk samen met lokale overheden, kamers van koophandel en ministeries om te pleiten voor inclusief werkgelegenheidsbeleid.
- Bevordering van inclusie via platforms zoals het **Erasmus+ Project Results Platform** om replicatie aan te moedigen.

Betrokkenheid van de gemeenschap

- Zet bewustmakingscampagnes voort na afloop van het project.
- Bouw partnerschappen op met ngo's, gezinnen, gemeenten en lokale bedrijven om inclusieve kansen te behouden.



Belangrijkste boodschap:

Monitoring en evaluatie zorgen ervoor dat inclusie-inspanningen **effectief en leerlinggericht** zijn, terwijl duurzaamheidsstrategieën garanderen dat deze inspanningen niet na één project verdwijnen. Inclusie wordt een **culturele en institutionele verbintenis voor de lange termijn**.

7. Conclusie en beleidsaanbevelingen

7.1 Conclusie

Het IDEA-VET-project toont aan dat de inclusie van personen met een verstandelijke beperking in het beroepsonderwijs, de arbeidsmarkt en het sociale leven **zowel haalbaar als essentieel** is.





In deze gids hebben we gezien dat:

- Een beperking geen beperking van het individu is, maar *een toestand die ontstaat wanneer de omgevingsomstandigheden en sociale structuren niet inspelen op de behoeften van het individu.*
- **Identiteit wordt gevormd door interactie** door veranderende verhalen en verwachtingen kunnen we mensen in staat stellen om zichzelf te zien buiten stereotypen om.
- **Inclusie is een gedeelde verantwoordelijkheid** (co-agency): leerlingen, gezinnen, opvoeders, werkgevers en gemeenschappen hebben allemaal een rol te spelen.
- **Praktische hulpmiddelen, opleidingsstrategieën en aanpassingen op de werkplek** zijn beschikbaar en kunnen worden aangepast aan verschillende sectoren en landen.
- Praktijkvoorbeelden zoals **Casa Vittoria, KAZED en De Loods** bewijzen dat kleine initiatieven kunnen uitgroeien tot krachtige, duurzame modellen van inclusie.

Inclusie komt niet alleen ten goede aan personen met een verstandelijke beperking, maar ook aan werkplekken, gemeenschappen en de samenleving als geheel. Diverse teams zijn creatiever, veerkrachtiger en maatschappelijk verantwoordelijker.

7.2 Beleidsaanbevelingen

Om inclusieve praktijken op te schalen en in stand te houden, bevelen we maatregelen op **meerdere niveaus** aan:

Voor opleiders en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding

- Integreer **inclusieve pedagogiek** in leerplannen en opleidingsmodules.
- Gebruik **geïndividualiseerde leerplannen** en **participatieve methoden**.
- Zorg voor **universele toegankelijkheid** van klaslokalen, werkplaatsen en materialen.
- Train personeel regelmatig in **bewustwording van handicaps** en **interactieve benaderingen**.





Voor werkgevers

- Gebruik **ondersteunde werkgelegenheid** als standaardmodel.
- Zorg voor **redelijke aanpassingen** (bijv. vereenvoudigde instructies, visuele hulpmiddelen, flexibele werktijden).
- Zet **mentorprogramma's** op en cultiveer een inclusieve werkcultuur.
- Vier succesverhalen om stereotypen te doorbreken en anderen te inspireren.

Voor beleidsmakers en instellingen

- Breng nationale en regionale strategieën in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCPRD) en de EU-kaders voor de rechten van personen met een handicap.
- Bied stimulansen (financiering, erkenning, certificering) voor inclusieve werkgevers en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding.
- Neem inclusie-indicatoren op in het onderwijs- en arbeidsbeleid.
- Ondersteun sectoroverschrijdende samenwerking tussen scholen, bedrijven, gezinnen en ngo's.
- Moedig gemeenten en ngo's aan om gezamenlijk beroepsopleidingsprogramma's aan te bieden die zijn afgestemd op verschillende groepen met een handicap, en zorg ervoor dat dergelijke opleidingen op lokaal niveau op grote schaal worden geïmplementeerd. Op deze manier kan beroepsonderwijs concrete resultaten laten zien op het gebied van duurzaamheid en inclusiviteit in steden.

Voor gemeenschappen en gezinnen

- Neem actief deel aan bewustmakingscampagnes en belangenbehartiging.
- Creëer **gemeenschapslaboratoria** waar mensen met een verstandelijke beperking zichtbaar bijdragen aan sociale projecten.
- Ondersteun gezinnen met **training en begeleiding**, en erken hen als belangrijke actoren in duurzame inclusie.

7.3 Oproep tot actie

Inclusie is geen liefdadigheid. Het is een **mensenrecht** en een **sociale investering**. Alle belanghebbenden – opvoeders, werkgevers, beleidsmakers en burgers – hebben de macht om bij te dragen aan een samenleving waarin mensen met een verstandelijke beperking worden gezien als **capabele, waardevolle en gelijkwaardige deelnemers**.

