



Co-funded by
the European Union

Focusgroeprapport van IDEA-VET: Inclusie, diversiteit en inzetbaarheid in beroepsonderwijs en -opleiding

ERASMUS +

Samenwerkingsverbanden in beroepsonderwijs en -opleiding (KA220-VET)

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



Dit rapport is opgesteld in het kader van het IDEA-VET-project: Inclusie, diversiteit en inzetbaarheid in beroepsonderwijs en -opleiding, medegefinancierd door het Erasmus+-programma van de Europese Unie.

Het bevat een vergelijkende kwalitatieve analyse op basis van multinationale focusgroepdiscussies over de werkgelegenheid en beroepsopleiding van personen met een verstandelijke beperking in Turkije, Italië en Nederland, en dient als praktische referentie voor opleiders, beleidsmakers en belanghebbenden die inclusie en samenwerking in beroepsonderwijs- en werkgelegenheidssystemen willen verbeteren.

Onderzoekers:

Assoc. Prof. Dr. Sati Dogan
Gizem Beycan Etkili, Ph.D
Cansu Guler, Ph.D
M.d. Cansu Gökçe BOZKURT
Handan Akarsu Scarabello
Christina Irene Karvouna

Projectconsortium:

*S.I.D.E.S. APS, coördinator
*COOPERATIVA SOCIALE VITA DOWN
*Ege Universiteit (hoofdpartner voor onderzoek)
*Karşıyaka 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 verantwoordelijk worden gehouden 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 beoordeeld en bewerkt.

INLEIDING

Inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking (VB) wordt steeds meer erkend als een hoeksteen van sociale inclusie, mensenrechten en duurzame ontwikkeling. Deelname aan zinvol werk bevordert economische zelfredzaamheid, verhoogt het zelfvertrouwen en versterkt het gevoel van sociale verbondenheid. Ondanks internationale kaders zoals het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD) blijven hardnekkige belemmeringen, waaronder stigma, beperkte educatieve voorbereiding en gefragmenteerde institutionele systemen, de werkgelegenheidskansen voor mensen met een verstandelijke beperking beperken. Deze uitdagingen manifesteren zich op verschillende manieren in verschillende landen, als gevolg van verschillen in socialezekerheidsstelsels, culturele attitudes en beleidsuitvoering.

Italië wordt al lang beschouwd als een pionier op het gebied van inclusief onderwijs en gemeenschapsgerichte ondersteuning voor personen met een handicap. Inclusief onderwijs is sinds de jaren zeventig verplicht en lokale coöperaties en sociale ondernemingen hebben waardevolle trajecten naar werkgelegenheid geboden, met name in de horeca en de dienstensector. Toch verloopt de overgang van school naar werk nog steeds ongelijk. Bureaucratische procedures, beperkte capaciteit voor jobcoaching en onvoldoende zichtbaarheid van succesvolle modellen blijven grootschalige vooruitgang in de weg staan. Gezinnen, opvoeders en werkgevers vullen vaak de leemtes op die ontstaan door het gebrek aan beleid en institutionele inactiviteit, en vormen lokale netwerken die inclusie ondersteunen door middel van solidariteit en praktische innovatie.

Turkije heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt bij de uitbreiding van speciaal en beroepsonderwijs en de bevordering van werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap. Inclusieve werkgelegenheid blijft echter beperkt door structurele en culturele belemmeringen. Stigmatiserende attitudes, inconsistente handhaving van wettelijke voorschriften en zwakke coördinatie tussen scholen, gemeenten en werkgevers beperken een effectieve overgang van school naar werk. Ondanks deze uitdagingen getuigen veelbelovende lokale initiatieven, zoals gemeentelijke arbeidsbemiddelingsdiensten voor personen met een handicap en ondersteuningsprogramma's op de werkplek, van een groeiend bewustzijn en engagement. Deze ontwikkelingen wijzen op een beleidsklimaat in transitie, waarin inclusieve praktijken steeds meer erkenning krijgen, maar waarvoor een sterkere systemische integratie en publieke zichtbaarheid nodig is.

Nederland, dat wordt gekenmerkt door een gedecentraliseerd welzijns- en werkgelegenheidssysteem, biedt een sterke wettelijke basis voor inclusie door middel van kaders zoals de Participatiewet, de Wet Passend Onderwijs en de Banenafpraak. Deze wetten

stimuleren participatie en werkgelegenheid voor personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt. Toch blijven er hiaten in de uitvoering bestaan, met name op gemeentelijk niveau, waar bureaucratische complexiteit en beperkte beschikbaarheid van jobcoaches belemmeringen vormen. Inclusief beroepsonderwijs (VSO, MBO, praktijkonderwijs) en partnerschappen met ngo's en werkgevers bieden een solide basis, maar schaalvergroting en duurzaamheid blijven belangrijke uitdagingen. De Nederlandse ervaringen onderstrepen dat beleidssterkte alleen onvoldoende is zonder gecoördineerde lokale actie en betrokkenheid van werkgevers.

Deze studie hanteert de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner als conceptueel kader om de dynamische interacties te analyseren die inclusief werkgelegenheid in deze contexten vormgeven. Het kader maakt het mogelijk te begrijpen hoe individuele kenmerken, familie- en schoolomgevingen, institutionele samenwerking, maatschappelijke attitudes en tijdelijke veranderingen gezamenlijk van invloed zijn op de resultaten op het gebied van werkgelegenheid.

Aan de hand van kwalitatieve focusgroepdiscussies in Italië, Turkije en Nederland brengt het onderzoek de perspectieven in kaart van personen met een verstandelijke beperking, familieleden, opvoeders, werkgevers, vertegenwoordigers van ngo's en beleidsmakers. De vergelijkende analyse brengt zowel overeenkomsten als contextuele nuances aan het licht en benadrukt dat duurzame inclusie afhankelijk is van coördinatie op meerdere niveaus, culturele transformatie en consistente beleidsondersteuning.

In plaats van een systematisch literatuuroverzicht te presenteren, synthetiseert dit rapport empirisch bewijs uit focusgroepen op basis van ervaringen uit de praktijk. Het biedt bruikbare inzichten en beleidsrelevante aanbevelingen voor opvoeders, werkgevers en besluitvormers die inclusieve beroepsopleidingen en werkgelegenheidssystemen willen versterken. Door drie verschillende maar onderling samenhangende nationale ervaringen samen te brengen, draagt het onderzoek bij aan een internationaal begrip van hoe inclusieve werkgelegenheidsecosystemen kunnen evolueren naar meer gelijkheid, participatie en duurzaamheid.

INHOUD

INLEIDING VAN HET RAPPORT	3
INHOUD	5
Samenvatting	6
INLEIDING	8
Belemmeringen voor inclusieve werkgelegenheid	9
Facilitators en beste praktijken	9
Resultaten	10
Discussie (synthese van verschillende landen)	44
Bevindingen op individueel niveau	44
Microsysteem: familie, school en werkomgeving	44
Meso- en exosysteem: institutionele coördinatie	45
Macrosysteem: beleid, cultuur en samenleving	45
Chronosysteem: de rol van tijd en verandering	45
Conclusie en aanbevelingen	46
Individueel niveau	46
Gezins- en schoolniveau	46
Institutionele niveau	46
Maatschappelijk en beleidsniveau	47
Slotopmerking	47
Titel van het onderzoek: Evaluatie van de standpunten van belanghebbenden over inclusief beroepsonderwijs en loopbaantrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationaal focusgroeponderzoek	48
Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Turkije, een focusgroepstudie	49
Samenvatting	49
Resultaten	50
Discussie	60
Conclusie	61
Referenties	62
Titel van het onderzoek: Evaluatie van de standpunten van belanghebbenden over inclusief beroepsonderwijs en loopbaantrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationaal focusgroeponderzoek	65

Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Turkije, een focusgroepstudie	66
Samenvatting	66
Inleiding	67
Resultaten	69
Discussie	81
Conclusie	83
Referenties	84
Titel van het onderzoek: Evaluatie van de standpunten van belanghebbenden over inclusief beroepsonderwijs en loopbaantrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationalaal focusgroeponderzoek	87
Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Nederland, een focusgroepstudie	88
Samenvatting	88
Resultaten	89
Discussie	101
Conclusie	102
Referenties:	104

Samenvatting

Doel

Dit multinationale kwalitatieve onderzoek onderzoekt de perspectieven van belanghebbenden op de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking (VB) binnen het kader van **Bronfenbrenners ecologische systeemtheorie**. Het onderzoek vergelijkt de ervaringen, uitdagingen en faciliterende factoren die zijn waargenomen in **Italië, Turkije en Nederland** – drie landen die verschillen in welzijnsmodellen, beleidsuitvoering en inclusieve tewerkstellingspraktijken.

Methode:

In september 2025 werden focusgroepdiscussies gehouden in **Veneto (Italië), Izmir (Turkije)** en **Rotterdam (Nederland)**. De deelnemers (N=38) waren onder meer personen met een verstandelijke beperking en hun families, opvoeders, werkgevers, vertegenwoordigers van ngo's, lokale overheden en beleidsmakers. De gegevens werden opgenomen op audio of genotuleerd, getranscribeerd en thematisch geanalyseerd op basis van het ecologische systeemmodel, waarbij belangrijke thema's en subthema's werden geïdentificeerd op individueel, micro-, meso-, exo-, macro- en chronosysteemniveau.

Resultaten:

Ondanks contextuele verschillen kwamen er verschillende transnationale patronen naar voren.

Op **individueel niveau** waren communicatieve vaardigheden, verantwoordelijkheid en motivatie veelvoorkomende sterke punten, terwijl angst en een laag zelfvertrouwen uitdagingen bleven.

Binnen het **microsysteem** waren betrokkenheid van het gezin, continuïteit in het onderwijs, jobcoaching en een ondersteunende houding van werkgevers cruciale faciliterende factoren.

Op **meso- en exosysteemniveau** benadrukten alle landen de noodzaak van een betere coördinatie tussen scholen, werkgevers en openbare instellingen. Italië en Nederland wezen met name op bureaucratische belemmeringen en het tekort aan jobcoaches, terwijl Turkije de nadruk legde op gefragmenteerde institutionele coördinatie en beperkte lokale ondersteuningsmechanismen.

Op **macrosysteemniveau** was het beleid voor inclusief onderwijs het sterkst in Italië en Nederland, maar werd het minder effectief uitgevoerd in de overgangsfasen naar werk. In Turkije bleven het beperkte publieke bewustzijn en de zwakkere handhaving van het beleid

belemmeringen vormen voor duurzame inclusie.

In alle contexten bepaalden **COVID-19** en economische instabiliteit de kansen en aanpassingsprocessen, wat een belangrijke **chronosysteemdynamiek** vormde.

Voorgestelde oplossingen waren onder meer gestructureerde programma's voor de overgang van school naar werk, stimuleringsmaatregelen voor werkgevers, regionale coördinatiecentra, bewustmakingscampagnes en het systematisch gebruik van digitale hulpmiddelen voor coördinatie en opleiding.

Conclusie:

Inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking is een multidimensionaal proces dat synergie vereist tussen individuen, gezinnen, instellingen en overheden. Terwijl **Turkije** behoefte heeft aan sterkere interinstitutionele coördinatie en bewustmaking van het publiek, worden **Italië** en **Nederland** geconfronteerd met uitdagingen op het gebied van bureaucratie, schaalbaarheid en duurzaamheid. De transnationale analyse toont aan dat **collaboratief bestuur, voortdurende jobcoaching en zichtbaarheid van succesvolle modellen** van cruciaal belang zijn voor het bevorderen van rechtvaardige en duurzame inclusie op de arbeidsmarkt.

Sleutelwoorden: verstandelijke beperking, inclusieve werkgelegenheid, ecologische systemen, vergelijking tussen landen, beroepsonderwijs, kwalitatief onderzoek, Italië, Turkije, Nederland.

INLEIDING

Het creëren van een inclusief werkgelegenheidsecosysteem voor personen met een verstandelijke beperking wordt steeds meer erkend als essentieel voor het bevorderen van de kwaliteit van leven, sociale participatie en gelijkheid. In heel Europa hebben beleidsontwikkelingen de toegang tot onderwijs en het bewustzijn vergroot, maar aanzienlijke belemmeringen – met name stigma, gefragmenteerde systemen en onvoldoende institutionele coördinatie – blijven de toegang tot zinvolle werkgelegenheid beperken. Onderzoek onderstreept dat het aanpakken van deze uitdagingen **een samenwerking op meerdere niveaus en tussen verschillende sectoren** vereist, waarbij onderwijs, werkgelegenheid en sociaal beleid worden geïntegreerd.

Belemmeringen voor inclusieve werkgelegenheid

Stigma en attitudinale belemmeringen:

Negatieve aannames, stereotypen en lage verwachtingen van werkgevers en collega's blijven bestaan, wat leidt tot discriminatie en uitsluiting van competitieve werkgelegenheid (Morris et al., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw et al., 2022; Pedersen et al., 2024). In alle drie de landen ondermijnt de perceptie dat personen met een verstandelijke beperking "minder productief" zijn of "buitensporige ondersteuning nodig hebben" de kansen op inclusie. Hoewel Italië en Nederland een toenemende sociale acceptatie laten zien door zichtbaarheid en belangenbehartiging, blijft vooroordelen een latent obstakel in zowel de particuliere als de publieke sector.

Structurele en beleidsuitdagingen:

Rigide financieringsregelingen, gefragmenteerde coördinatie tussen onderwijs- en arbeidssystemen en ongelijke uitvoering van inclusiewetgeving belemmeren de overgang naar open werkgelegenheid (Joyce et al., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Wendelborg et al., 2022). In **Italië** beperken bureaucratische procedures en het ontbreken van een gestructureerd traject van school naar werk de schaalbaarheid van succesvolle lokale initiatieven. **Turkije** kampt nog steeds met zwakke interinstitutionele coördinatie en inconsistente handhaving van bestaande regelgeving. In **Nederland** verminderen fragmentatie op gemeentelijk niveau en administratieve vertragingen de effectiviteit van inclusieve werkgelegenheidsmaatregelen, ondanks robuuste wetgeving (bijv. *de Participatiewet* en *de Banenafspraak*).

Tekortkomingen op het gebied van onderwijs en ondersteuning:

Beperkte toegang tot geïndividualiseerd beroepsonderwijs en onvoldoende jobcoaching blijven in alle contexten een uitdaging (Bialik & Mhiri, 2022; Ducett et al., 2024; Joyce et al., 2024). Betrokkenheid van het gezin en van leerkrachten spelen een doorslaggevende rol bij het ondersteunen van werkgelegenheid, maar de continuïteit tussen schoolgebaseerde

opleidingen en integratie op de werkplek blijft inconsistent. In **Italië** staat sterk inclusief onderwijs in contrast met zwakke overgangen naar werk; **Turkije** kampt met onderontwikkelde mechanismen voor beroepskeuzevoorlichting; en **Nederland** worstelt met het opschalen van proefprogramma's en het waarborgen van voldoende begeleidingscapaciteit.

Facilitators en beste praktijken

Ecosysteemgebaseerde benaderingen:

Samenwerkingsverbanden tussen scholen, werkgevers, gemeenten en ngo's hebben een groot potentieel voor systeemhervormingen laten zien (Morris et al., 2024; Shaw et al., 2022). In Italië zijn lokale, door families geleide coöperaties en inclusieve initiatieven op het gebied van gastvrijheid (bijv. Casa Vittoria) voorbeelden van gemeenschapsgerichte inclusie. In Turkije laten gemeentelijke afdelingen voor arbeidsbemiddeling voor mensen met een beperking en ondersteuningsprogramma's op de werkplek zien hoe lokale acties beleidslacunes kunnen compenseren. In Nederland benadrukken samenwerkingsverbanden tussen MBO/VSO-scholen, ngo's en werkgevers (bijv. Brownies & DownieS-café's, inclusieve logistieke teams) de rol van sociale ondernemingsmodellen.

Inclusieve HR- en werkplekpraktijken:

In alle omgevingen worden inclusieve werving, gestructureerde mentoring en duidelijke teamrollen in verband gebracht met een betere aanpassing en duurzaamheid van de baan (Sigstad et al., 2025; Fajardo-Castro et al., 2024). Werkgevers die flexibele werktijden, peer mentoring en inclusieve communicatiestrategieën hanteren, melden een verbetering van het moreel en de productiviteit van alle werknemers.

Innovatieve werkgelegenheidsmodellen en technologie:

Aangepast werk, job carving en de integratie van digitale coördinatietools (zoals planningapps en videogebaseerd lesmateriaal) verbeteren de toegankelijkheid en betrokkenheid. Italië en Nederland boeken vooruitgang in het gebruik van technologie ter ondersteuning van werkrouines, terwijl Turkije een groeiende acceptatie van online jobmatching- en opleidingssystemen laat zien door middel van gemeentelijke initiatieven.

Concluderend kan worden gesteld dat het opbouwen van een inclusief werkgelegenheidsecosysteem voor personen met een verstandelijke beperking een gecoördineerde beleidshervorming, organisatorische betrokkenheid en voortdurende maatschappelijke betrokkenheid vereist. De integratie van onderwijs, werkgelegenheid en sociale diensten, ondersteund door bewustmakingscampagnes, toegankelijke technologie en voortdurende betrokkenheid van familie en werkgevers, blijkt in alle drie de landen de basis te vormen voor langdurige, rechtvaardige inclusie.

Resultaten

Als resultaat van de analyse werden **acht hoofdthema's** geïdentificeerd in de **Italiaanse, Turkse en Nederlandse focusgroepen**, die de belangrijkste dimensies van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking vertegenwoordigen. Hoewel de thematische structuur in alle landen consistent was, weerspiegelden de **subthema's en de perspectieven van de deelnemers** duidelijke contextuele nuances.

De thema's, subthema's en representatieve uitspraken van deelnemers voor elk land zijn samengevat in **tabel 1** hieronder.

Tabel 1. Sociaal-demografische kenmerken van deelnemers en vertegenwoordigingsstatus

Tabel 1a: Turkije

ID	G/Leefstijd	Opleiding	Beroep/functie	Type vertegenwoordiging	Ervaring	Functie
P1-TR	M/34	Voc.Tr.	Houtbewerker	Ind.	5 jaar (Voeding)	Ind./Deel.
P2-TR	F/40	BA	Loopbaanadviseur	Inst.Rep.	6 maanden	Inst.Rep.
P3-TR	F/43	BA	Loopbaanadviseur	Inst.Rep.	10 jaar	Inst.Rep.
P4-TR	M/57	Grad.	Bedrijfsarts	Prof. Kamer	10 jaar	Inst.Rep.
P5-TR	F/44	BA	Manager Handicapdienst	Gemeente	2 maanden	Inst.Rep.
P6-TR	M/19	Beroepsopleiding	Landbouwstudent	Ind.	—	Ind./Part.
P7-TR	F/31	BA	Leraar / Jobcoach	Gemeente	9 jaar	Inst.Rep.
P8-TR	F/73	BA	Verpleegkundige / NGO-medewerker	NGO	15 jaar	Inst.Rep.
P9-TR	F/25	HS	Magazijnmedewerker	Ind.	3 jaar	Ind./Part.

P10-TR	F/51	BA	Leraar speciaal onderwijs	Onderwijsinstelling	14 jaar	Inst.Rep.
P11-TR	F/50	BA	HR-manager	Priv. Sector	20+ jaar	Werkgeversvertegenwoordiger
P12-TR	F/61	HS	Gepensioneerd (vertegenwoordiger van de familie)	Familie	—	Fam. Part.
P13-TR	F/49	HS	Gepensioneerd (gezinsvertegenwoordiger)	Familie	—	Fam. Part.
P14-TR	F/35	BA	Gehandicapte werknemers Eenheid	Gemeente	15 jaar	Inst.Rep.

Tabel 1b: Italië

ID	G/Leeftijd	Opleiding	Beroep / Functie	Type vertegenwoordiging	Ervaring	Functie
P1-IT	M/52	BA	Directeur, Casa Vittoria	Werkgever	20 jaar	Werkgeversvertegenwoordiger
P2-IT	M/57	BA	Juridisch vertegenwoordiger, coöperatie	Coöperatie	20 jaar	Inst.Rep.
P3-IT	F/52	BA	Vrijwilliger / Ouder van PwID	Ouder	—	Ouder Part.
P4-IT	M/73	BA	Coöperatievertegenwoordiger	Coöperatie	—	Inst.Rep.
P5-IT	F/52	BA	Vrijwilliger / Ouder van PwID	Ouder	—	Ouder Part.
P6-IT	F/61	BA	Vrijwilliger / Ouder van PwID	Ouder	—	Ouder Part.
P7-IT	F/22	BA	Jongere met ID	Ind.	—	Deel.