Deze gids is geen eindpunt, maar een startpunt. Door deze principes en instrumenten toe te passen en te leren van inspirerende casestudy's, kunnen we de stap zetten van theorie naar praktijk, van uitsluiting naar empowerment en van woorden naar daden.

Samen kunnen we ervoor zorgen dat **inclusie de norm wordt, en niet de uitzondering**.



8. Bijlagen

8.1 Verklarende woordenlijst

- **Agency** – Het vermogen van individuen om keuzes te maken en hun eigen leven te beïnvloeden door middel van hun acties.
- **Co-agency** – Gedeelde verantwoordelijkheid voor leren en inclusie, waarbij het individu, opvoeders, families, werkgevers en gemeenschappen betrokken zijn.
- **Modellen voor handicaps** – Kaders voor het begrijpen van handicaps, waaronder het medische model, het sociale model en het biopsychosociale/ICF-model.
- **ICF (Internationale classificatie van functioneren, beperkingen en gezondheid)** – Een WHO-kader (2001) dat medische en sociale perspectieven combineert, met de nadruk op participatie en functioneren.
- **Interactionisme** – Een sociologische theorie die verklaart hoe identiteit en betekenis worden geconstrueerd door sociale interactie.
- **Intellectuele beperking (ID)** – Een ontwikkelingsstoornis die wordt gekenmerkt door beperkingen in het intellectueel functioneren en adaptief gedrag, waardoor vaak aangepaste educatieve en sociale ondersteuning nodig is.
- **Begeleide tewerkstelling** – Een tewerkstellingsmodel waarbij personen met een beperking op maat gesneden ondersteuning krijgen (bijv. jobcoaching, aanpassing van de werkplek) voor, tijdens en na de plaatsing.
- **Universeel ontwerp voor leren (UDL)** – Het ontwerpen van omgevingen en materialen die voor iedereen zo veel mogelijk bruikbaar zijn, zonder dat aanpassingen nodig zijn.
- **Beroepsonderwijs en -opleiding (VET)** – Onderwijs- en opleidingsprogramma's die leerlingen praktische vaardigheden voor de arbeidsmarkt bijbrengen.



8.2 Bronnenlijst & bibliografie

Belangrijkste referenties

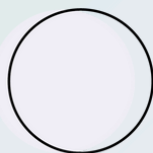
1. Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. University of California Press.
2. Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. Annual Review of Psychology.
3. Wereldgezondheidsorganisatie (2001). *Internationale classificatie van functioneren, beperkingen en gezondheid (ICF)*. WHO.
4. Verenigde Naties (2006). *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD)*. VN.
5. OESO (2018). *De toekomst van onderwijs en vaardigheden: OESO-leerkader 2030*. OESO.

Meer lezen over inclusief onderwijs en werkgelegenheid

1. Wehmeyer, M. L., & Shogren, K. A. (2017). *Handboek met op onderzoek gebaseerde praktijken voor het onderwijs aan studenten met een verstandelijke beperking*. Routledge.
2. Grigal, M., Hart, D., & Weir, C. (2012). *Think College!: Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities*. Brookes Publishing.
3. Subaşı, F., & Tsaklis, P. (2020). *Ondersteund werkmodel voor mensen met een verstandelijke beperking: plaatsen, opleiden, behouden*. Yeditepe University.
4. Europees Platform voor Revalidatie (2023). *Inclusieve beroepsopleiding en werkgelegenheidspraktijken in Europa*. EPR.
5. Internationale Arbeidsorganisatie (2022). *Integratie van mensen met een handicap op de werkplek: mondiale perspectieven*. ILO.



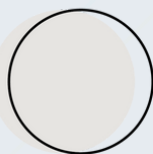
8.3 Contactgegevens van projectpartners



- **S.I.D.E.S. APS (Italy)**

Website: <https://www.sides-aps.com/>

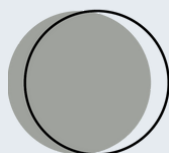
Email: info@sides-aps.it



- **Casa Vittoria (Italy)**

Website: <https://www.casavittoriasanpolo.it/>

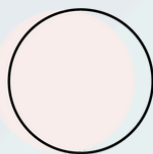
Email: info@casavittoriasanpolo.it



- **Ege University (Turkiye)**

Website: <https://ege.edu.tr/eng>

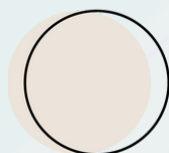
Email: iletisim@mail.ege.edu.tr



- **KAZED (Turkiye)**

Website: kazed.org.tr

Email: info@kazed.org.tr



- **Nefinia (Netherlands)**

Website: <http://www.nefinia.eu/>

Email: office@nefinia.com