P8-IT	M/62	BA	Vrijwilliger / Ouder van PwID	Ouder	—	Ouder Part.
P9-IT	M/21	BA	Jongere met identiteitsbewijs	Ind.	—	Deel.
P10-IT	V/24	BA	Onderwijzer	Onderwijsinstelling	5 jaar	Inst.Rep.
P11-IT	F/35	BA	Jongere met ID	Ind.	—	Deel.
P12-IT	V/19	BA	Jongere met identiteitsbewijs	Ind.	—	Deel.

Tabel 1c: Nederland

ID	G/Leef-tijd	Opleiding	Beroep / Functie	Type vertegenwoordiging	Ervaring	Functie
P1-NL	M/51	BA	Gemeentelijk ambtenaar, afdeling Sociale Zaken (Rotterdam)	Beleids-/werkgevers vertegenwoordiger	15 jaar (incl. dienstverband)	Vertegenwoordiger van de organisatie
P2-NL	V/46	BA	Jobcoach (UWV / Gemeentelijke dienst)	Ondersteunend personeel	12 jaar	Org. Rep.
P3-NL	M/39	BA	Werkgever (café-eigenaar)	Werkgever	10 jaar (horeca)	Org. Rep.
P4-NL	V/49	MA	Leraar, speciaal onderwijs (VSO)	Opvoeder	20 jaar	Org. Rep.
P5-NL	V/44	MA	NGO-vertegenwoordiger (Disability Inclusion Rotterdam)	NGO/Publiek	15 jaar	Org. Rep.
P6-NL	V/41	BA	Specialist beroepsonderwijs (MBO)	Onderwijzer	14 jaar	Org. Rep.
P7-NL	M/52	BA	Werkgever (winkelmanager)	Werkgever	8 jaar (detailhandel)	Org. Rep.
P8-NL	V/47	BA	Maatschappelijk werker	Sociale dienst	18 jaar	Org. Rep.

			(gemeentelijke ondersteuning voor mensen met een handicap)			
P9-NL	M/35	BA	Jobcoach (beschutte werkorganisatie)	Ondersteunend personeel	10 jaar	Organisatievertegenwoordiger
P10-NL	V/55	MA	NGO-vertegenwoordiger (Nationale Raad voor Gehandicapten)	NGO/Publiek	22 jaar	Org. Rep.
P11-NL	M/50	MA	Gemeentelijk ambtenaar (werkgelegenheid en participatie)	Beleidsvertegenwoordiger	20 jaar	Organisatievertegenwoordiger
P12-NL	F/42	BA	Werkgever (HR-manager, logistiekbedrijf)	Werkgever	12 jaar	Org. Rep.

Afkorting G; Geslacht, Opleiding; Onderwijs, Ind.; Individueel, Inst.Rep.; Institutionele vertegenwoordiger

Tabel 2 geeft een overzicht van de belangrijkste thema's en subthema's die naar voren zijn gekomen uit de focusgroepdiscussies in **Italië, Turkije en Nederland**. De tabel is opgesteld volgens **het ecologische systeemmodel van Bronfenbrenner** en illustreert hoe factoren op individueel, microsysteem-, meso-/exosysteem-, macrosysteem- en chronosysteemniveau gezamenlijk de inclusieve werkervaringen van personen met een verstandelijke beperking bepalen.

De tabel geeft ook een overzicht van **veelvoorkomende uitdagingen, voorgestelde oplossingen en voorbeelden van goede praktijken** die door deelnemers in elk land zijn geïdentificeerd, en biedt een vergelijkend overzicht van hoe inclusieve werkgelegenheidsecosystemen functioneren in verschillende sociaal-culturele en beleidscontexten.

Tabel 2. Ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: thema's

Tabel 2a: Turkije

Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Communicatieve vaardigheden, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen, angsten, motivatie, beroepsvaardigheden, onafhankelijkheid, sociale aanpassing, persoonlijke verzorging
2. Microsysteem (directe omgeving)	Steun van familie, bijdrage van school en leerkrachten, jobcoaches, houding van werkgevers, steun van leeftijdsgenoten
3. Meso- en exosysteem	Samenwerking tussen gezin en school, coördinatie tussen instellingen, banden tussen onderwijs en bedrijfsleven, sociale ondersteuningsnetwerken, beleid van lokale overheden, beleid van werkgevers, stimuleringsmaatregelen van de staat, sociale perceptie
4. Macrosysteem	Sociaal bewustzijn, culturele normen, wettelijke voorschriften, economische omstandigheden, sociale voorzieningen
5. Chronosysteem	Maatschappelijke veranderingen, evolutie in het onderwijs, technologische vooruitgang, sociale bewegingen, economische crises
6. Problemen	Stigma, ontoereikend onderwijs, onwetendheid van werkgevers, tekortkomingen in het beleid, gebrek aan sociale ondersteuning
7. Voorgestelde oplossingen	Bewustmakingsprogramma's, beroepsopleiding, ondersteuning door werkgevers, wettelijke regelgeving, sociale begeleiding, aanpassingsprocessen, gebruik van technologie, projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid
8. Goede praktijken	Speciale beroepsopleidingen, ondersteuningsprogramma's op de werkplek, projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid, ondersteuning door lokale overheden, gebruik van technologie

Tabel 2b: Italië

Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Socialisatie en communicatie met klanten; verantwoordelijkheidsgevoel; praktijkgericht/on-the-job leren, gebruik van checklists; aanpassing aan het ritme van de dienstverlening en omgaan met angst; zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk); motivatie (feedback van familie en gasten); doel van onafhankelijkheid; zelfzorg/hygiëne; naleving van de arbeidsdiscipline.
2. Microsysteem (directe omgeving)	Logistiek en vervoer binnen het gezin (carpoolen, gastgezinnen); wederzijdse ondersteuning en sociale banden tussen gezinnen; continuïteit van ondersteuning door leerkrachten en school; leiderschap van werkgevers en duidelijke teamregels; mentoring door collega's en teamgeest; integratie van vrijwilligers/hulp van gezinnen op de werkplek; flexibiliteit van gezinnen met onregelmatige werktijden.
3. Meso- en exosysteem	Voortdurende communicatie tussen familie, school en werkgever; op evenementen gebaseerde dienstroosters; hiaten in de coördinatie tussen instellingen; stages bemiddeld door SIR/OSL; onvoldoende jobcoachfunctie; ontkoppeling in de brug tussen onderwijs en bedrijfsleven; gebrek aan ondersteuning van de lokale overheid voor promotie/opschaling; bureaucratische lasten en wachttijden; intern beleid van werkgevers (checklists, gemengde teams); kansen vanuit het toerisme/horeca-ecosysteem van de regio.
4. Macrosysteem	Kracht van wetgeving inzake inclusief onderwijs (op scholen); beleidslacune in de overgang naar werk; discrepantie tussen nationaal en lokaal beleid; kader voor quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap; culturele ethos van "doen/maken"; vooruitgang in de houding van het publiek, maar aanhoudende afstand; effect van media en mond-tot-mondreclame; dienstverlenings-/gastvrijheidsgerichte economie van Veneto; rol van sociale diensten (SIR).
5. Chronosysteem	COVID verstoort routines en zet vervolgens herstel in gang; blijvend gebruik van digitale hulpmiddelen (WhatsApp-planning, bestellen via tablet/kassa); kleinere groepen en kortere diensten; paradigmaverschuiving van "bescherming" naar "autonomie en rechten"; verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen; bijdrage van sport aan zelfvertrouwen en werkbereidheid.
6. Problemen	Vervoer en ruimtelijke afstand; gebrek aan jobcoaches/persoonlijke matching; bureaucratie en moeilijke toegang tot financiering; afwezigheid van institutionele promotie/ondersteuning bij opschaling; vooroordelen en

	stereotypen over snelheid/productiviteit; gebrek aan een gestructureerde overgang van school naar werk.
7. Voorgestelde oplossingen	Overbruggingsprogramma's van school naar werk (met coaching, 6-12 maanden); vereenvoudigde financieringsprocessen en één aanspreekpunt; een regionaal bureau voor inclusieve werkgelegenheid in de horeca; vervoersondersteuning en carpoolcoördinatie; door de overheid ondersteunde zichtbaarheids-/mediacampagnes; voortdurende bijscholing voor leraren en jobcoaches; gedeeld gegevensnetwerk tussen scholen en werkgevers; leermiddelen voor op de werkplek (rolkaarten, korte video's, checklists); integratie van sport en werk; systematisch gebruik van technologie.
8. Goede praktijken	Casa Vittoria-model en introductiecursussen voor obers; partnerschappen met hotelscholen; netwerken voor familiesolidariteit; gemengde teams en duidelijke regels; sociale marketing via live contact met klanten; digitale planning; flexibele planning op basis van evenementen; succesverhalen zichtbaar maken.

Tabel 2c: Nederland

Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Ontwikkeling van sociale en communicatieve vaardigheden in gestructureerde werkomgevingen; verantwoordelijkheid stimuleren door middel van taakverdeling en supervisie; praktisch leren met behulp van visuele hulpmiddelen, checklists en stapsgewijze begeleiding; omgaan met stress op de werkplek door middel van coaching; zelfvertrouwen opbouwen door zichtbare prestaties (bijv. taken voltooien, loon verdienen); motivatie ondersteund door positieve feedback van leidinggevend, collega's en klanten; focus op onafhankelijkheid en inzetbaarheid; belang van persoonlijke hygiëne en zelfzorg in professionele contexten; naleving van routines en discipline op de werkplek.
2. Microsysteem (directe omgeving)	De faciliterende rol van docenten, jobcoaches en mentoren bij het overbruggen van onderwijs en werk (praktijkonderwijs, MBO, VSO); gestructureerd leiderschap door werkgevers met duidelijke teamregels en ondersteunende managers; peer mentoring op de werkplek om inclusie te creëren; samenwerking met ngo's en vrijwilligers om aanvullende ondersteuning te bieden; noodzaak van coördinatie met gezinnen benadrukt door professionals, maar gezinnen worden indirect vertegenwoordigd in plaats van direct.
3. Meso- en exosysteem	Regelmatige communicatiekanalen tussen scholen, UWV/jobcoaches, werkgevers en ngo's; flexibele roosterpraktijken bij inclusieve werkgevers; coördinatieproblemen tussen instellingen (gemeenten, UWV, scholen, ngo's); afhankelijkheid van Werkgeversservicepunt Rijnmond en inclusieve sociale ondernemingen voor stages en begeleide plaatsingen; aanhoudend tekort aan jobcoaches en capaciteit voor intensieve ondersteuning; mismatch tussen onderwijsprogramma's en de werkelijke behoeften van de arbeidsmarkt; gebrek aan opschaling van succesvolle pilots door gemeentelijke autoriteiten; administratieve vertragingen bij registraties bij het UWV/doelgroepregister; inclusieve werkpraktijken zoals gemengde teams, taakvereenvoudiging en visuele rolverdeling; sectorale kansen in de logistieke sector, havenconomie en horeca in Rotterdam.

4. Macrosysteem	Sterke wettelijke basis (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet), maar inconsistente uitvoering; overgangskloof tussen inclusief onderwijs en duurzame trajecten naar werk; beperkte impact van het nationale Banenafpraak-quotasysteem door ongelijke betrokkenheid van werkgevers; culturele normen in Nederland die participatie, zelfredzaamheid en onafhankelijkheid benadrukken; geleidelijke verbetering van de publieke perceptie, hoewel stereotypen over verstandelijke beperkingen blijven bestaan; media-aandacht en bewustmakingscampagnes spelen een rol in normalisatie; De economische structuur van Rotterdam (havens, logistiek, dienstverlening) biedt zowel kansen als uitdagingen voor inclusieve werkgelegenheid.
5. Chronosysteem	COVID-19-verstoring van opleidingen, stages en werkgelegenheidstrajecten, gevolgd door gedeeltelijk herstel; voortgezet gebruik van digitale planningstools (WhatsApp-groepen, werkgeversapps, gemeentelijke platforms); verschuiving naar kleinere teams en flexibele werktijden na de pandemie; beleidsdiscussie verschuift van beschermende zorg naar autonomie en op rechten gebaseerde benaderingen; groeiende zichtbaarheid van inclusieve bedrijfsmodellen (bijv. Brownies & DownieS-cafés, inclusieve logistieke teams); sport- en gemeenschapsinitiatieven worden door professionals gezien als een indirecte versterking van de inzetbaarheid en veerkracht.
6. Problemen	Structurele belemmeringen in het vervoer (met name buiten de stadscentra); onvoldoende aantal opgeleide jobcoaches; complexiteit en traagheid van de administratieve procedures van het UWV/de gemeente; gebrek aan systematische opschaling van inclusieve praktijken; aanhoudende vooroordelen van werkgevers over productiviteit, flexibiliteit en kosten; zwakke en gefragmenteerde mechanismen voor de overgang van onderwijs naar werk; onzekerheid door afhankelijkheid van stages, kortlopende of gesubsidieerde contracten.
7. Voorgestelde oplossingen	Opzetten van gestructureerde programma's voor de overgang van school naar werk (6-12 maanden) met geïntegreerde jobcoaching; vereenvoudigen van bureaucratische processen bij UWV en gemeenten met één loket; opzetten van een regionaal coördinatiebureau voor inclusieve werkgelegenheid in Rotterdam; uitbreiden van vervoersondersteuning (reiskostenvergoedingen, carpoolen, gedeelde mobiliteitsoplossingen); Voer publieke campagnes om de tewerkstelling van mensen met een verstandelijke beperking te normaliseren; zorg voor voortdurende bijscholing van opvoeders en jobcoaches op het gebied van inclusie op de werkplek; introduceer digitale systemen voor het delen van gegevens tussen scholen, werkgevers en diensten; rust werkplekken uit met leermiddelen (visuele handleidingen, checklists, microlearningvideo's); bevorder de integratie van sport- en vrijetijdsprogramma's met trainingen om mensen klaar te stomen voor de

	arbeidsmarkt; breid het gebruik van toegankelijke digitale hulpmiddelen voor werving en training uit.
8. Goede praktijken	Inclusieve café-/restaurantmodellen (bijv. Brownies & DownieS) die werknemers met een verstandelijke beperking in dienst hebben; partnerschappen tussen beroepsopleidingen (MBO) en inclusieve werkgevers; NGO-netwerken zoals MEE Rotterdam Rijnmond die professionals en werkgevers ondersteunen; gebruik van peer-to-peer mentorsystemen op de werkplek; inclusief teammanagement met een duidelijke rolverdeling; sociale marketing via dagelijks contact met klanten in de detailhandel/horeca; digitale platforms (planning, communicatie-apps) die aanpassing op de werkplek ondersteunen; flexibele en adaptieve dienstroosterplanning; zichtbaarheids campagnes die succesvolle plaatsingen in de logistieke en dienstensector in Rotterdam onder de aandacht brengen.

In tabel 3 worden de bevindingen voor thema 1: individuele sterke punten en belemmeringen in Italië, Turkije en Nederland samengevat. De tabel presenteert belangrijke subthema's, groepen belanghebbenden en citaten die illustreren hoe persoonlijke eigenschappen – zoals communicatieve vaardigheden, motivatie, verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen – van invloed zijn op de arbeidsresultaten, naast de emotionele en sociale uitdagingen die de arbeidsparticipatie kunnen beperken.

Tabel 3. Thema 1 — Individuele sterke punten en belemmeringen (subthema's, deelnemers en representatieve citaten)

Tabel 3. Thema 1a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Communicatieve vaardigheden	P9, P3, P11 (3)	P11: "Communicatieve vaardigheden vergroten de kans op het vinden van een baan."
Respect, verantwoordelijkheid en behulpzaamheid	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "Respectvol zijn is belangrijk. Daarna moeten zij jou ook respecteren." P3: "Het perspectief van werkgevers... verantwoordelijk zijn, respectvol zijn, behulpzaam zijn... communicatie."
Zelfvertrouwen	P10, P4 (2)	P10: "Als studenten geen zelfvertrouwen hebben, kun je hun talent niet aanboren, zelfs als ze talent hebben."
Angst en bezorgdheid	P4, P10 (2)	P4: "Over het algemeen is het zelfvertrouwen laag als gevolg van een verstandelijke beperking, zijn er angsten en zorgen... Hoe groot is de angst tijdens het werk?"
Motivatie	P7 (1)	P7: "Als de persoon de baan tijdens de leerfase aanneemt, neemt zijn motivatie toe en kan hij beter presteren."
Werkvaardigheden en -bekwaamheden	P11, P9, P4 (3)	P7: "Als de vaardigheden geschikt zijn voor de functie, kan deze duurzamer worden." P9: "Je doet je werk al... Je bent gedisciplineerd... Je bent verantwoordelijk voor je werk."
Onafhankelijkheid	P7, P13 (2)	P7: "Ze moeten onafhankelijk worden, maar zeer beschermende families willen dat niet."
Sociale aanpassing en interactie	P11, P10, P9 (3)	P9: "Ze waren gelukkig met mij... We zijn als broers en zussen." P4 (vraag): "Zijn ze vatbaar voor misbruik? Worden deze personen geconfronteerd met misbruik op het werk?"
Persoonlijke verzorging	P4, P1 (2)	P4: "Hoe zit het met persoonlijke verzorging? Verzorgen ze zichzelf (kleding, haar, ogen), of niet? Want dat is ook belangrijk." P1: "Persoonlijke hygiëne is belangrijk als je op sollicitatiegesprek gaat."

Tabel 3. Thema 1b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Socialisatie en communicatie met klanten	P2, P7 (2)	SPK_3: "Jonge mensen ... hebben een zeer belangrijk vermogen om te socialiseren ... de hotel- en restaurantomgeving is zeer geschikt voor hen."
Verantwoordelijkheidsgevoel bij het dragen van het uniform	P6 (1)	P6: "Ze komen binnen in hun uniform en gaan aan het werk."
Praktijkgericht/on-the-job leren (gebruik van checklists/hulpmiddelen)	P1 (werkgever), P4 (coöperatievertegenwoordiger 2) (2)	P1: "Ze leren hier veel, ze leren hier ook veel."
Aanpassen aan het ritme van de dienstverlening en omgaan met angst	P1 (werkgever), P8 (ouder 5) (2)	P1: "We krijgen hier juist complimenten... we zijn erg alert met onze dienstverlening."
Zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk)	P11 (Jongere met ID) (1)	P11: "Ik ben zwemmer, was een... en ik werk ook. Als mensen mij zien... begrijpen ze dat we sterk zijn."
Motivatatie (feedback van familie en gasten)	P3 (Ouder-1) (1)	P3: "Onze kinderen ... zijn gemotiveerder als ze zien dat hun ouders meehelpen."
Doel van onafhankelijkheid	P1 (Werkgever) (1)	P1: "Breng ze hierheen, leid ze op en help ze vervolgens om onafhankelijk te worden, zodat ze kunnen integreren in de buitenwereld."
Zelfzorg/hygiëne	P6 (Ouder) (1)	P6: "Ze komen binnen in hun uniform en gaan aan het werk." (indicator van verzorging/normen tijdens de dienst)
Naleving van de arbeidsdiscipline	P1 (werkgever), P6 (ouder) (2)	P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."

Tabel 3. Thema 1c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Socialisatie en communicatie met klanten	P4, P7	<i>P4: "We merken dat werknemers met een verstandelijke beperking, zodra ze worden ondersteund, uitstekend zijn in het verwelkomen van klanten — ze brengen warmte die de gastvrijheid versterkt."</i>
Verantwoordelijkheidsgevoel bij het dragen van het uniform	P3, P12	<i>P12: "Als ze in uniform en met hun badge aankomen, zie je trots — het geeft aan dat ze deel uitmaken van het team."</i>
Praktijkgericht leren / leren op de werkplek (gebruik van checklists/hulpmiddelen)	P2, P6	<i>P2: "Leren gaat het beste als taken worden opgedeeld in stappen met checklists of visuele hulpmiddelen — praktijk is effectiever dan theorie."</i>
Aanpassen aan het ritme van de dienst en omgaan met angst	P4, P8	<i>P8: "Sommigen hebben moeite met een snelle werkomgeving, maar met coaching en duidelijke routines kunnen ze veel beter omgaan met stress."</i>
Zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk)	P5, P10	<i>P5: "Succes in kleine stapjes — een taak voltooien, een opleiding afronden of betaald worden — bouwt echt zelfvertrouwen op dat zich vertaalt naar andere aspecten van het leven."</i>
Motivatie (feedback van familie en gasten)	P6, P9	<i>P9: "Positieve feedback van klanten of managers motiveert hen enorm — erkenning is net zo belangrijk als het salaris."</i>
Doel van onafhankelijkheid	P1, P11	<i>P1: "Ons doel is niet alleen plaatsing, maar hen helpen om onafhankelijke werknemers te worden die een bijdrage leveren aan de arbeidsmarkt."</i>
Zelfzorg/hygiëne	P2, P6	<i>P2: "We leggen de nadruk op persoonlijke presentatie — schoon, op tijd en in uniform komen is onderdeel van het opbouwen van een identiteit op de werkplek."</i>
Naleving van de arbeidsdiscipline	P3, P7	<i>P7: "Zodra de routines duidelijk zijn, volgen ze de schema's en regels met echte discipline — soms zelfs beter dan andere werknemers."</i>

In tabel 4 worden de bevindingen met betrekking tot thema 2 – Microsysteem – voor Italië, Turkije en Nederland weergegeven. Dit thema omvat de directe sociale omgeving die van

invloed is op de werkervaringen van personen met een verstandelijke beperking, waaronder steun van familie, relaties met leeftijdsgenoten, opvoeders, jobcoaches en de houding van werkgevers.

De subthema's, het aantal deelnemers en representatieve citaten illustreren hoe nauwe interpersoonlijke dynamiek en dagelijkse interacties de motivatie, aanpassing en inclusie op de werkplek in verschillende culturele en institutionele contexten beïnvloeden.

Tabel 4. Thema 2 – Microsysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Tabel 4. Thema 2a: Türkiye

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Steun van familie	P12, P13, P10 (3)	<i>P12: "Het gezin speelt een belangrijke rol in de opvoeding van deze kinderen." P13: "Ik wil dat mijn kind een baan vindt. Ik wil dat ze op eigen benen kunnen staan."</i>
Bijdrage van school en leerkrachten	P10, P8, P11 (3)	<i>P10: "In het 9e leerjaar laten we onze leerlingen kennismaken met verschillende beroepen... Er worden 14 soorten opleidingen aangeboden in het speciaal beroepsonderwijs."</i>
Jobcoaches	P3, P7, P8 (3)	<i>P12: "Als we de jobcoach niet als garantie aan de werkgever presenteren... verwachten we dat de staat jobcoaches opleidt." P8: "Er wordt een functieanalyse uitgevoerd; de jobcoach vermindert vooroordelen."</i>
Houding en relaties van werkgevers	P2, P11, P4, P14 (4)	<i>P14: "De houding van de werkgever is zeer bepalend voor de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking."</i>
Vrienden en ondersteuning door lotgenoten	P11, P12 (2)	<i>P11: "Sociale steun betekent vrienden, geliefden... Zij kunnen misbruikt worden."</i>

Tabel 4. Thema 2b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Logistiek en vervoer binnen het gezin (carpoolen, gastgezinnen)	P1, P5 (2)	<i>P1: "Jij brengt haar, ik haal haar op... er is een belangrijke wisselwerking... bij het organiseren van het vervoer van de kinderen."</i>
Wederzijdse ondersteuning en sociale banden tussen gezinnen	P3, P6, P2 (3)	<i>P3: "We voelen ons ook als een familie, we begrijpen elkaar, we zijn verenigd door dezelfde... chaos."</i>
Continuïteit van ondersteunende leerkrachten en aandringen van de school	P1, P3, P6 (3)	<i>P6: "Ze hebben hen altijd gesteund... en erop aangedrongen dat ze in een werkcontext zouden worden opgenomen."</i>
Leiderschap van de werkgever en duidelijke teamregels	P1, P2 (2)	<i>P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."</i>
Mentorschap door collega's en teamgeest	P7, P3, P1 (3)	<i>P7: "Ik vind mijn collega's erg aardig... we helpen elkaar veel... we vinden het leuk om samen te zijn en als team te werken."</i>
Integratie van vrijwilligers/hulp van familie op de werkplek	P1, P3 (2)	<i>P1: "Concetta helpt met schoonmaken, terwijl haar man het gereedschap levert... integratie op het werk, maar dan op een leuke manier."</i>
Flexibiliteit van het gezin bij onregelmatige werktijden	P2 (coöperatie/oudere), P1 (werkgever) (2)	<i>SPK_3: "Het is niet zoals 8 uur 's ochtends, 2 uur 's middags, 6 uur 's avonds... gezinnen moeten flexibel zijn."</i>

Tabel 4. Thema 2c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Vervoer en dagelijkse logistiek (openbaar vervoer, fietsen, ondersteuning voor woon-werkverkeer)	P2, P8	P8: <i>"Vervoer blijft een dagelijkse uitdaging – als ze niet zelfstandig naar hun werk kunnen komen, daalt de participatie. Ondersteuning met openbaar vervoer of fietslessen is cruciaal."</i>
Netwerken voor wederzijdse ondersteuning (scholen, ngo's, werkgevers)	P5, P6, P9	P6: <i>"We proberen netwerken rond elk individu op te bouwen – wanneer scholen, ngo's en werkgevers samenwerken, voelt de ondersteuning als een gemeenschap."</i>
Continuïteit van onderwijsondersteuning (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: <i>"Leraren dringen aan op stages en staan op continuïteit – hun volharding maakt vaak het verschil tussen thuisblijven en aan het werk gaan."</i>
Leiderschap van werkgevers en duidelijke teamregels	P3, P7	P7: <i>"Sterk leiderschap en duidelijke regels helpen iedereen – wanneer verwachtingen expliciet zijn, functioneren inclusieve teams soepel."</i>
Mentorschap door collega's en teamgeest op de werkplek	P3, P9, P10	P3: <i>"Collega's nemen het voortouw – ze laten taken zien, herhalen instructies en helpen een teamgeest te creëren die isolatie vermindert."</i>
Betrokkenheid van ngo's en vrijwilligers	P6, P10	P10: <i>"Ngo's bieden vaak die extra ondersteuning – vrijwilligers of medewerkers vullen hiaten op die werkgevers niet altijd kunnen opvangen."</i>
Flexibiliteit in werktijden en roosters	P1, P12	P12: <i>"Niet elke werknemer met een verstandelijke beperking kan standaarddiensten draaien – flexibele werktijden maken inclusie mogelijk."</i>

In tabel 5 worden de bevindingen met betrekking tot thema 3 – Meso- en exosysteem – voor Italië, Turkije en Nederland gepresenteerd. Dit thema onderzoekt de bredere relationele en institutionele netwerken die individuen en gezinnen verbinden met onderwijs-, beroeps- en gemeenschapssystemen. De subthema's, het aantal deelnemers en representatieve citaten belichten kwesties als interinstitutionele coördinatie, samenwerking tussen gezin, school en werkgever, betrokkenheid van de lokale overheid en sociale ondersteuningsnetwerken. Samen benadrukken deze bevindingen het belang van sectoroverschrijdende partnerschappen en beleidsafstemming om een effectieve overgang van school naar werk en duurzame inclusieve werkgelegenheidspraktijken in de drie landen te waarborgen.

Tabel 5. Thema 3 - Meso- en exosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Tabel 5. Thema 3a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Samenwerking tussen gezin en school	P13, P12, P10 (3)	<i>P10: "Zonder het gezin werkt het niet. We beginnen bij het gezin."</i>
Interinstitutionele coördinatie	P14, P7, P8 (3)	<i>P14: "Er is geen coördinatie tussen instellingen."</i>
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven	P11, P7, P10 (3)	<i>P11: "...de directeur van het bedrijf, de afdelingsmanager, HR... zij kunnen tijdens het werk positieve eigenschappen verwerven."</i>
Sociale ondersteuningsnetwerken	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	<i>P13: "Sommige gezinnen willen niet accepteren dat hun kind een handicap heeft." P8: "De acceptatie neemt toe voor mensen die solliciteren via referenties of connecties."</i>
Lokaal overheidsbeleid	P14, P7, P8 (3)	<i>P8: "Lokale overheden moeten hierin een actievere rol spelen."</i>
Beleid en houding van werkgevers	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	<i>P4: "Wil de werkgever überhaupt mensen met een handicap in dienst nemen? Is het een wettelijke verplichting? De aanpassingen die nodig zijn om mensen met een handicap in dienst te nemen, zijn een uitdaging."</i>
Overheidssteun en stimuleringsmaatregelen	P4, P11, P5 (3)	<i>P4: "Er zouden stimuleringsmaatregelen van de overheid moeten zijn, zoals een minimumloon plus ondersteuning op het gebied van verzekeringen."</i>
Maatschappelijke perceptie en gevoeligheid	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	<i>P5: "De perceptie van mensen met een verstandelijke beperking in de samenleving is erg belangrijk." P10: "We zien goede voorbeelden in de media, er is sprake van positieve discriminatie, maar er zou meer moeten zijn."</i>

Tabel 5. Thema 3b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Communicatie tussen gezin, school en werkgever	P1, P3, P6 (3)	<i>P1: "Het is een voortdurende dialoog ... met de coöperatie, de gezinnen en de jongeren."</i>
Op evenementen gebaseerde dienstroosters en flexibiliteit voor gezinnen	P2, P1 (2)	<i>SPK_3: "Het is niet zo dat het om 8 uur 's ochtends, 2 uur 's middags en 6 uur 's avonds is... gezinnen moeten flexibel zijn."</i>
Tekortkomingen in de coördinatie tussen instellingen	P2, P1 (2)	<i>SPK_3: "Institutionele relaties ontbreken... er is een gebrek aan ondersteuning, niet alleen hulp, maar ook promotie."</i>
Door SIL/ULSS bemiddelde stages en beperkte jobcoachfunctie	P1, P2 (2)	<i>SPK_3: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit; als je geluk hebt, is het de juiste plek, anders niet."</i>
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven (hotelscholen ↔ opleiding op de werkplek)	P4, P2 (2)	<i>P4: "We hebben cursussen voor obers georganiseerd... bijna allemaal hadden ze een hotelschool gevolgd, maar we hebben hier bij Casa Vittoria nog een training aan toegevoegd."</i>
Sociale ondersteuningsnetwerken (families/verenigingen)	P2, P3 (2)	<i>SPK_3: "Eerst moet je een kerngroep van families vormen die dezelfde ideeën delen."</i>
Promotie door lokale overheid / ondersteuning bij opschaling (ontbreekt)	P2 (1)	<i>SPK_3: "Als Casa Vittoria succesvol is, waarom praten instellingen er dan niet over... promotie zou erg nuttig kunnen zijn."</i>
Bureaucratische rompslomp en wachten op vergunningen/fondsen	P1 (1)	<i>P1: "We hadden bureaucratische problemen... we moesten een heel andere procedure doorlopen om de vergunningen te krijgen."</i>
Intern beleid van de werkgever (gemengde teams, regels, focus op kwaliteit)	P1, P2 (2)	<i>P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."</i>
Sociale perceptie en mond-tot-mondreclame	P1, P5 (2)	<i>P1: "Ze zijn zich er al van bewust... maar dan is de impact in het echt heel groot – 'we hadden niet gedacht dat het zo zou zijn'."</i>
Overheidsstimulansen en quota	P2 (1)	<i>SPK_3: "Elke kansarme persoon kan drie valide mensen in dienst nemen. Het percentage is 33%."</i>
Kansen voor regionale horeca/toerisme-ecosystemen	P2 (1)	<i>SPK_3: "We wonen in een gebied met drie hotelscholen binnen een straal van enkele kilometers... berg- en kusttoerisme."</i>

Tabel 5. Thema 3c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Interinstitutionele samenwerking tussen scholen, gemeenten en werkgevers	P1, P3, P5 (3)	P3: “Het werkt alleen als scholen, gemeenten en werkgevers met elkaar in contact blijven — anders raken jongeren na hun afstuderen uit beeld.”
Bemiddeling en opvolging door de jobcoach	P2, P4 (2)	P4: “De jobcoach is de schakel — hij of zij houdt contact met het bedrijf en de familie en zorgt dat de verwachtingen aan beide kanten realistisch zijn.”
Gemeentelijke werkgelegenheidsdiensten en inclusiebeleid	P1, P3 (2)	P1: “De gemeente ondersteunt ons met loonsubsidies en begeleiding; zonder dat zouden de meeste werkgevers aarzelen om aan te nemen.”
Gezinsbetrokkenheid via professionele bemiddeling	P2, P6 (2)	P2: “Ouders zijn niet altijd direct betrokken, maar worden regelmatig geïnformeerd via de school of de coach.”
Samenwerking tussen werkgevers en bewustwordingsacties	P1, P5 (2)	P1: “We hebben lokale bijeenkomsten met inclusieve werkgevers; ze delen ervaringen en moedigen anderen aan om mee te doen.”
Regionale arbeidsmarktpartnerschappen (WSP / sociale ondernemingen)	P3, P4 (2)	P3: “Het Werk Service Punt brengt ons in contact met geschikte bedrijven — het is een regionaal netwerk dat echt werkt.”
Administratieve complexiteit en financiering	P5 (1)	P5: “Elk programma heeft zijn eigen papierwerk — gemeenten verschillen van elkaar; en dat is frustrerend voor werkgevers.”
Duurzaamheid en continuïteit van plaatsingen	P1, P2 (2)	P1: “Na zes maanden loonsubsidie stoppen sommige plaatsingen — we hebben een langetermijnvisie nodig.”
Positieve uitstraling en maatschappelijke perceptie	P4 (1)	P4: “Andere bedrijven zien dat het werkt en vragen hoe ze hetzelfde kunnen doen.”

In tabel 6 worden de bevindingen met betrekking tot thema 4 – Macrosysteem – voor Italië, Turkije en Nederland gepresenteerd. Dit thema onderzoekt de maatschappelijke, culturele, juridische en economische context die bepalend is voor inclusieve werkgelegenheidskansen voor personen met een verstandelijke beperking. De subthema's, het aantal deelnemers en de representatieve citaten laten zien hoe nationale wetgeving, maatschappelijk bewustzijn,

economische omstandigheden en sociale normen van invloed zijn op zowel de beschikbaarheid als de kwaliteit van inclusieve werkomgevingen. Uit vergelijkende inzichten blijkt dat, hoewel alle drie de landen zich inzetten voor inclusie, verschillen in beleidsuitvoering, culturele attitudes en systemische ondersteuning van invloed blijven op de diepgang en duurzaamheid van arbeidsparticipatie.

Tabel 6. Thema 4 - Macrosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Tabel 6. Thema 4a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Sociaal bewustzijn en onderwijs	P5, P14, P11 (3)	<i>P14: "Er moet meer bewustzijn worden gecreëerd dat mensen met een verstandelijke beperking inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt."</i>
Culturele normen en waarden	P4, P13, P3 (3)	<i>P4: "Zolang de culturele normen niet veranderen, zullen de problemen blijven bestaan."</i>
Wettelijke voorschriften en beleid	P7, P2, P11 (3)	<i>P2: "Wettelijke voorschriften voor gehandicapten moeten strenger worden gehandhaafd."</i>
Economische omstandigheden	P4, P10, P14 (3)	<i>P4: "Economische omstandigheden beïnvloeden de voorkeuren van werkgevers."</i>
Sociale diensten en ondersteuning	P5, P12 (2)	<i>P5: "Er moeten begeleidingsdiensten worden aangeboden aan gezinnen."</i>

Tabel 6. Thema 4b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Kracht van wetgeving inzake inclusief onderwijs (op scholen)	P10 (1)	<i>P10: "Italië heeft grote vooruitgang geboekt, vooral op het gebied van inclusie op school. We hebben al sinds de jaren zeventig integratiewetten en in Veneto zijn scholen over het algemeen vrij open."</i>
Beleidslacune in de overgang van school naar werk	P10 (1)	<i>P10: "Er is nog steeds een kloof tussen inclusie op school en inclusie op de arbeidsmarkt... de verbinding tussen school, lokale diensten en werkgevers is niet systematisch."</i>
Discrepancie tussen nationaal en lokaal beleid	P2 (1)	<i>P2: "Soms sluit het nationale beleid niet aan bij de lokale realiteit... hotelscholen zouden officiële opleidingscentra voor inclusieve werkgelegenheid kunnen zijn, maar dat is nog niet wettelijk vastgelegd."</i>
Kader voor quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap	P2 (1)	<i>P2: "Elke kansarme persoon kan drie valide personen in dienst nemen. Het percentage is 33%."</i>
Culturele ethos van 'doen/maken' (operosità)	P2 (1)	<i>P2: "Hier is het generatie na generatie erg belangrijk om dingen te doen. Je moet dingen doen. Het belangrijkste is om dingen te doen."</i>
Houding van het publiek: vooruitgang maar nog steeds afstand	P5, P2 (2)	<i>P5: "Mensen zeggen vaak: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met het syndroom van Down zou werken."</i>
Invloed van media en mond-tot-mondreclame	P1 (1)	<i>P1: "Ze komen hier al met een bepaald beeld... van hun burens, sociale media of tv. Dan is de persoonlijke ervaring erg belangrijk."</i>
Regionale gastvrijheid/toeristische economie als stimulerende factor	P2 (1)	<i>P2: "We wonen in een gebied met drie hotelscholen binnen een paar kilometer... omdat we bergtoerisme en kusttoerisme hebben."</i>
Rol van sociale diensten (SIL/ULSS) bij stages en ondersteuning	P2, P3 (2)	<i>P1: "Er zijn maatschappelijk werkers die elke jongere volgen... toegewijd om geschikte faciliteiten te vinden waar jongeren op dit pad kunnen worden geplaatst."</i>

Tabel 6. Thema 4c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Communicatie tussen scholen, jobcoaches en werkgevers	P2, P4, P12	P4: "Het werkt alleen als scholen, jobcoaches en werkgevers regelmatig met elkaar communiceren, anders vallen jongeren tussen wal en schip."
Flexibele dienstroosters en aanpassing door werkgevers	P3, P12	P12: "We kunnen niet verwachten dat iedereen een standaard 9-tot-5-baan heeft. Flexibiliteit in ploegendiensten en taken is de sleutel tot succes."
Coördinatieproblemen tussen instellingen (UWV, gemeenten, scholen, ngo's)	P1, P5	P1: "We werken vaak in silo's – de gemeente, het UWV en scholen stemmen niet altijd op elkaar af, waardoor gezinnen in verwarring raken."
Stages en beperkte capaciteit van jobcoaches	P2, P9	P2: "We proberen stages te regelen, maar zonder voldoende jobcoaches is het een kwestie van geluk hebben of de match duurzaam is."
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven (MBO / praktijkonderwijs ↔ werkplekken)	P4, P7	P7: "We hebben behoefte aan een meer gestructureerde samenwerking met beroepsopleidingen – praktijkonderwijs op school moet direct aansluiten op echte banen."
Ondersteunende netwerken via ngo's en verenigingen	P6, P10	P6: "NGO's slaan vaak bruggen tussen gezinnen en werkgevers. Zonder hen zouden veel jongeren buiten de boot vallen."
Promotie door lokale overheden / gebrek aan ondersteuning bij opschaling	P11	P11: "Er zijn geweldige kleine initiatieven in Rotterdam, maar de stad promoot ze niet genoeg om ze op te schalen."
Bureaucratische rompslomp (UWV, doelgroepregister, vertragingen bij financiering)	P1, P8	P8: "De registratie in het doelgroepregister duurt maanden – tegen de tijd dat de goedkeuringen binnenkomen, is de motivatie vaak verdwenen."
Intern beleid van werkgevers (gemengde teams, duidelijkheid over taken)	P3, P12	P3: "We werken met gemengde teams en een duidelijke taakverdeling – zo weet iedereen wat er van hem of haar verwacht wordt."
Sociale perceptie en bewustwording door direct contact	P5, P7	P7: "Klanten zijn verrast hoe goed het werkt – als ze inclusie in de praktijk zien, verandert hun perceptie onmiddellijk."
Overheidsstimulansen en quota (Participatiewet, Banenafpraak)	P1, P11	P11: "De Banenafpraak-quota bestaan, maar veel werkgevers begrijpen ze niet – we hebben duidelijkere communicatie en sterkere stimuleringsmaatregelen nodig."
Kansen vanuit de logistieke en haven economie van Rotterdam	P12	P12: "De haven- en logistieke sector biedt reële kansen, maar we hebben opleidingsprogramma's nodig die mensen met een verstandelijke beperking daadwerkelijk voorbereiden op deze banen."

In tabel 7 worden de bevindingen voor thema 5 – Chronosysteem (de impact van tijd) in Italië, Turkije en Nederland samengevat. Dit thema laat zien hoe historische, sociale en technologische veranderingen – waaronder COVID-19, veranderende onderwijssystemen en verschuivende attitudes – van invloed zijn geweest op inclusieve werkgelegenheid. Deelnemers benadrukten dat inclusie een dynamisch proces is, dat wordt gevormd door voortdurende sociale, economische en beleidsmatige veranderingen.

Tabel 7. Thema 5 – Chronosysteem (de impact van tijd)

Tabel 7. Thema 5a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Maatschappelijke veranderingen	P8, P14, P5 (3)	<i>P14: "Vroeger was de perceptie negatief, maar dat is in de loop der tijd veranderd."</i>
Evolutie in het onderwijs	P11, P7, P13 (3)	<i>P11: "Veranderingen in ons onderwijssysteem hebben kansen gecreëerd voor mensen met een handicap."</i>
Technologische vooruitgang	P3, P4, P11 (3)	<i>P3: "Technologie is een belangrijk hulpmiddel dat het leven van mensen met een handicap vergemakkelijkt."</i>
Sociale bewegingen en bewustwording	P8, P12, P5 (3)	<i>P8: "Sociale bewegingen zijn belangrijk voor bewustwording."</i>
Impact van economische crises	P4, P10, P14 (3)	<i>P4: "Economische crises hebben een negatieve invloed op de werkgelegenheid van personen met een handicap."</i>

Tabel 7. Thema 5b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
COVID-19-ontwrichting en wederopbouw na de pandemie	P2, P1 (2)	P2: "Door de pandemie... sloten restaurants hun deuren, werd het onderwijs stilgelegd en raakten veel jongeren uit hun ritme. Na COVID zagen we een sterkere samenwerking tussen gezinnen en leerkrachten om weer op te bouwen."
Flexibele organisatie: kleinere groepen en kortere diensten	P1 (1)	P1: "We hebben geleerd om kleinere groepen te organiseren, kortere diensten..."
Digitalisering van coördinatie en onderwijs	P10, P1 (2)	P10: "Digitalisering heeft ook het onderwijs veranderd... nieuwe digitale materialen – video's, foto's, praktische tutorials. Nu gebruiken we die regelmatig in de klas."
Verschuiving van 'bescherming' naar 'autonomie en rechten'	P5 (1)	P5: "Twintig jaar geleden ging inclusie vooral over bescherming... Nu gaat het over autonomie en rechten. Casa Vittoria is het bewijs van die verandering."
Verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen in Veneto	P2 (1)	P2: "Toen we begonnen, waren er bijna geen lokale voorbeelden... Na tien jaar volgen verschillende kleine ngo's in Veneto vergelijkbare modellen."
Sport als motor voor zelfvertrouwen en werkbereidheid	P11 (1)	P11: "Voor mij zijn er dingen aan het veranderen... Nu kan ik trainen, werken en studeren."

Tabel 7. Thema 5c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
COVID-19-ontwrichting en wederopbouw na de pandemie	P2, P1	P2: "Tijdens COVID zijn veel opleidingen en stages stopgezet, waardoor jongeren hun routine kwijtgeraakt zijn. Daarna hebben we stap voor stap weer opgebouwd, waarbij scholen en gemeenten nauwer hebben samengewerkt."
Flexibele organisatie: kleinere groepen en kortere diensten	P3, P12	P3: "We hebben de teams verkleind en de diensten ingekort, waardoor het werk beter beheersbaar werd en inclusie werd bevorderd."
Digitalisering van coördinatie en opleiding	P4, P8	P4: "We gebruiken nu WhatsApp-groepen, online gemeentelijke portalen en korte videotutorials. Digitale tools zijn de norm geworden bij coördinatie en training."
Verschuiving van 'bescherming' naar 'autonomie en rechten'	P5, P11	P5: "Tien jaar geleden lag de focus vooral op bescherming. Tegenwoordig draait inclusie om autonomie, rechten en participatie – de Participatiewet weerspiegelt deze culturele verschuiving."
Verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen in Nederland	P7, P10	P7: "Modellen zoals Brownies & DownieS-cafés of logistieke bedrijven die personeel aannemen via de Banenafpraak laten zien hoe inclusief ondernemen zich kan verspreiden – deze voorbeelden inspireren andere werkgevers."
Sport en vrije tijd als drijfveren voor zelfvertrouwen en werkbereidheid	P6, P9	P9: "Sport en gestructureerde vrijetijdsactiviteiten geven jongeren zelfvertrouwen – die energie nemen ze mee naar hun werk, vooral op het gebied van teamwork en discipline."

In tabel 8 worden de bevindingen met betrekking tot thema 6 – Problemen – gepresenteerd voor Italië, Turkije en Nederland. Dit thema schetst de belangrijkste belemmeringen en terugkerende uitdagingen die door de deelnemers zijn geïdentificeerd en die de volledige inclusie van personen met een verstandelijke beperking op de arbeidsmarkt in de weg staan. De subthema's, het aantal deelnemers en de representatieve citaten belichten hardnekkige problemen zoals stigma en vooroordelen, ontoereikende beroepsvoorbereiding, beperkt bewustzijn bij werkgevers, bureaucratische en beleidsmatige tekortkomingen en onvoldoende sociale of vervoersondersteuning. In alle drie de contexten weerspiegelen deze uitdagingen de structurele en attitudinale beperkingen die de overgang van onderwijs naar duurzame werkgelegenheid blijven belemmeren.

Tabel 8. Thema 6 – Problemen (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Tabel 8. Thema 6a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Maatschappelijke stigma's en vooroordelen	P14, P5 (2)	<i>P5: "Stigma ondermijnt het zelfvertrouwen van personen met een handicap."</i>
Ontoereikend onderwijs en vaardigheden	P4, P3 (2)	<i>P4: "Het onderwijssysteem voldoet niet aan de behoeften van personen met een handicap."</i>
Onwetendheid en ongevoeligheid van werkgevers	P11, P7 (2)	<i>P7: "De meeste werkgevers zien het potentieel van deze personen over het hoofd."</i>
Tekortkomingen in beleid en ondersteuning	P2, P8 (2)	<i>P2: "Het overheidsbeleid is ontoereikend."</i>
Gebrek aan sociale ondersteuning	P10, P12 (2)	<i>P10: "Sociale ondersteuningsnetwerken voldoen niet aan de behoeften."</i>

Tabel 8. Thema 6b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Stigma / Aanhoudende sociale afstand	P5, P2, P1 (3)	P5: "Mensen zeggen vaak: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met het syndroom van Down zou werken." P2: "We zijn nog ver verwijderd van het normaal vinden van een handicap."
Ontoereikend/ongelij k onderwijs voor de overgang naar werk	P2, P10 (2)	P2: "Andere scholen zijn niet zo goed voorbereid als hotelscholen." P10: "Er bestaat nog steeds een kloof tussen inclusie op school en inclusie op de arbeidsmarkt."
Onwetendheid van werkgevers / gebrek aan specifieke training op het gebied van handicaps	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: "Nee, ik moet nee zeggen tegen training voor mensen met een handicap... Je moet daarvoor openstaan en gevoelig zijn." P2: "Degenen die dat niet hebben, blijven niet." P8: "De meeste werkgevers kijken naar omzet en productie. Snelheid is erg moeilijk te managen..."
Tekortkomingen in het beleid / bureaucratie en zwakke promotie	P1, P2 (2)	P1: "We hadden bureaucratische problemen... we moesten een heel andere procedure doorlopen om de vergunningen te krijgen." P2: "Institutionele relaties ontbreken... er is een gebrek aan ondersteuning, niet alleen hulp, maar ook promotie."
Gebrek aan sociale ondersteuning (vervoer, jobcoaching)	P5, P2, P1 (3)	P5: "San Polo ligt ver van alles, dus het is moeilijk om ze hierheen te halen." P2: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit; als ze geluk hebben, is het de juiste plek, anders niet."

Tabel 8. Thema 6c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Stigma / Aanhoudende sociale afstand	P5, P2, P7	P5: "Mensen zeggen nog steeds: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met een verstandelijke beperking zou werken." P2: "We zijn nog ver verwijderd van het idee dat een beperking iets normaal is op de werkvloer."
Ongelijke overgang van onderwijs naar werk (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	P4: "Sommige scholen zijn uitstekend in het voorbereiden van leerlingen op het werk, andere hebben daar moeite mee – de overgang is nog steeds ongelijk." P6: "Er is een duidelijke kloof tussen inclusie op school en inclusie op het werk."
Onwetendheid van werkgevers / gebrek aan specifieke training over handicaps	P3, P7, P8, P10	P3: "We krijgen geen gestructureerde training over handicaps – de meesten van ons leren met vallen en opstaan." P8: "Werkgevers richten zich op productiviteit en snelheid. Ze begrijpen vaak niet dat aanpassing prestaties mogelijk maakt."
Tekortkomingen in het beleid / bureaucratie en zwakke promotie	P1, P11	P1: "De procedures van het UWV en het doelgroepregister duren te lang – tegen de tijd dat de goedkeuring komt, zijn werkgevers hun interesse alweer kwijt." P11: "Er zijn geweldige initiatieven in Rotterdam, maar er is geen sterke promotie of opschaling vanuit de gemeente."
Onvoldoende sociale ondersteuning (vervoer, jobcoaching)	P2, P8, P6	P2: "Er zijn niet genoeg jobcoaches voor gepersonaliseerde plaatsingen – we kunnen niet aan de vraag voldoen." P8: "Vervoer blijft een belemmering, vooral voor banen buiten het stadscentrum."

In tabel 9 worden de bevindingen voor thema 7 – Voorgestelde oplossingen en strategieën in Italië, Turkije en Nederland – samengevat. Het thema belicht de aanbevelingen van de deelnemers, waaronder bewustmakingscampagnes, programma's voor de overgang van school naar werk, training voor opleiders en werkgevers, sterkere jobcoaching en vereenvoudigde procedures. Het gebruik van digitale hulpmiddelen, betrokkenheid van het gezin en institutionele coördinatie werden ook benadrukt als essentieel voor het bereiken van duurzame inclusie.

Tabel 9. Thema 7 – Voorgestelde oplossingen en strategieën

Tabel 9. Thema 7a: Turkije

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Bewustmakings- en voorlichtingsprogramma's	P5, P11, P8 (3)	P5: "Er moeten educatieve programma's worden georganiseerd om het bewustzijn in de samenleving te vergroten."
Beroepsopleiding en -ontwikkeling	P3, P4, P8 (3)	P3: "Beroepsopleidingsprogramma's vergroten de participatie op de arbeidsmarkt."
Opleiding en ondersteuning van werkgevers	P7, P14 (2)	P7: "Werkgevers moeten worden opgeleid en hun mogelijkheden moeten worden uitgelegd."
Wettelijke voorschriften en stimuleringsmaatregelen	P2, P8 (2)	P2: "De overheid moet zorgen voor effectievere wettelijke voorschriften en stimulansen."
Sociale ondersteuning en begeleiding	P10, P12, P5 (3)	P12: "Begeleiding en ondersteunende diensten moeten worden uitgebreid."
Aanpassing en ondersteuning op de werkplek	P11, P14, P4 (3)	P11: "Er moet een ondersteunende omgeving worden gecreëerd op de werkplek."
Gebruik van technologie	P3, P8, P2 (3)	P2: "Technologische hulpmiddelen stellen hen in staat om actiever te zijn in het beroepsleven."
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid	P8, P7, P5 (3)	P8: "Sociaal verantwoordelijke projecten zijn effectief om het bewustzijn te vergroten."
Deelname van lokale overheden	P4, P11, P14 (3)	P14: "De inspanningen van lokale overheden kunnen de levenskwaliteit verbeteren."

Tabel 9. Thema 7b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Bewustzijn en zichtbaarheid (succesverhalen laten zien)	P1, P2 (1)	P1: "Geef succesverhalen meer zichtbaarheid. De media kunnen daarbij een grote rol spelen." P2: "Als Casa Vittoria succesvol is, waarom praten instellingen daar dan niet over... het promoten ervan zou erg nuttig kunnen zijn."
Overbrugging tussen onderwijs en werk (gedeelde trajecten)	P10, P4, P1 (1)	P10: "Er zouden gedeelde databases of netwerken moeten zijn tussen scholen en werkgevers, om studenten ook na hun afstuderen te kunnen volgen."
Stroomlijn financiering en verminder bureaucratie	P1, P2 (5)	P1: "Er is regionale financiering beschikbaar, maar je hebt tien verschillende formulieren nodig en moet maanden wachten... Kleine coöperaties kunnen dat niet altijd aan."
Transport en logistieke ondersteuning	P5, P1 (2)	P5: "Ondersteun het transport. Soms is dat de enige barrière die nog overblijft."
Voortdurende opleiding (docenten, jobcoaches, personeel)	P10 (1)	P10: "We moeten investeren in voortdurende bijscholing voor leraren en jobcoaches. Niet eenmalig, maar regelmatig."
Versterking van de functie van jobcoach bij SIL/ULSS	P2, P10 (2)	P2: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit." (Impliciete oplossing: de rol formaliseren/versterken.)
Regionaal coördinatiecentrum voor inclusie in de horeca	P2 (1)	P2: "Creëer één regionaal kantoor dat zich toelegt op inclusieve werkgelegenheid in de horeca en dienstverlening."
Gebruik digitale hulpmiddelen (coördinatie & trainingsmateriaal)	P1, P10 (2)	P1: "We hebben geleerd ... om digitale hulpmiddelen te gebruiken — online coördinatie met docenten en gezinnen." • P10: "Nieuwe digitale materialen — video's, foto's, tutorials — worden nu regelmatig gebruikt."
Gebruik sport om zelfvertrouwen/werkvaardigheden op te bouwen	P11 (1)	P11: "Vergeet sport niet! Het helpt om teamwork en zelfvertrouwen te leren, ook voor het werk."
Door gezinnen geleide netwerken en mentoring door leeftijdsgenoten	P2, P3 (2)	P2: "Eerst moet je een kerngroep van gezinnen samenstellen die dezelfde ideeën delen."
Ondersteuning bij opschaling en replicatie door instellingen	P2 (1)	P2: "Waarom praten instellingen er niet over, zelfs zo ver weg als Palermo? Ze hebben al een netwerk — promotie zou replicatie bevorderen."
Duidelijke teamregels en gemengde teams (intern beleid)	P1 (1)	P1: "De kinderen die hier werken, worden beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."

Tabel 9. Thema 7c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Bewustzijn en zichtbaarheid (toon succesverhalen)	P5, P7	<i>P5: "We hebben meer zichtbaarheid nodig voor succesverhalen — de media en gemeenten zouden inclusieve werkplekken actiever onder de aandacht kunnen brengen." P7: "Als klanten zien dat het werkt, verandert hun perceptie. Dat moet worden gepromoot."</i>
Overbrugging tussen onderwijs en werk (gedeelde trajecten)	P4, P6, P9	<i>P6: "We hebben gestructureerde trajecten nodig van VSO-en MBO-scholen naar echte banen, geen afhaken na het afstuderen." P9: "Een gedeelde database tussen scholen en werkgevers zou helpen om jongeren te volgen nadat ze de school hebben verlaten."</i>
Stroomlijn financiering en verminder bureaucratie	P1, P11	<i>P1: "Werkgevers raken verdwaald in het papierwerk van het UWV – er is financiering beschikbaar, maar die is te complex en te traag." P11: "Kleine ngo's en bedrijven hebben niet altijd de capaciteit om alle procedures te doorlopen."</i>
Vervoer en ondersteuning bij woon-werkverkeer	P2, P8	<i>P8: "Vervoer is vaak de enige barrière die nog overblijft — zonder subsidies of mobiliteitstraining kunnen velen geen baan buiten het stadscentrum aannemen."</i>
Voortdurende training (docenten, jobcoaches, werkgevers)	P4, P2, P10	<i>P10: "We moeten investeren in voortdurende bijscholing – niet eenmalig, maar regelmatige opfriscursussen voor leraren, jobcoaches en werkgevers."</i>
Versterking van de rol van de jobcoach (UWV/gemeente)	P2, P9	<i>P2: "We hebben meer jobcoaches nodig en een duidelijkere professionele rol – op dit moment is het te gefragmenteerd en ondergefinancierd."</i>
Regionaal coördinatiecentrum voor inclusieve werkgelegenheid	P1, P5	<i>P1: "Rotterdam zou een speciaal coördinatiebureau voor inclusieve werkgelegenheid moeten hebben – één aanspreekpunt voor scholen, werkgevers en ngo's."</i>
Gebruik digitale hulpmiddelen (coördinatie en trainingsmateriaal)	P4, P10	<i>P4: "WhatsApp-groepen, planning-apps en videotutorials maken nu deel uit van onze toolkit – ze moeten systematisch worden geïntegreerd."</i>

Gebruik sport om zelfvertrouwen en werkvaardigheden op te bouwen	P6, P9	<i>P6: "Sport en teamwork bouwen zelfvertrouwen op – we zien dat dezelfde discipline zich vertaalt in succes op de werkplek."</i>
Betrokkenheid van werkgevers (duidelijke regels, gemengde teams)	P3, P12	<i>P3: "Gemengde teams met duidelijke regels werken het beste – het zorgt voor structuur en wederzijds respect voor iedereen."</i>
Ondersteuning bij opschaling en replicatie door instellingen	P11, P10	<i>P11: "Er zijn sterke pilots in Rotterdam, maar zonder institutionele promotie en opschaling blijven ze geïsoleerd."</i>

In tabel 10 worden de bevindingen met betrekking tot thema 8 – Goede praktijken – voor Italië, Turkije en Nederland gepresenteerd. Dit thema belicht succesvolle modellen, initiatieven en praktische voorbeelden die laten zien hoe inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking effectief kan worden geïmplementeerd en in stand gehouden. De subthema's, het aantal deelnemers en de representatieve citaten laten diverse benaderingen zien, zoals inclusieve beroepsscholen, ondersteuningsprogramma's op de werkplek, sociale ondernemingen, samenwerkingsverbanden tussen ngo's en gemeenten, en innovatief gebruik van technologie. Deze voorbeelden illustreren hoe lokale, participatieve en contextgevoelige praktijken bijdragen aan het creëren van rechtvaardige werkgelegenheidsecosystemen, en bieden waardevolle lessen voor beleidsmakers, opleiders en werkgevers die inclusieve modellen willen repliceren of opschalen.

Tabel 10. Thema 8 – Goede praktijken

Tabel 10. Thema 8: Türkiye

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Speciaal onderwijs Beroepsscholen	P11, P3 (2)	<i>P11: "Jongeren die stage lopen bij beroepsopleidingen voor speciaal onderwijs kunnen een baan vinden."</i>
Programma's voor ondersteuning op de werkplek	P4, P12 (2)	<i>P4: "Ondersteuningsprogramma's op de werkplek vergemakkelijken de aanpassing."</i>
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid	P8, P7, P5 (3)	<i>P5: "Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn effectief om het bewustzijn te vergroten."</i>
Steun van lokale overheden	P4, P11 (2)	<i>P11: "Lokale overheden die projecten ontwikkelen voor de behoeften van personen met een handicap zijn nuttig (bijvoorbeeld het bureau voor ondersteunde werkgelegenheid van de gemeente İzmir)."</i>
Gebruik van technologie	P3, P8, P2 (3)	<i>P3: "Technologie ondersteunt hun zelfstandig leven... Ze kunnen vanuit huis solliciteren en zich inschrijven bij İŞKUR."</i>

Tabel 10. Thema 8b: Italië

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Speciale beroepsopleidingen	P2, P1 (2)	<i>P2: "Hotelscholen zijn oorspronkelijk opgericht als toevluchtsoord... Hieruit is een realiteit ontstaan... waarin veel aandacht wordt besteed aan deze kinderen." P1: "De school stelde een stage voor... het werd erkend alsof ze op school een praktijkopleiding volgde."</i>
Ondersteuningsprogramma's op de werkplek (training op de werkplek, gemengde teams, duidelijke regels)	P4, P1 (2)	<i>P4: "We organiseerden cursussen voor obers... bijna allemaal hadden ze een hotelschool gevolgd, maar we voegden deze training hier bij Casa Vittoria toe." P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we zijn in staat om werkteams te vormen."</i>
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid (door families geleide coöperatie, vrijwilligerswerk)	P1, P3 (2)	<i>P2: "Zes families... hebben de coöperatie opgericht." P3: "We voelen ons ook als een familie... we helpen elkaar; iedereen draagt zijn vaardigheden bij."</i>
Steun van de lokale overheid (SIL/ULSS-stages, quotaregeling)	P1, P2 (2)	<i>P1: "Plaatsing van jongeren in stages... financieel beheerd door sociale diensten." P2: "Elke kansarme persoon kan drie valide personen in dienst nemen. Het percentage is 33%."</i>
Gebruik van technologie (digitale coördinatie en leermateriaal)	P10, P1 (2)	<i>P10: "Digitalisering heeft... nieuw digitaal materiaal opgeleverd – video's, foto's, praktische tutorials... Nu gebruiken we die regelmatig in de klas." P1: "We hebben geleerd... om digitale hulpmiddelen te gebruiken – online coördinatie met leraren en gezinnen."</i>
Kwaliteitsgerichte gastvrijheidscultuur & live demonstratie	P1, P4 (2)	<i>P1: "We krijgen juist complimenten ... we zijn erg alert met onze service." Moderator: "We hebben hier een bruiloft gehad ... alle gasten hebben het gezien en meegemaakt ... we hebben het project opgezet."</i>
Sport als middel tot inclusie (zelfvertrouwen en teamwork)	P11 (1)	<i>P11: "Vergeet sport niet! Het helpt om teamwork en zelfvertrouwen te leren, ook voor het werk."</i>

Tabel 10. Thema 8c: Nederland

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Scholen voor speciaal/beroepsonderwijs (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	P6: "Praktijkonderwijs en MBO-scholen bieden gestructureerde trajecten – stages worden beschouwd als onderdeel van de opleiding, waardoor werkgevers ze gemakkelijker accepteren." P4: "Scholen initiëren vaak eerste werkervaringen, waardoor de stap naar een baan soepeler verloopt."
Ondersteuningsprogramma's op de werkplek (training op de werkplek, gemengde teams, duidelijke regels)	P3, P12	P3: "We geven trainingen direct op de werkplek. Duidelijke regels en gemengde teams helpen jongeren zich echte collega's te voelen." P12: "Gestructureerde onboarding- en teamworkbeleidsmaatregelen zijn essentieel voor duurzame inclusie."
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid (initiatieven van ngo's/gemeenten, inclusieve cafés)	P5, P7	P5: "Projecten zoals Brownies & DownieS-café's of initiatieven onder leiding van ngo's laten zien hoe inclusie kan worden gecombineerd met ondernemen." P7: "Winkelketens in Rotterdam beginnen inclusie te zien als onderdeel van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid."
Ondersteuning door de lokale overheid (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafpraak)	P1, P11	P1: "Werkgeversservicepunt Rijnmond financiert stages en helpt werkgevers met subsidies." P11: "De Banenafpraak-quota zijn belangrijk, maar de steun van de gemeente maakt ze praktisch."
Gebruik van technologie (digitale coördinatie & trainingsmateriaal)	P4, P10	P4: "We gebruiken dagelijks WhatsApp-groepen, planning-apps en videotutorials – digitale hulpmiddelen maken leren en coördineren gemakkelijker." P10: "Korte video's en foto's zijn nu standaard bij het aanleren van werkplekroutines."
Gastvrijheid & logistieke inclusie (kwaliteit voorop, zichtbaarheid van de klant)	P3, P12	P3: "Klanten zien elke dag hoe inclusie in de praktijk werkt – dat verandert hun perceptie meer dan welke campagne dan ook." P12: "In de logistiek werkt inclusie wanneer kwaliteitsnormen duidelijk en consistent worden gehandhaafd."
Sport als inclusiebevorderaar (zelfvertrouwen en teamwork)	P2, P9	P2: "Sport bevordert discipline en teamwork – dezelfde vaardigheden die iemand betrouwbaar maken op het werk." P9: "Het zelfvertrouwen dat op het sportveld wordt opgedaan, vertaalt zich vaak direct naar de werkplek."

Discussie (synthese van verschillende landen)

De tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking (VB) wordt beïnvloed door een dynamisch samenspel van individuele, familiale, institutionele en maatschappelijke factoren die variëren naargelang de culturele en beleidscontext. Op basis van focusgroepgegevens uit Italië, Turkije en Nederland worden in deze discussie de belangrijkste bevindingen uit verschillende landen samengevat aan de hand van de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner, waarbij zowel gemeenschappelijke uitdagingen als contextspecifieke dynamieken worden belicht.

Bevindingen op individueel niveau

In alle drie de landen benadrukten de deelnemers dat persoonlijke eigenschappen zoals zelfvertrouwen, communicatieve vaardigheden, verantwoordelijkheid en motivatie cruciaal zijn voor succesvolle tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking. In Italië werd sociale en emotionele competentie in verband gebracht met empowerment en zelfexpressie, ondersteund door inclusieve onderwijstradities en coöperatieve werkomgevingen. Deelnemers uit Turkije benadrukten het belang van gestructureerde training en de ontwikkeling van praktische vaardigheden om een laag zelfvertrouwen en beperkte beroepservaring te overwinnen. In de Nederlandse discussies werd eveneens de nadruk gelegd op onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid, maar werd er ook op gewezen dat overmatige afhankelijkheid van formele ondersteuning onbedoeld de zelfbeschikking kan verminderen.

Deze bevindingen komen overeen met recent onderzoek waaruit blijkt dat geïndividualiseerde vaardigheidsontwikkeling en ervaringsgericht leren de arbeidsresultaten aanzienlijk verbeteren (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Taubner et al., 2021). De vergelijkende gegevens onderstrepen dat psychosociale empowerment, communicatietraining en geïndividualiseerde jobcoaching universele prioriteiten blijven.

Microsysteem: familie, school en werkomgeving

Familie en onderwijsomgeving bleken in alle drie contexten centrale pijlers van inclusie te zijn. In Italië bevorderen de betrokkenheid van het gezin en de historische integratie van inclusief onderwijs een soepelere overgang naar volwassenheid, hoewel de begeleiding na de schooltijd nog steeds inconsistent is. In Turkije bleek de cruciale rol van belangenbehartiging door het gezin en betrokkenheid van leerkrachten, maar overbeschermende houdingen en beperkte loopbaanbegeleiding op school belemmeren de onafhankelijkheid. In Nederland werd een evenwicht tussen autonomie en gestructureerde ondersteuning als optimaal

beschouwd, waarbij scholen, jobcoaches en gezinnen samenwerken binnen geformaliseerde overgangstrajecten.

Ook de houding van werkgevers en collega's speelt op dit niveau een bepalende rol. Positieve ervaringen op de werkplek in Italië en Nederland hielden verband met sociale ondernemingen en inclusieve HR-praktijken, terwijl Turkse deelnemers de noodzaak benadrukten van bewustmakingstrainingen en sensibiliseringsworkshops voor werkgevers. Deze bevindingen bevestigen eerdere bevindingen dat interpersoonlijke ondersteuning en een cultuur van inclusie op de werkplek zowel de tevredenheid op het werk als het behoud van personeel bevorderen (Carter et al., 2023; Fajardo-Castro et al., 2024; Sigstad et al., 2025).

Meso- en exosysteem: institutionele coördinatie

Interinstitutionele samenwerking – of het gebrek daaraan – werd aangemerkt als een belangrijke bepalende factor voor inclusie. In Italië bevorderen samenwerkingsnetwerken tussen gemeenten, ngo's en werkgevers innovatie, maar hebben ze een beperkt bereik vanwege bureaucratische vertragingen. In Turkije bleek de communicatie tussen onderwijs-, werkgelegenheids- en sociale dienstverlenende instellingen versnipperd te zijn, met beperkte follow-up nadat individuen zijn afgestudeerd. In Nederland beperken versnippering op gemeentelijk niveau en onvoldoende beschikbaarheid van jobcoaches de effectiviteit van het inclusiebeleid, ondanks sterke kaders.

In alle contexten riepen de deelnemers op tot sterkere coördinatiemechanismen tussen scholen, beroepsopleidingscentra, werkgevers en overheidsinstanties. Institutionele bruggen zoals overgangsprogramma's, regionale coördinatiecentra en gedeelde datasystemen werden voorgesteld om de verantwoordingsplicht en communicatie te verbeteren (Joyce et al., 2024; Wendelborg et al., 2022; Schall et al., 2024).

Macrosysteem: beleid, cultuur en samenleving

Het macrosysteemperspectief bracht zowel sterke punten als hardnekkige tekortkomingen in alle drie de landen aan het licht. Italië profiteert van een diep geworteld inclusief onderwijsbeleid en culturele acceptatie van diversiteit, maar kampt met bureaucratische rigiditeit en ongelijke regionale implementatie. Turkije blijft zijn beleidsbasis en lokale inclusieprogramma's uitbreiden, maar worstelt met een beperkt bewustzijn, zwakke handhaving en hardnekkige stigma's. Nederland beschikt over een sterk wetgevingskader (bijv. *de Participatiewet*) en vooruitstrevende betrokkenheid van werkgevers, maar de complexiteit van het lokale bestuur belemmert de efficiëntie.

Stigma en maatschappelijke attitudes blijven in alle drie de landen belangrijke obstakels. Publiek bewustzijn, inclusieve mediarepresentatie en positieve rolmodellen werden herhaaldelijk genoemd als katalysatoren voor het veranderen van percepties. Zoals eerdere studies bevestigen, moeten culturele transformatie en handhaving van beleid hand in hand gaan om duurzame inclusie te bereiken (Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Chronosysteem: de rol van tijd en verandering

Deelnemers in alle contexten benadrukten de impact van tijd, crisis en beleidsontwikkeling op inclusie op de arbeidsmarkt. De COVID-19-pandemie verstoorde de beroepsopleiding en de continuïteit van de werkgelegenheid, maar versnelde ook de digitale aanpassing en de mogelijkheden voor werken op afstand. De voortdurende ontwikkeling van technologie, hervormingen op het gebied van inclusief onderwijs en veranderingen in de houding tussen generaties werden gezien als langetermijndrijfveren voor verandering. Deze bevindingen onderstrepen dat inclusieve werkgelegenheidsecosystemen dynamisch en adaptief zijn en inspelen op bredere sociaaleconomische en technologische veranderingen.

Conclusie en aanbevelingen

Deze multinationale studie benadrukt dat inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking coördinatie op meerdere niveaus, voortdurende inzet en contextgevoelige strategieën vereist. Hoewel Italië, Turkije en Nederland verschillen in welzijnsmodellen en uitvoeringscapaciteit, laten hun gedeelde ervaringen gemeenschappelijke prioriteiten voor beleid en praktijk zien.

Individueel niveau

- Versterk de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden, met de nadruk op communicatie, sociale competentie en zelfvertrouwen.
- Uitbreiding van beroeps- en levensvaardigheidsprogramma's die ervaringsgericht leren combineren met jobcoaching.
- Zorg voor gepersonaliseerde ondersteuningsplannen die autonomie en geleidelijke onafhankelijkheid bevorderen.

Gezins- en schoolniveau

- Bevorder samenwerking tussen gezinnen, opvoeders en beroepsdiensten vanaf de vroege schooljaren.

- Bied gezinsbegeleiding en empowermentprogramma's aan om overbeschermende houdingen te verminderen en zelfredzaamheid te stimuleren.
- Integreer loopbaanbegeleiding en transitieplanning systematisch in het schoolcurriculum.

Institutionele niveau

- Zorg voor gestructureerde programma's voor de overgang naar werk, waarbij scholen, opleidingscentra en werkgevers met elkaar worden verbonden.
- Versterk het systeem voor jobcoaching en zorg voor duurzame financiering.
- Creëer lokale coördinatiecentra of interinstitutionele platforms om de communicatie tussen onderwijs, arbeid en sociale diensten te stroomlijnen.

Maatschappelijk en beleidsniveau

- Voer landelijke bewustmakingscampagnes om stereotypen aan te vechten en succesvolle verhalen over werkgelegenheid onder de aandacht te brengen.
- Bied financiële prikkels en erkenningsregelingen voor inclusieve werkgevers.
- Vereenvoudig administratieve procedures en zorg voor effectieve monitoring van het inclusiebeleid op regionaal en nationaal niveau.
- Moedig publiek-private partnerschappen en inclusieve sociale ondernemingen aan om beste praktijken op te schalen.

Slotopmerking

Concluderend kan worden gesteld dat inclusieve werkgelegenheid niet uitsluitend de verantwoordelijkheid is van personen met een beperking, maar een collectieve maatschappelijke inspanning vereist. De synthese van de bevindingen uit Italië, Turkije en Nederland toont aan dat duurzame inclusie ontstaat wanneer persoonlijke empowerment, betrokkenheid van het gezin, institutionele samenwerking en beleidsengagement in harmonie samenwerken. Op basis van deze bevindingen kan elk land zijn ecosysteem versterken door lokale goede praktijken te integreren in samenhangende nationale strategieën, zodat personen met een verstandelijke beperking volledig en zinvol kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Titel van het onderzoek: Evaluatie van de perspectieven van belanghebbenden op inclusief beroepsonderwijs en werkgelegenheidstrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationalaal focusgroeponderzoek

Informatie over de focusgroepssessie: het geval van Italië

Land: Italië

Datum: 30 september 2025

Locatie: Casa Vittoria

Duur: 20:30 - 22:30

Deelnemers

Systeemniveau	Deelnemers	Aantal
Microsysteem	Personen met een verstandelijke beperking (4) en hun families (5)	9
Mesosysteem	Onderwijzers (speciaal/beroeps), specialisten in sociale dienstverlening	1
Exosysteem	Werkgevers, vertegenwoordigers van ngo's/overheid	2
Macrosysteem	Beleidsmakers, vertegenwoordigers van regelgevende instanties (optioneel)	0
Totaal		12

Moderator:

Handan Akarsu Scarabello

Waarnemers:

Rosita Paro (verslaggever, waarnemer); Giuseppe Scarabello (waarnemer)

Type opname: Audio-opname

Transcriptie voltooid door: Handan Akarsu Scarabello

Gegevens geanalyseerd en gerapporteerd door: Handan Akarsu Scarabello

Datum transcriptie: 1 oktober 2025

Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Turkije, een focusgroepstudie

Samenvatting

Doel: Deze studie heeft tot doel de uitdagingen, faciliterende factoren en oplossingsvoorstellen met betrekking tot de werkgelegenheid van personen met een verstandelijke beperking te onderzoeken binnen het kader van de ecologische systeembenadering.

Methode: Er werd gekozen voor een kwalitatief onderzoeksontwerp en op 30 september 2025 werd een focusgroepstudie uitgevoerd in Casa Vittoria in Italië. Er namen twaalf deelnemers deel: personen met een verstandelijke beperking en hun families, opvoeders, werkgevers en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties. De gegevens werden verzameld via audio-opnames en geanalyseerd aan de hand van thematische analyse. Als analytisch kader werd de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner gebruikt.

Resultaten: Uit de analyse kwamen acht hoofdthema's naar voren: (1) individuele kenmerken (sterke punten en belemmeringen), (2) microsysteem (familie, school, werkgevers, ondersteuning door leeftijdsgenoten), (3) meso- en exosysteem (interinstitutionele samenwerking, beleid van lokale overheden, houding van werkgevers), (4) macrosysteem (maatschappelijk bewustzijn, wettelijke voorschriften, economische omstandigheden), (5) chronosysteem (het effect van tijd), (6) uitdagingen, (7) oplossingsvoorstellen en (8) beste praktijken.

Conclusie: De resultaten geven aan dat inclusieve werkgelegenheid niet alleen een individuele kwestie is, maar een multidimensionaal proces dat coördinatie vereist op gezins-, institutioneel en maatschappelijk niveau. De houding van werkgevers, steun van het gezin, beroepsonderwijs en het beleid van lokale overheden zijn cruciale factoren voor de duurzaamheid van werkgelegenheid.

Sleutelwoorden: personen met een verstandelijke beperking, inclusieve werkgelegenheid, ecologische systemen, kwalitatief onderzoek, Turkije

Resultaten

Als resultaat van de analyse werden acht hoofdthema's vastgesteld. Hieronder staan de thema's, subthema's en citaten van deelnemers.

Tabel 1. Sociaal-demografische kenmerken van deelnemers en vertegenwoordigingsstatus

Deelnemer	Land	Leef tijd	Geslacht	Opleidings niveau	Beroep / Functie	Type vertegenwoordiging	Werkervaring	Rol van deelnemer
P1	IT	52	M	bacheloropleiding	Directeur van Casa Vittoria	Werkgever	20 jaar als manager	Organisatievertegenwoordiging
P2	IT	57	M	bacheloropleiding	Wettelijke vertegenwoordiger van coöperatie	Coöperatieve vertegenwoordiger	20 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging
P3	IT	52	F	middelbare school	Vrijwilliger van coöperatie/ Ouder van persoon met ID	Ouder	-	Vertegenwoordiger van organisatie
P4	IT	73	M	bacheloropleiding	Coöperatieve vertegenwoordiger	Coöperatieve vertegenwoordiger		Organisatorische vertegenwoordiging
P5	IT	52	F	middelbare school	Vrijwilliger van coöperatie/ Ouder van persoon met ID	Ouder		Vertegenwoordiger van organisatie
P6	IT	61	F	middelbare school	Vrijwilliger van coöperatie/ Ouder van persoon met ID	Ouder		Vertegenwoordiger van organisatie



Co-funded by
the European Union

P7	IT	22	F	middelbar e school	Jongere met verstandelijke beperking	Deelnemer		Organisatorische vertegenwoordigin g
P8	IT	62	M	bacheloro pleiding	Vrijwilliger van coöperatie/ Ouder van persoon met verstandelijke beperking	Ouder		Vertegenwoordiger van organisatie
P9	IT	21	M	middelbar e school	Jongere met verstandelijke beperking	Deelnemer		Organisatorische vertegenwoordigin g
P10	IT	24	F	bacheloro pleiding	Onderwijzer	Onderwijzer	2 jaar	Organisatorische vertegenwoordigin g
P11	IT	35	F	middelbar e school	Jongere met verstandelijke beperking	Deelnemer		Organisatorische vertegenwoordigin g
P12	IT	19	F	middelbar e school	Jongere met verstandelijke beperking	Deelnemer		Organisatorische vertegenwoordigin g



n.

Tabel 2. Ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: thema's

Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Socialisatie en communicatie met klanten; verantwoordelijkheidsgevoel; praktijkgericht/on-the-job leren, gebruik van checklists; aanpassen aan het ritme van de dienstverlening en omgaan met angst; zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk); motivatie (feedback van familie en gasten); doel van onafhankelijkheid; zelfzorg/hygiëne; naleving van de arbeidsdiscipline.
2. Microsysteem (directe omgeving)	Logistiek en vervoer binnen het gezin (carpools, gastgezinnen); wederzijdse ondersteuning en sociale banden tussen gezinnen; continuïteit van ondersteuning door leerkrachten en school; leiderschap van werkgevers en duidelijke teamregels; mentoring door collega's en teamgeest; integratie van vrijwilligers/hulp van gezinnen op de werkplek; flexibiliteit van gezinnen met onregelmatige werktijden.
3. Meso- en exosysteem	Voortdurende communicatie tussen familie, school en werkgever; op evenementen gebaseerde dienstroosters; hiaten in de coördinatie tussen instellingen; stages bemiddeld door SIR/OSL; onvoldoende jobcoachfunctie; ontkoppeling in de brug tussen onderwijs en bedrijfsleven; gebrek aan ondersteuning van de lokale overheid voor promotie/opschaling; bureaucratische lasten en wachttijden; intern beleid van werkgevers (checklists, gemengde teams); kansen vanuit het toerisme/horeca-ecosysteem van de regio.
4. Macrosysteem	Kracht van wetgeving inzake inclusief onderwijs (op scholen); beleidskloof in de overgang naar werk; discrepantie tussen nationaal en lokaal beleid; kader voor quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap; culturele ethos van "doen/maken"; vooruitgang in de houding van het publiek, maar aanhoudende afstand; effect van media en mond-tot-mondreclame; dienstverlenings-/gastvrijheidsgerichte economie van Veneto; rol van sociale diensten (SIR).
5. Chronosysteem	COVID verstoort routines en zet vervolgens het herstel in gang; blijvend gebruik van digitale hulpmiddelen (WhatsApp-planning, bestellen via tablet/kassa); kleinere groepen en kortere diensten; paradigmaverschuiving van 'bescherming' naar 'autonomie en rechten'; verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen; bijdrage van sport aan zelfvertrouwen en werkbereidheid.
6. Problemen	Vervoer en ruimtelijke afstand; gebrek aan jobcoaches/persoonlijke matching; bureaucratie en moeilijke toegang tot financiering; afwezigheid van institutionele promotie/ondersteuning bij opschaling; vooroordelen en stereotypen over snelheid/productiviteit; gebrek aan een gestructureerde overgang van school naar werk.
7. Voorgestelde oplossingen	Overbruggingsprogramma's van school naar werk (met coaching, 6-12 maanden); vereenvoudigde financieringsprocessen en één aanspreekpunt; een regionaal bureau voor inclusieve werkgelegenheid in de horeca; vervoersondersteuning en coördinatie van carpools; door de overheid ondersteunde zichtbaarheids-/mediacampagnes; voortdurende bijscholing voor leraren en jobcoaches; gedeeld gegevensnetwerk tussen scholen en werkgevers; leermiddelen voor op de werkplek (rolkaarten, korte video's, checklists); integratie van sport en werk; systematisch gebruik van technologie.
8. Goede praktijken	Casa Vittoria-model en introductiecursussen voor obers; partnerschappen met hotelscholen; netwerken voor familiesolidariteit; gemengde teams en duidelijke regels; sociale marketing via live contact met klanten; digitale planning; flexibele planning op basis van evenementen; succesverhalen zichtbaar maken.

Tabel 3. Thema 1 — Individuele sterke punten en belemmeringen (subthema's, deelnemers en representatieve citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Socialisatie en communicatie met klanten	P2, P7 (2)	SPK_3: "Jonge mensen ... hebben een zeer belangrijk vermogen om te socialiseren ... de hotel- en restaurantomgeving is zeer geschikt voor hen."
Verantwoordelijkheidsgevoel bij het dragen van het uniform	P6 (1)	P6: "Ze komen binnen in hun uniform en gaan aan het werk."
Praktijkgericht/on-the-job leren (gebruik van checklists/hulpmiddelen)	P1 (werkgever), P4 (2)	P1: "Ze leren hier veel, ze leren hier ook veel."
Aanpassen aan het ritme van de dienstverlening en omgaan met angst	P1, P8 (2)	P1: "We krijgen hier juist complimenten... we zijn erg alert met onze dienstverlening."
Zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk)	P11 (1)	P11: "Ik ben zwemmer, was een... en ik werk ook. Als mensen mij zien... begrijpen ze dat we sterk zijn."
Motivatie (feedback van familie en gasten)	P3 (1)	P3: "Onze kinderen... zijn gemotiveerder als ze zien dat hun ouders meehelpen."
Doel van onafhankelijkheid	P1 (1)	P1: "Breng ze hierheen, leid ze op en help ze vervolgens om onafhankelijk te worden, zodat ze kunnen integreren in de buitenwereld."
Zelfzorg / hygiëne	P6 (1)	P6: "Ze komen binnen in hun uniform en gaan aan het werk." (indicator van verzorging/normen tijdens de dienst)
Naleving van de arbeidsdiscipline	P1, P6 (2)	P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."

Tabel 4. Thema 2 — Microsysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Familielogistiek en vervoer (carpoolen, gastgezinnen)	P1, P5 (2)	P1: "Jij brengt haar, ik haal haar op... er is een belangrijke wisselwerking... bij het organiseren van het vervoer van de kinderen."
Wederzijdse ondersteuning en sociale banden tussen gezinnen	P3, P6, P2 (3)	P3: "We voelen ons ook als een familie, we begrijpen elkaar, we zijn verenigd door dezelfde... chaos."
Continuïteit van ondersteunende leerkrachten & aandringen van de school	P1, P3, P6 (3)	P6: "Ze hebben hen altijd gesteund... en erop aangedrongen dat ze in een werkcontext zouden worden opgenomen."
Leiderschap van de werkgever en duidelijke teamregels	P1, P2 (2)	P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."
Mentorschap door collega's en teamgeest	P7, P3, P1 (3)	P7: "Ik vind mijn collega's erg aardig... we helpen elkaar veel... we vinden het leuk om samen te zijn en als team te werken."
Integratie van vrijwilligers/hulp van familie op de werkplek	P1, P3 (2)	P1: "Concetta helpt met schoonmaken, terwijl haar man het gereedschap levert... integratie op het werk, maar dan op een leuke manier."
Flexibiliteit van het gezin bij onregelmatige werktijden	P2 (Coop/Ouder), P1 (Werkgever) (2)	SPK_3: "Het is niet zo dat het om 8 uur 's ochtends, 2 uur 's middags of 6 uur 's avonds is... gezinnen moeten flexibel zijn."

Tabel 5. Thema 3 — Meso- en exosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Communicatie tussen gezin, school en werkgever	P1, P3, P6 (3)	P1: "Het is een voortdurende dialoog ... met de coöperatie, de gezinnen en de jongeren."
Op evenementen gebaseerde dienstroosters en flexibiliteit voor gezinnen	P2, P1 (2)	SPK_3: "Het is niet zo dat het om 8 uur 's ochtends, 2 uur 's middags en 6 uur 's avonds is... gezinnen moeten flexibel zijn."
Tekortkomingen in de coördinatie tussen instellingen	P2, P1 (2)	SPK_3: "Institutionele relaties ontbreken... er is een gebrek aan ondersteuning, niet alleen hulp, maar ook promotie."
Door SIL/ULSS bemiddelde stages en beperkte jobcoachfunctie	P1, P2 (2)	SPK_3: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit; als je geluk hebt, is het de juiste plek, anders niet."
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven (hotelscholen ↔ opleiding op de werkplek)	P4, P2 (2)	P4: "We hebben cursussen voor obers georganiseerd... bijna allemaal hadden ze een hotelschool gevolgd, maar we hebben hier bij Casa Vittoria nog een training aan toegevoegd."
Sociale ondersteuningsnetwerken (families/verenigingen)	P2, P3 (2)	SPK_3: "Eerst moet je een kerngroep van families creëren die dezelfde ideeën delen."
Promotie door lokale overheid / ondersteuning bij opschaling (ontbreekt)	P2 (1)	SPK_3: "Als Casa Vittoria succesvol is, waarom praten instellingen er dan niet over... promotie zou erg nuttig kunnen zijn."
Bureaucratische rompslomp en wachten op vergunningen/fondsen	P1 (1)	P1: "We hadden bureaucratische problemen... we moesten een heel andere procedure doorlopen om de vergunningen te krijgen."
Intern beleid van de werkgever (gemengde teams, regels, focus op kwaliteit)	P1, P2 (2)	P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."
Sociale perceptie en mond-tot-mondreclame	P1, P5 (2)	P1: "Ze zijn zich er al van bewust... maar dan is de impact in het echt heel groot – 'we hadden niet gedacht dat het zo zou zijn'."
Overheidsstimulansen en quota	P2 (1)	SPK_3: "Elke kansarme persoon kan drie valide mensen in dienst nemen. Het percentage is 33%."
Kansen voor regionale horeca/toerisme-ecosystemen	P2 (1)	SPK_3: "We wonen in een gebied met drie hotelscholen binnen een straal van enkele kilometers... berg- en kusttoerisme."

Tabel 6. Thema 4 — Macrosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Kracht van wetgeving inzake inclusief onderwijs (op scholen)	P10 (1)	<i>P10: "Italië heeft grote vooruitgang geboekt, vooral op het gebied van inclusie op school. We hebben al sinds de jaren zeventig integratiewetten en in Veneto zijn scholen over het algemeen vrij open."</i>
Beleidslacune in de overgang van school naar werk	P10 (1)	<i>P10: "Er is nog steeds een kloof tussen inclusie op school en inclusie op de arbeidsmarkt... de verbinding tussen school, lokale diensten en werkgevers is niet systematisch."</i>
Discrepancie tussen nationaal en lokaal beleid	P2 (1)	<i>P2: "Soms sluit het nationale beleid niet aan bij de lokale realiteit... hotelscholen zouden officiële opleidingscentra voor inclusieve werkgelegenheid kunnen zijn, maar dat is nog niet wettelijk vastgelegd."</i>
Kader voor quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap	P2 (1)	<i>P2: "Elke kansarme persoon kan drie valide personen in dienst nemen. Het percentage is 33%."</i>
Culturele ethos van 'doen/maken' (operosità)	P2 (1)	<i>P2: "Hier is het generatie na generatie erg belangrijk om dingen te doen. Je moet dingen doen. Het belangrijkste is om dingen te doen."</i>
Houding van het publiek: vooruitgang maar nog steeds afstand	P5, P2 (2)	<i>P5: "Mensen zeggen vaak: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met het syndroom van Down zou werken."</i>
Invloed van media en mond-tot-mondreclame	P1 (1)	<i>P1: "Ze komen hier al met een bepaald beeld... van hun burens, sociale media of tv. Dan is de persoonlijke ervaring erg belangrijk."</i>
Regionale gastvrijheid/toeristische economie als stimulerende factor	P2 (1)	<i>P2: "We wonen in een gebied met drie hotelscholen binnen een paar kilometer... omdat we bergtoerisme en kusttoerisme hebben."</i>
Rol van sociale diensten (SIL/ULSS) bij stages en ondersteuning	P2, P3 (2)	<i>P1: "Er zijn maatschappelijk werkers die elke jongere volgen... toegewijd om geschikte faciliteiten te vinden waar jongeren op dit pad kunnen worden geplaatst."</i>

Tabel 7. Thema 5 — Chronosysteem (de impact van tijd)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
COVID-19-ontwrichting en wederopbouw na de pandemie	P2, P1 (2)	P2: "Door de pandemie... sloten restaurants hun deuren, werd het onderwijs stilgelegd en raakten veel jongeren uit hun ritme. Na COVID zagen we een sterkere samenwerking tussen gezinnen en leerkrachten om weer op te bouwen."
Flexibele organisatie: kleinere groepen en kortere diensten	P1 (1)	P1: "We hebben geleerd om kleinere groepen te organiseren, kortere diensten..."
Digitalisering van coördinatie en onderwijs	P10, P1 (2)	P10: "Digitalisering heeft ook het onderwijs veranderd... nieuwe digitale materialen – video's, foto's, praktische tutorials. Nu gebruiken we die regelmatig in de klas."
Verschuiving van 'bescherming' naar 'autonomie en rechten'	P5 (1)	P5: "Twintig jaar geleden ging inclusie vooral over bescherming... Nu gaat het over autonomie en rechten. Casa Vittoria is het bewijs van die verandering."
Verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen in Veneto	P2 (1)	P2: "Toen we begonnen, waren er bijna geen lokale voorbeelden... Na tien jaar volgen verschillende kleine ngo's in Veneto vergelijkbare modellen."
Sport als motor voor zelfvertrouwen en werkbereidheid	P11 (1)	P11: "Voor mij zijn er dingen aan het veranderen... Nu kan ik trainen, werken en studeren."

Tabel 8. Thema 6 — Problemen (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Stigma / Aanhoudende sociale afstand	P5, P2, P1 (3)	P5: "Mensen zeggen vaak: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met het syndroom van Down zou werken." P2 "We zijn nog ver verwijderd van het normaal vinden van een handicap."
Ontoereikend / ongelijk onderwijs voor de overgang naar werk	P2, P10 (2)	P2: "Andere scholen zijn niet zo goed voorbereid als hotelscholen." P10: "Er is nog steeds een kloof tussen inclusie op school en inclusie op het werk."
Onwetendheid van werkgevers / gebrek aan specifieke training over handicaps	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: "Nee, ik moet nee zeggen tegen training voor mensen met een handicap... Je moet daarvoor openstaan en gevoelig zijn." P2: "Degenen die dat niet hebben, blijven niet." P8: "De meeste werkgevers kijken naar omzet en productie. Snelheid is erg moeilijk te managen..."
Tekortkomingen in het beleid / bureaucratie en zwakke promotie	P1, P2 (2)	P1: "We hadden bureaucratische problemen... we moesten een heel andere procedure doorlopen om de vergunningen te krijgen." P2: "Institutionele relaties ontbreken... er is een gebrek aan ondersteuning, niet alleen hulp, maar ook promotie."
Gebrek aan sociale ondersteuning (vervoer, jobcoaching)	P5, P2, P1 (3)	P5: "San Polo ligt ver van alles, dus het is moeilijk om ze hierheen te halen." P2: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit; als ze geluk hebben, is het de juiste plek, anders niet."

Tabel 9. Thema 7 — Voorgestelde oplossingen en strategieën

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Bewustwording en zichtbaarheid (toon succesverhalen)	P1, P2 (1)	P1: "Geef succesverhalen meer zichtbaarheid. De media kunnen daarbij een grote rol spelen." P2: "Als Casa Vittoria succesvol is, waarom praten instellingen daar dan niet over... het promoten ervan zou erg nuttig kunnen zijn."
Overbrugging tussen onderwijs en werk (gedeelde trajecten)	P10, P4, P1 (1)	P10: "Er zouden gedeelde databases of netwerken moeten zijn tussen scholen en werkgevers, om studenten ook na hun afstuderen te kunnen volgen."
Stroomlijn financiering en verminder bureaucratie	P1, P2 (5)	P1: "Er is regionale financiering beschikbaar, maar je hebt tien verschillende formulieren nodig en moet maanden wachten... Kleine coöperaties kunnen dat niet altijd aan."
Transport en logistieke ondersteuning	P5, P1 (2)	P5: "Ondersteuning bij vervoer. Soms is dat de enige belemmering die nog overblijft."
Voortdurende training (leraren, jobcoaches, personeel)	P10 (1)	P10: "We moeten investeren in voortdurende bijscholing voor leraren en jobcoaches. Niet eenmalig, maar regelmatig."
Versterking van de functie van SIL/ULSS-jobcoach	P2, P10 (2)	P2: "Er is geen jobcoach zoals jij die bedoelt... ze proberen dingen uit." (Impliciete oplossing: de rol formaliseren/versterken.)
Regionaal coördinatiecentrum voor inclusie in de horeca	P2 (1)	P2: "Creëer één regionaal kantoor dat zich toelegt op inclusieve werkgelegenheid in de horeca en dienstverlening."
Gebruik digitale hulpmiddelen (coördinatie & trainingsinhoud)	P1, P10 (2)	P1: "We hebben geleerd ... om digitale hulpmiddelen te gebruiken — online coördinatie met docenten en gezinnen." • P10: "Nieuwe digitale materialen — video's, foto's, tutorials — worden nu regelmatig gebruikt."
Gebruik sport om zelfvertrouwen/werkvaardigheden op te bouwen	P11 (1)	P11: "Vergeet sport niet! Het helpt om teamwork en zelfvertrouwen te leren, ook voor het werk."
Door gezinnen geleide netwerken en peer mentoring	P2, P3 (2)	P2: "Eerst moet je een kerngroep van gezinnen samenstellen die dezelfde ideeën delen."
Ondersteuning bij opschaling en replicatie door instellingen	P2 (1)	P2: "Waarom praten instellingen er niet over, zelfs zo ver weg als Palermo? Ze hebben al een netwerk — promotie zou replicatie bevorderen."
Duidelijke teamregels en gemengde teams (intern beleid)	P1 (1)	P1: "De kinderen die hier werken, worden beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we kunnen werkteams samenstellen."

Tabel 10. Thema 8 – Goede praktijken

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Beroepsscholen voor speciaal onderwijs	P2, P1 (2)	P2: "Hotelscholen zijn oorspronkelijk opgericht als toevluchtsoord... Hieruit is een realiteit ontstaan... waarin veel aandacht is voor deze kinderen." P1: "De school stelde een stage voor... het werd erkend alsof ze op school een praktijkopleiding volgde."
Ondersteuningsprogramma's op de werkplek (training op de werkplek, gemengde teams, duidelijke regels)	P4, P1 (2)	P4: "We organiseerden cursussen voor ouders... bijna allemaal hadden ze de hotelschool gevolgd, maar we voegden deze training hier bij Casa Vittoria toe." P1: "Tegenwoordig worden de kinderen die hier werken beschouwd als onderdeel van het personeelsbestand... we zijn in staat om werkteams te vormen."
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid (door families geleide coöperatie, vrijwilligerswerk)	P1, P3 (2)	P2: "Zes families... hebben de coöperatie opgericht." P3: "We voelen ons ook als een familie... we helpen elkaar; iedereen draagt zijn vaardigheden bij."
Steun van de lokale overheid (SIL/ULSS-stages, quotaregeling)	P1, P2 (2)	P1: "Plaatsing van jongeren in stages... financieel beheerd door sociale diensten." P2: "Elke kansarme persoon kan drie valide personen in dienst nemen. Het percentage is 33%."
Gebruik van technologie (digitale coördinatie en leermateriaal)	P10, P1 (2)	P10: "Digitalisering heeft... nieuw digitaal materiaal opgeleverd: video's, foto's, praktische tutorials... Nu gebruiken we die regelmatig in de klas." P1: "We hebben geleerd... om digitale hulpmiddelen te gebruiken: online coördinatie met docenten en gezinnen."
Kwaliteitsgerichte gastvrijheidscultuur & live demonstratie	P1, P4 (2)	P1: "We krijgen juist complimenten ... we zijn erg alert met onze service." Moderator: "We hebben hier een bruiloft gehad ... alle gasten hebben het gezien en meegemaakt ... we hebben het project opgezet."
Sport als middel tot inclusie (zelfvertrouwen en teamwork)	P11 (1)	P11: "Vergeet sport niet! Het helpt om teamwork en zelfvertrouwen te leren, ook voor het werk."

Discussie

Inclusieve werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking (ID) in Veneto komt voort uit de interactie tussen individuele capaciteiten, samenwerking tussen gezin, school en werkgever, lokale dienstverlening (bijv. S.I.L.) en de bredere juridische en culturele omgeving.

Individueel niveau. Deelnemers benadrukten herhaaldelijk dat communicatie, teamwork, betrouwbaarheid, het naleven van regels en groeiend zelfvertrouwen doorslaggevend zijn voor succes in functies in de horeca. Dit komt overeen met recent bewijs dat soft skills, ondersteunende begeleiding en gestructureerde routines duurzame werkgelegenheid mogelijk maken voor personen met een beperking, vooral in dienstverlenende omgevingen waar interactie met klanten en teamcoördinatie centraal staan. In specifieke beoordelingen van de horeca wordt ook opgemerkt dat zichtbare, hoogwaardige dienstverlening door werknemers met een beperking een positieve invloed kan hebben op de perceptie van gasten en de reputatie van het merk wanneer inclusie goed is georganiseerd. [Scand. J. Dis. Res.+1](#)

Familie en school (microsysteem). In het geval van Veneto spelen families een cruciale rol op het gebied van vervoer, flexibiliteit in de planning en voortdurende motivatie, terwijl scholen (met name hotel-/beroepsopleidingen) de eerste technische basis en oriëntatie bieden. Het al lang bestaande inclusieve onderwijskader in Italië – dat teruggaat tot de afschaffing van speciale scholen en wordt versterkt door recentere inclusiedecreten – creëert sterke voorwaarden voor deelname aan het onderwijs; de ervaring van de groep onderstreept echter dat er na het afstuderen een hardnekkige kloof blijft bestaan tussen school en werk, zonder gestructureerde bruggen. Dit patroon sluit aan bij nationale analyses die inclusief onderwijs prijzen, maar tegelijkertijd pleiten voor sterkere overgangsmechanismen naar werk. [Bdl+1](#)

Institutionele en werkgeversniveau (meso/exosysteem). De groep beschreef twee concrete hefboomen: (a) een bekwaam professioneel kernteam dat jonge werknemers met een verstandelijke beperking kan begeleiden en (b) samenwerking met lokale arbeidsondersteunende instanties (bijv. stages gefinancierd via sociale diensten/S.I.L.). Het gezondheids- en sociale systeem van Veneto beheert inderdaad Servizi di Integrazione Lavorativa, dat stages en ondersteuning op de werkplek bemiddelt, maar de capaciteit en continuïteit variëren en de toegang kan bureaucratisch zijn. Er zijn aanwijzingen dat werkgeversgerichte interventies (bijv. bewustwording van handicaps, herontwerp van werkprocessen en coaching op de werkplek) de aanwerving en het behoud van werknemers kunnen verbeteren – precies de praktijken die Casa Vittoria heeft geroutiniseerd. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Juridisch-beleidsmatige en maatschappelijke context (macrosysteem). Wet 68/1999 ("collocamento mirato") voorziet in quota en gerichte plaatsingsondersteuning en blijft de ruggengraat van het werkgelegenheidsbeleid voor mensen met een handicap. Uit nationale

evaluaties blijkt echter dat de resultaten achterblijven: administratieve complexiteit, ongelijke handhaving en beperkte bereidheid van werkgevers drukken de werkgelegenheidscijfers voor mensen met een handicap in vergelijking met hun OESO-collega's. De oproep van de focusgroep om de procedures te vereenvoudigen, succesvolle modellen sterker te promoten en hotelscholen te erkennen als inclusieve opleidingscentra sluit nauw aan bij deze nationale bevindingen. [Erickson](#)

Chronosysteem (verandering in de tijd). Deelnemers beschreven COVID-19 als een schok die het leer- en werkritme tijdelijk verstoortte, maar ook leidde tot kleinere teams, flexibele diensten en digitale coördinatie tussen gezinnen, scholen en werkgevers. Europese analyses documenteren eveneens ernstige verstoringen van de werkgelegenheid voor personen met een handicap als gevolg van de pandemie, naast een verschuiving naar gemengde/afstandswerkpraktijken die kunnen worden aangepast tot doorlopende ondersteuning. [Università Politecnica delle Marche](#)

Conclusie

Op basis van de focusgroep in Veneto en de literatuur stellen we het volgende voor:

Individueel niveau. Blijf naast taakvaardigheden ook soft skills (communicatie, teamwork, timemanagement) cultiveren. Sport en buitenschoolse activiteiten die zelfvertrouwen en zelfregulering opbouwen (bijv. wedstrijdzwemmen) kunnen direct worden overgedragen naar prestaties en veerkracht op de werkplek. [Scand. J. Dis. Res.](#)

Gezins- en schoolniveau. Formaliseren van trajecten voor de overgang naar werk vanuit hotel-/beroepsscholen naar stages en betaalde functies, met behulp van gedeelde studentenprofielen en follow-up na het afstuderen. Handhaven van een sterke betrokkenheid van het gezin voor logistiek en motivatie, maar dit koppelen aan doelen voor het opbouwen van onafhankelijkheid om overbescherming te voorkomen. Nationale analyses geven aan dat deze "brug" tussen school en werk het ontbrekende middenstuk is. [Erickson](#)

Institutionele en werkgeversniveau. Benut en versterk S.I.L.-bemiddeling met duidelijkere rolomschrijvingen voor jobcoaching en gemakkelijkere toegang voor kmo's en sociale ondernemingen. Integreer werkgeversgerichte interventies – korte bewustmaking rond handicaps, in kaart brengen van werkprocessen en coaching op de werkplek – om het behoud van personeel en de kwaliteit van de dienstverlening in de horeca te verbeteren. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Beleid en samenleving. Verminder administratieve wrijving bij de uitvoering van wet 68/1999 (één digitaal loket; snellere terugbetaling) en erken 'living labs' zoals Casa Vittoria en regionale hotelscholen publiekelijk als erkende inclusieve opleidingslocaties. Koppel

naleving van de wet aan proactieve campagnes die concrete succesverhalen laten zien om de houding op grote schaal te veranderen. [Erickson](#)

Aanhoudende vooruitgang in Veneto zal afhangen van het afstemmen van de dagelijkse praktijk (teams, ploegendiensten, coaching) op het wettelijke kader en van het omzetten van bewezen lokale samenwerkingsverbanden in gestandaardiseerde regionale trajecten. Wanneer deze lagen samenwerken, kan inclusief werkgelegenheid in de horeca zowel zakelijk haalbaar als sociaal transformatief zijn, zoals de ervaringen van de deelnemers al aantonen.

Referenties:

Almalky, H. (2020). Werkgelegenheidsresultaten voor personen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis: een literatuuronderzoek. *Children and Youth Services Review*. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2019.104656>

Bennett, R., & Vijaygopal, R. (2025). Werkgelegenheidssituatie en de vorming van stigmatiserende attitudes ten opzichte van mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of Intellectual Disabilities*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Belemmeringen voor werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking in lage- en middeninkomenslanden: perspectieven van zelfverdedigers en families. *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Perspectieven van families op de complexiteit van het nastreven van geïntegreerde werkgelegenheid voor volwassenen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(3), 219–236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Ducett, K., Myers, B., & Shults, B. (2024). Werken om te werken: werk vinden na inclusief hoger onderwijs. *British Journal of Learning Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Factoren die verband houden met de houding van werknemers ten opzichte van de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking in Saoedi-Arabië. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Organisatorische context en bevrediging van basisbehoeften van werknemers met een verstandelijke beperking als bronnen van welzijn. *Social Sciences*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). Werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking in de Scandinavische landen: een verkennend onderzoek. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). Inzicht in arbeidsintegratie: analyse van de perspectieven van mensen met een verstandelijke beperking op werkgelegenheid op de IJslandse arbeidsmarkt. *Work*, 75, 433–445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). De organisatorische kenmerken die een succesvolle overgang naar werk voor mensen met een verstandelijke beperking mogelijk maken. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(1), e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Organisatorische en beleidsmatige belemmeringen voor de overgang van begeleid naar open werk voor mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Effecten van aangepast werk op personen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking: een gerandomiseerde gecontroleerde studie in Spanje. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Werkgeversperspectieven op het aannemen van personen met een verstandelijke beperking: een casestudy uit Servië. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Ze denken dat ik het niet kan": ervaringen van zelfverdedigers, arbeidsdeskundigen en werkgevers met betrekking tot de tewerkstelling van volwassenen met een verstandelijke beperking. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Factoren die van invloed zijn op de overgang naar de arbeidsmarkt, duurzame werkgelegenheid en langdurige werkloosheid bij personen met een verstandelijke beperking. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M., & Søndena, E. (2024). Geestelijke gezondheid, uitdagend gedrag, diagnose en toegang tot werk voor mensen met een verstandelijke beperking in Noorwegen. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Readhead, A., & Owen, F. (2020). Werkondersteuning en resultaten voor personen met een verstandelijke en/of ontwikkelingsbeperking: een overzicht van recente bevindingen. *Current Developmental Disorders Reports*, 1–8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Schall, C., Avellone, L., & Wehman, P. (2024). Werkgelegenheidsinterventies voor mensen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis: een Delphi-onderzoek naar de perspectieven van belanghebbenden. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E., & Taylor, J. (2023). Perspectieven van families op het bevorderen van betaald werk voor personen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis. *Bulletin voor revalidatiebegeleiding*, 68, 79–91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Het realiseren van arbeidsdeelname voor mensen met een beperking – Zijn de huidige benaderingen diepgaand genoeg? *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E., & Wendelborg, C. (2025). Kenmerken van werkplekken en werkgevers die cognitieve diversiteit op de werkvloer omarmen. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 63(2), 105–119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Duurzaamheid van werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking: een systematisch overzicht. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Werving en werkregelingen voor werknemers met een verstandelijke beperking in concurrerende banen. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Titel van het onderzoek: Evaluatie van de perspectieven van belanghebbenden op inclusief beroepsonderwijs en werkgelegenheidstrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationalaal focusgroeponderzoek

Informatie over de focusgroepssessie: het geval van Turkije

Land: Turkije

Datum: 19 september 2025

Locatie: Vergaderzaal van de faculteit Verpleegkunde van de Ege Universiteit

Duur: 14:30 - 19:00 uur, verdeeld over twee sessies

Deelnemers

Systeemniveau	Deelnemers	Aantal
Microsysteem	Personen met een verstandelijke beperking (3) en hun families (2)	5
Mesosysteem	Onderwijzers (speciaal/beroeps), specialisten in sociale dienstverlening	2
Exosysteem	Werkgevers, vertegenwoordigers van ngo's/overheid	4
Macrosysteem	Beleidsmakers, vertegenwoordigers van regelgevende instanties (optioneel)	3
Totaal		14

Moderator:

Satı Doğan

Büşra Alpayım (assistent-moderator)

Waarnemers:

Cansu Güler (verslaggever, waarnemer), Gizem Beycan Ekitli (verslaggever, waarnemer),

Cansu Gökçe Bozkurt (verslaggever, waarnemer), Haydar Albayrak (waarnemer)

Type opname: Audio- en video-opname

Transcriptie voltooid door: Sati Dogan, Cansu Güler, Cansu Gökçe Bozkurt

Gegevens geanalyseerd en gerapporteerd door: Sati Dogan, Cansu Gökçe Bozkurt

Datum transcriptie: 21 september 2025

Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Turkije, een focusgroepstudie

Samenvatting

Doel: Deze studie heeft tot doel de uitdagingen, faciliterende factoren en oplossingsvoorstellen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking te onderzoeken binnen het kader van de ecologische systeembenadering.

Methode: Er werd gekozen voor een kwalitatief onderzoeksontwerp en op 19 september 2025 werd een focusgroepstudie uitgevoerd aan de faculteit Verpleegkunde van de Ege Universiteit in Turkije. Er namen veertien deelnemers deel: personen met een verstandelijke beperking en hun families, opvoeders, werkgevers, vertegenwoordigers van openbare instellingen/lokale overheden en maatschappelijke organisaties. De gegevens werden verzameld door middel van audio- en video-opnames en geanalyseerd aan de hand van thematische analyse. Als analytisch kader werd de ecologische systeemtheorie van Bronfenbrenner gebruikt.

Resultaten: Uit de analyse kwamen acht hoofdthema's naar voren: (1) individuele kenmerken (sterke punten en belemmeringen), (2) microsysteem (familie, school, werkgevers, ondersteuning door leeftijdsgenoten), (3) meso- en exosysteem (interinstitutionele samenwerking, beleid van lokale overheden, houding van werkgevers), (4) macrosysteem (maatschappelijk bewustzijn, wettelijke voorschriften, economische omstandigheden), (5) chronosysteem (het effect van tijd), (6) uitdagingen, (7) oplossingsvoorstellen en (8) beste praktijken.

Conclusie: De resultaten geven aan dat inclusieve werkgelegenheid niet alleen een individuele kwestie is, maar een multidimensionaal proces dat coördinatie vereist op gezins-, institutioneel en maatschappelijk niveau. De houding van werkgevers, steun van het gezin, beroepsonderwijs en het beleid van lokale overheden zijn cruciale factoren voor de duurzaamheid van werkgelegenheid.

Sleutelwoorden: personen met een verstandelijke beperking, inclusieve werkgelegenheid, ecologische systemen, kwalitatief onderzoek, Turkije

Inleiding

Het creëren van een inclusief werkgelegenheidsecosysteem voor personen met een verstandelijke beperking wordt algemeen erkend als essentieel voor het verbeteren van de levenskwaliteit, sociale participatie en gelijkheid. Ondanks beleidsvooruitgang blijven hardnekkige belemmeringen, met name stigma, structurele rigiditeit en onvoldoende ondersteuning, de toegang tot zinvolle werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking beperken. Onderzoek wijst op de noodzaak van gecoördineerde, meerlagige interventies om deze uitdagingen aan te pakken.

Belemmeringen voor inclusieve werkgelegenheid

Stigma en attitudinale belemmeringen: Negatieve aannames, vooroordelen en lage verwachtingen van werkgevers en collega's blijven wijdverbreid, wat leidt tot discriminatie en uitsluiting van competitieve werkgelegenheid (Morris et al., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw et al., 2022; Pedersen et al., 2024). Werkgevers richten zich vaak op vermeende beperkingen in plaats van op capaciteiten, waardoor uitsluiting wordt versterkt (Shaw et al., 2022; Morris et al., 2024).

Structurele en beleidsmatige uitdagingen: Rigide financieringsmodellen, inflexibel werkgelegenheidsbeleid en binaire werkgelegenheidssystemen (gesegregeerd versus open) belemmeren de overgang naar inclusieve werkomgevingen (Joyce et al., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Morris et al., 2024). Gecentraliseerde en onpersoonlijke wervingsprocessen, een gebrek aan aanpassingen op de werkplek en onvoldoende coördinatie tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt beperken de kansen nog verder (Wendelborg et al., 2022; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024).

Tekortkomingen op het gebied van onderwijs en ondersteuning: Beperkte toegang tot inclusief onderwijs, beroepsopleidingen en individuele ondersteuning beperkt de voorbereiding op en het behoud van werk (Bialik & Mhiri, 2022; Readhead & Owen, 2020; Ducett et al., 2024; Joyce et al., 2024). Families en sociale netwerken spelen een cruciale maar vaak ondergewaardeerde rol bij het ondersteunen van werkgelegenheid (Bialik & Mhiri, 2022; Carter et al., 2023; Schwartzman et al., 2023).

Facilitators en beste praktijken

Holistische, ecosysteemgerichte benaderingen: Sectoroverschrijdende samenwerking tussen beleidsmakers, werkgevers, gezinnen en maatschappelijke organisaties is essentieel voor systemische hervormingen en duurzame inclusie (Morris et al., 2024; Shaw et al., 2022; Readhead & Owen, 2020). Participatieve, actiegerichte strategieën die de machtsverhoudingen en relaties tussen belanghebbenden aanpakken, worden aanbevolen (Shaw et al., 2022; Morris et al., 2024).

Inclusieve HR- en werkpraktijken: Inclusieve werving, aanpassing van functies, gestructureerde mentoring en ondersteunende relaties op de werkplek verbeteren de participatie, tevredenheid en retentie (Sigstad et al., 2025; Fajardo-Castro et al., 2024; Morris et al., 2024; Joyce et al., 2024). Organisatieculturen die sociale verbondenheid, vertrouwen en zinvolle bijdragen waarderen, bevorderen inclusie op het werk (Hafsteinsdóttir & Hardonk, 2023; Fajardo-Castro et al., 2024).

Innovatieve werkgelegenheidsmodellen. Aangepaste werkgelegenheid en sociale ondernemingen kunnen de werkgelegenheidsresultaten aanzienlijk verbeteren, hoewel de totale percentages laag blijven en opschaling vereisen (Martínez-Tur et al., 2025; Joyce et al., 2024). Technologie en digitale hulpmiddelen kunnen, mits inclusief ontworpen, de matching van banen en de toegankelijkheid verbeteren (Martínez-Tur et al., 2025; Readhead & Owen, 2020).

Concluderend kan worden gesteld dat het opbouwen van een echt inclusief werkgelegenheidsecosysteem voor personen met een verstandelijke beperking gecoördineerde actie vereist op beleids-, organisatorisch en gemeenschapsniveau. Het verminderen van stigma, het hervormen van structurele systemen en het verankeren van inclusieve praktijken zijn essentieel. Door gebruik te maken van technologie, sectoroverschrijdende samenwerking te bevorderen en te investeren in onderwijs en ondersteuningssystemen kunnen gelijke kansen worden gecreëerd voor alle personen met een verstandelijke beperking om op een zinvolle manier deel te nemen aan het arbeidsproces.



Co-funded by
the European Union

Resultaten

Als resultaat van de analyse zijn acht hoofdthema's naar voren gekomen. Hieronder staan de thema's, subthema's en citaten van deelnemers.

Tabel 1. Sociaal-demografische kenmerken van deelnemers en vertegenwoordigingsstatus

Deelnemer	Land	Leeftijd	Geslacht	Opleidingsniveau	Beroep / Functie	Type vertegenwoordiging	Werkervaring	Rol van deelnemer
P1	TR	34	M	Beroepsopleiding	Houtbewerking	Individueel	Voedingssector, 5 jaar	Individueel / Deelnemer
P2	TR	40	F	Bachelor	Loopbaanadviseur	Institutionele vertegenwoordiger	6 maanden	Institutionele vertegenwoordiger
P3	TR	43	F	Bachelor	Loopbaanadviseur	Institutionele vertegenwoordiger	10 jaar	Institutionele vertegenwoordiger
P4	TR	57	M	Afgestudeerd	Bedrijfsarts	Kamer van artsen	10 jaar	Institutionele vertegenwoordiger
P5	TR	44	F	Bachelor	Manager Handicapdienst	Gemeente	2 maanden	Vertegenwoordiger van de instelling
P6	TR	19	M	Beroepsopleiding	Landbouwstudent	Individueel	Geen werkervaring	Individueel / Deelnemer
P7	TR	31	F	Bachelor	Leraar / Jobcoach	Gemeente	9 jaar	Institutionele vertegenwoordiger
P8	TR	73	F	Bachelor	Verpleegkundige / NGO-functionaris	NGO	15 jaar	Vertegenwoordiger van een instelling





Co-funded by
the European Union

P9	TR	25	F	Middelbare school	Magazijn-/markt medewerker	Individueel	3 jaar	Individueel / Deelnemer
P10	TR	51	F	Bachelor	Leraar speciaal onderwijs	Onderwijsinstelling	14 jaar	Vertegenwoordiger van de instelling
P11	TR	50	F	Bachelor	Human Resources Manager	Particuliere sector	20 jaar+	Werkgeversvertegenwoordiger
P12	TR	61	F	Middelbare school	Gepensioneerd, gezinsvertegenwoordiger	Familie	Familielid	Individueel / Deelnemer
P13	TR	49	F	Middelbare school	Gepensioneerd, gezinsvertegenwoordiger	Familie	Familielid	Individueel / Deelnemer
P14	TR	35	F	Bachelor	Gemeenteafdeling voor arbeidsbemiddeling voor mensen met een handicap	Gemeente	15 jaar	Institutionele vertegenwoordiger



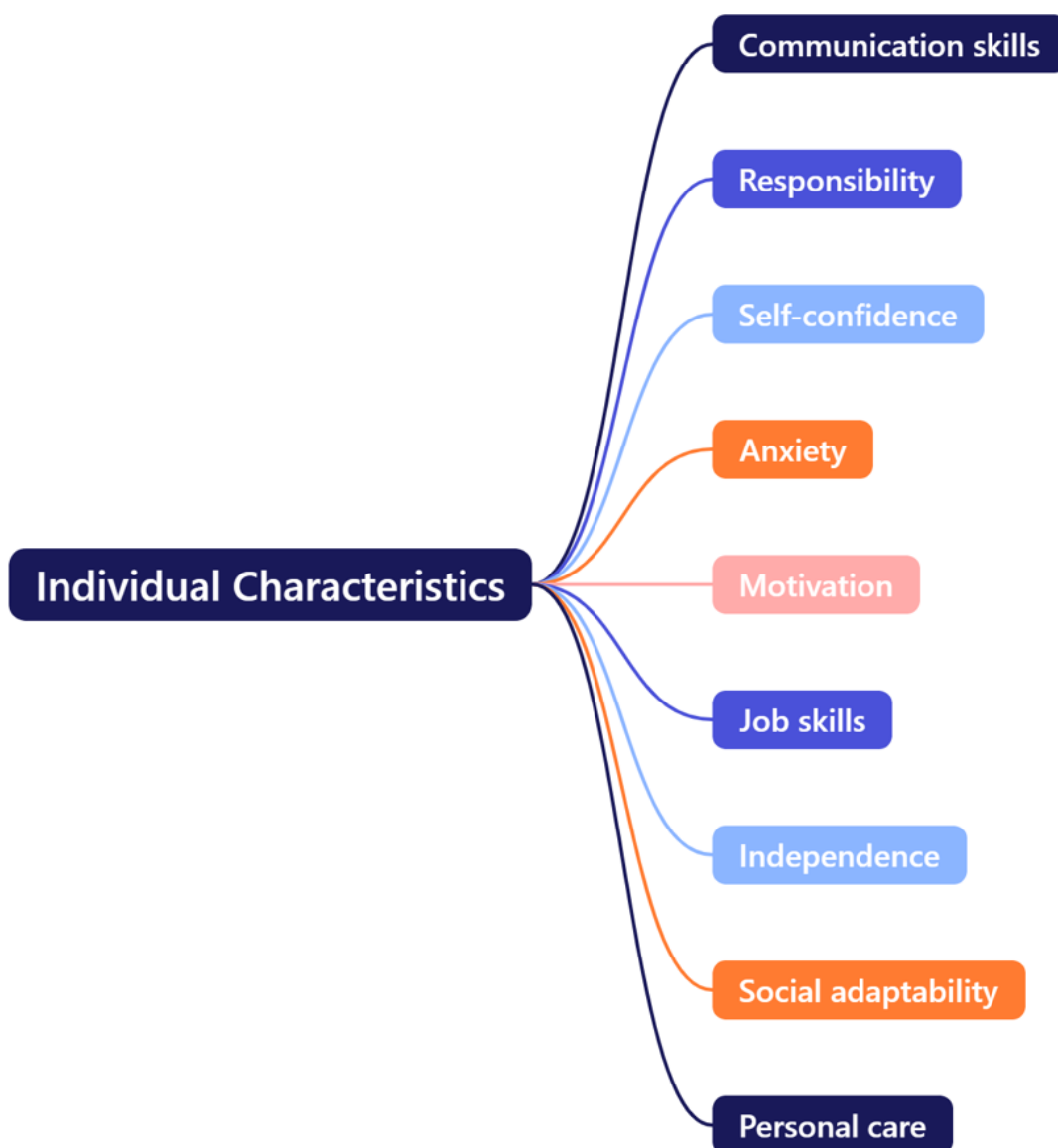
n.



Figuur 1: Conceptmap van het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking

Tabel 2. Ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: thema's

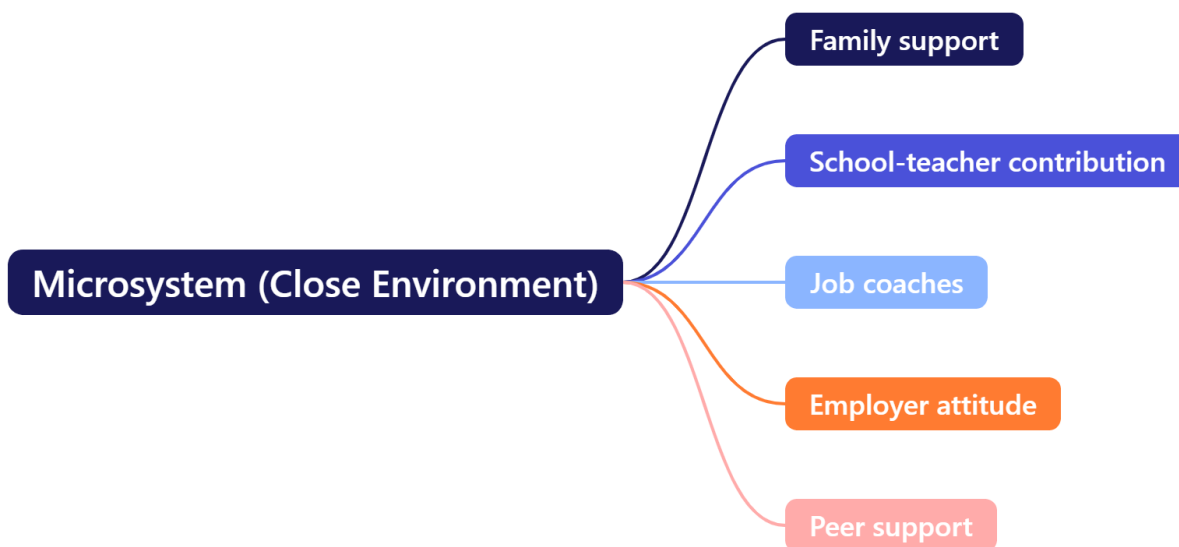
Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Communicatieve vaardigheden, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen, angsten, motivatie, beroepsvaardigheden, onafhankelijkheid, sociale aanpassing, persoonlijke verzorging
2. Microsysteem (directe omgeving)	Steun van familie, bijdrage van school en leerkrachten, jobcoaches, houding van werkgevers, steun van leeftijdsgenoten
3. Meso- en exosysteem	Samenwerking tussen gezin en school, Interinstitutionele coördinatie, Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven, Sociale ondersteuningsnetwerken, Lokaal overheidsbeleid, Werkgeversbeleid, Overheidsstimulansen, Sociale perceptie
4. Macrosysteem	Sociaal bewustzijn, culturele normen, wettelijke voorschriften, economische omstandigheden, sociale voorzieningen
5. Chronosysteem	Maatschappelijke veranderingen, evolutie in het onderwijs, technologische vooruitgang, sociale bewegingen, economische crises
6. Problemen	Stigma, ontoereikend onderwijs, onwetendheid van werkgevers, tekortkomingen in het beleid, gebrek aan sociale ondersteuning
7. Voorgestelde oplossingen	Bewustmakingsprogramma's, beroepsopleiding, ondersteuning door werkgevers, wettelijke regelgeving, sociale begeleiding, aanpassingsprocessen, gebruik van technologie, projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid
8. Goede praktijken	Speciale beroepsopleidingen, ondersteuningsprogramma's op de werkplek, projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid, ondersteuning door lokale overheden, gebruik van technologie



Figuur 2: Conceptmap van individuele sterke punten en belemmeringen

Tabel 3. Thema 1 — Individuele sterke punten en belemmeringen (subthema's, deelnemers en representatieve citaten)

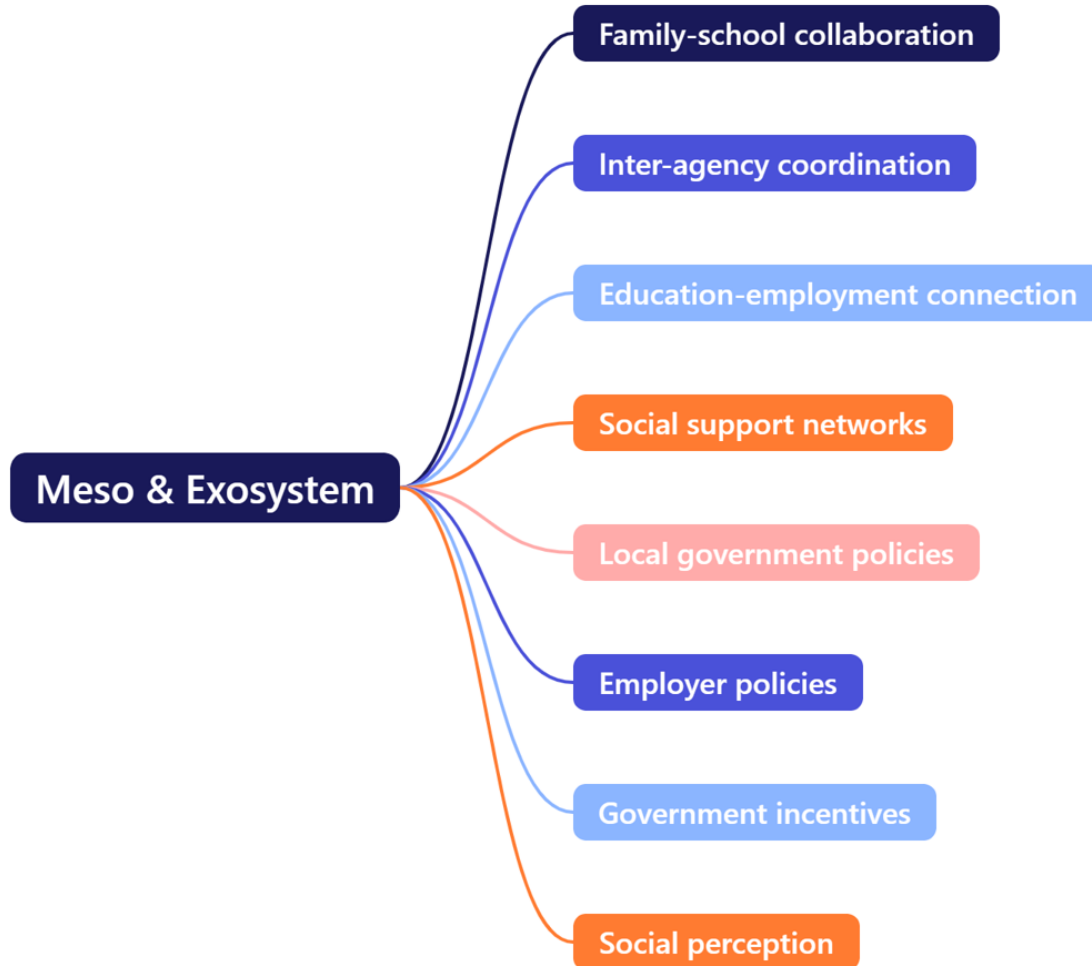
Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Communicatieve vaardigheden	P9, P3, P11 (3)	P11: "Communicatieve vaardigheden vergroten de kans op het vinden van een baan."
Respect, verantwoordelijkheid en behulpzaamheid	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "Respectvol zijn is belangrijk. Daarna moeten zij jou ook respecteren." P3: "Het perspectief van werkgevers... verantwoordelijk zijn, respectvol zijn, behulpzaam zijn... communicatie."
Zelfvertrouwen	P10, P4 (2)	P10: "Als studenten geen zelfvertrouwen hebben, kun je hun talent niet aanboren, zelfs als ze talent hebben."
Angst en bezorgdheid	P4, P10 (2)	P4: "Over het algemeen is het zelfvertrouwen laag als gevolg van een verstandelijke beperking, zijn er angsten en zorgen... Hoe groot is de angst tijdens het werk?"
Motivatie	P7 (1)	P7: "Als de persoon de baan tijdens de leerfase aanneemt, neemt zijn motivatie toe en kan hij beter presteren."
Werkvaardigheden en -bekwaamheden	P11, P9, P4 (3)	P7: "Als de vaardigheden geschikt zijn voor de functie, kan deze duurzamer worden." P9: "Je doet je werk al... Je bent gedisciplineerd... Je bent verantwoordelijk voor je werk."
Onafhankelijkheid	P7, P13 (2)	P7: "Ze moeten onafhankelijk worden, maar zeer beschermende families willen dat niet."
Sociale aanpassing en interactie	P11, P10, P9 (3)	P9: "Ze waren gelukkig met mij... We zijn als broers en zussen." P4 (vraag): "Zijn ze vatbaar voor misbruik? Worden deze personen geconfronteerd met misbruik op het werk?"
Persoonlijke verzorging	P4, P1 (2)	P4: "Hoe zit het met persoonlijke verzorging? Verzorgen ze zichzelf (kleding, haar, ogen), of niet? Want dat is ook belangrijk." P1: "Persoonlijke hygiëne is belangrijk als je op sollicitatiegesprek gaat."



Figuur 3: Conceptmap van het microsysteem

Tabel 4. Thema 2 — Microsysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

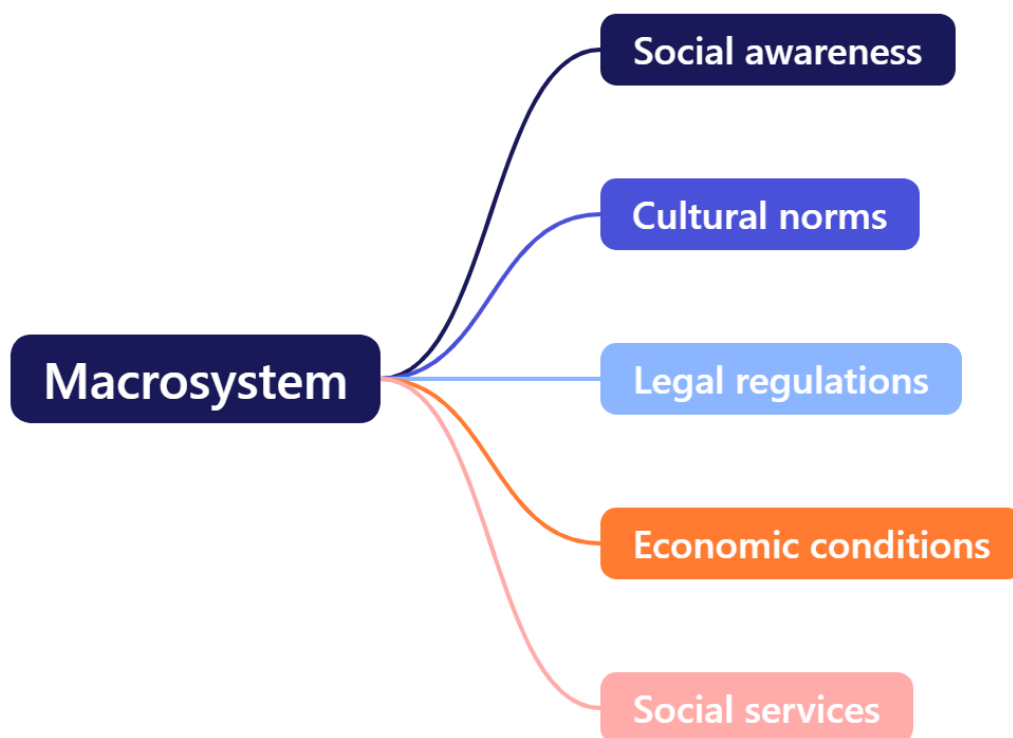
Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Ondersteuning door familie	P12, P13, P10 (3)	P12: "Het gezin speelt een belangrijke rol in de opvoeding van deze kinderen." P13: "Ik wil dat mijn kind een baan vindt. Ik wil dat ze op eigen benen kunnen staan."
Bijdrage van school en leerkrachten	P10, P8, P11 (3)	P10: "In het 9e leerjaar laten we onze leerlingen kennismaken met verschillende beroepen... Er worden 14 soorten opleidingen aangeboden in het speciaal beroepsonderwijs."
Jobcoaches	P3, P7, P8 (3)	P12: "Als we de jobcoach niet als garantie aan de werkgever presenteren... verwachten we dat de staat jobcoaches opleidt." P8: "Er wordt een functieanalyse uitgevoerd; de jobcoach vermindert vooroordelen."
Houding en relaties van werkgevers	P2, P11, P4, P14 (4)	P14: "De houding van de werkgever is zeer bepalend voor de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking."
Vrienden en ondersteuning door lotgenoten	P11, P12 (2)	P11: "Sociale steun betekent vrienden, geliefden... Zij kunnen misbruikt worden."



Figuur 4: Conceptmap van het meso- en exosysteem

Tabel 5. Thema 3 — Meso- en exosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

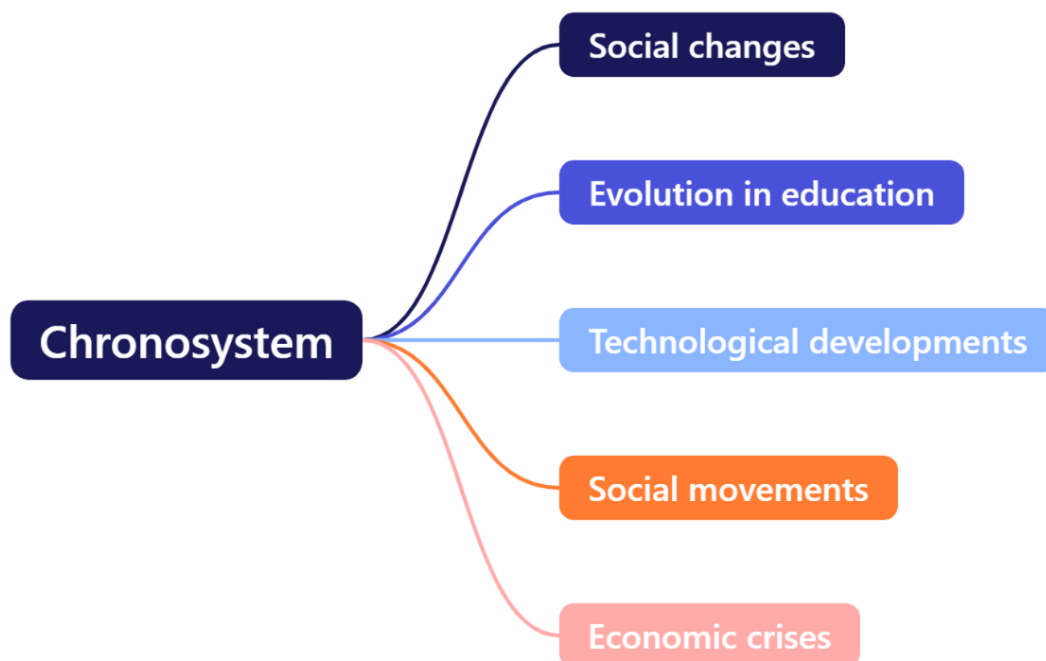
Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Samenwerking tussen gezin en school	P13, P12, P10 (3)	<i>P10: "Zonder het gezin werkt het niet. We beginnen bij het gezin."</i>
Interinstitutionele coördinatie	P14, P7, P8 (3)	<i>P14: "Er is geen coördinatie tussen instellingen."</i>
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven	P11, P7, P10 (3)	<i>P11: "...de directeur van het bedrijf, de afdelingsmanager, HR... zij kunnen tijdens het werk positieve eigenschappen verwerven."</i>
Sociale ondersteuningsnetwerken	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	<i>P13: "Sommige gezinnen willen niet accepteren dat hun kind een handicap heeft." P8: "De acceptatie neemt toe voor degenen die solliciteren via referenties of connecties."</i>
Lokaal overheidsbeleid	P14, P7, P8 (3)	<i>P8: "Lokale overheden moeten hierin een actievere rol spelen."</i>
Beleid en houding van werkgevers	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	<i>P4: "Wil de werkgever überhaupt mensen met een handicap in dienst nemen? Is het een wettelijke verplichting? De aanpassingen die nodig zijn om mensen met een handicap in dienst te nemen, zijn een uitdaging."</i>
Overheidssteun en stimuleringsmaatregelen	P4, P11, P5 (3)	<i>P4: "Er zouden stimuleringsmaatregelen van de overheid moeten zijn, zoals een minimumloon plus verzekeringssteun."</i>
Maatschappelijke perceptie en gevoeligheid	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	<i>P5: "De perceptie van mensen met een verstandelijke beperking in de samenleving is erg belangrijk." P10: "We zien goede voorbeelden in de media, er is sprake van positieve discriminatie, maar er zou meer moeten zijn."</i>



Figuur 5: Conceptmap van het macrosysteem

Tabel 6. Thema 4 — Macrosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Sociaal bewustzijn en onderwijs	P5, P14, P11 (3)	P14: "Er moet meer bewustzijn worden gecreëerd dat mensen met een verstandelijke beperking inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt."
Culturele normen en waarden	P4, P13, P3 (3)	P4: "Zolang de culturele normen niet veranderen, zullen de problemen blijven bestaan."
Wettelijke voorschriften en beleid	P7, P2, P11 (3)	P2: "Wettelijke voorschriften voor gehandicapten moeten strenger worden gehandhaafd."
Economische omstandigheden	P4, P10, P14 (3)	P4: "Economische omstandigheden beïnvloeden de voorkeuren van werkgevers."
Sociale diensten en ondersteuning	P5, P12 (2)	P5: "Er moeten begeleidingsdiensten worden aangeboden aan gezinnen."



Figuur 6: Conceptmap van het chronosysteem

Tabel 7. Thema 5 — Chronosysteem (de invloed van tijd)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Maatschappelijke veranderingen	P8, P14, P5 (3)	P14: "Vroeger was de perceptie negatief, maar dat is in de loop der tijd veranderd."
Evolutie in het onderwijs	P11, P7, P13 (3)	P11: "Veranderingen in ons onderwijssysteem hebben kansen gecreëerd voor mensen met een handicap."
Technologische vooruitgang	P3, P4, P11 (3)	P3: "Technologie is een belangrijk hulpmiddel dat het leven van personen met een handicap vergemakkelijkt."
Sociale bewegingen en bewustwording	P8, P12, P5 (3)	P8: "Sociale bewegingen zijn belangrijk voor bewustwording."
Impact van economische crises	P4, P10, P14 (3)	P4: "Economische crises hebben een negatieve invloed op de werkgelegenheid van personen met een handicap."

Tabel 8. Thema 6 — Problemen (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Maatschappelijke stigma's en vooroordelen	P14, P5 (2)	P5: "Stigma ondermijnt het zelfvertrouwen van personen met een handicap."
Ontoereikend onderwijs en vaardigheden	P4, P3 (2)	P4: "Het onderwijssysteem voldoet niet aan de behoeften van personen met een handicap."
Onwetendheid en ongevoeligheid van werkgevers	P11, P7 (2)	P7: "De meeste werkgevers zien het potentieel van deze personen over het hoofd."
Tekortkomingen in beleid en ondersteuning	P2, P8 (2)	P2: "Het overheidsbeleid is ontoereikend."
Gebrek aan sociale ondersteuning	P10, P12 (2)	P10: "Sociale ondersteuningsnetwerken voldoen niet aan de behoeften."

Tabel 9. Thema 7 — Voorgestelde oplossingen en strategieën

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Bewustmakings- en voorlichtingsprogramma's	P5, P11, P8 (3)	P5: "Er moeten educatieve programma's worden georganiseerd om het bewustzijn in de samenleving te vergroten."
Beroepsopleiding en -ontwikkeling	P3, P4, P8 (3)	P3: "Beroepsopleidingsprogramma's vergroten de arbeidsparticipatie."
Opleiding en ondersteuning van werkgevers	P7, P14 (2)	P7: "Werkgevers moeten worden opgeleid en hun mogelijkheden moeten worden uitgelegd."
Wettelijke voorschriften en stimuleringsmaatregelen	P2, P8 (2)	P2: "De overheid moet zorgen voor effectievere wettelijke voorschriften en stimulansen."
Sociale ondersteuning en begeleiding	P10, P12, P5 (3)	P12: "Begeleiding en ondersteunende diensten moeten worden uitgebreid."
Aanpassing en ondersteuning op de werkplek	P11, P14, P4 (3)	P11: "Er moet een ondersteunende omgeving worden gecreëerd op de werkplek."
Gebruik van technologie	P3, P8, P2 (3)	P2: "Technologische hulpmiddelen stellen hen in staat om actiever te zijn in het beroepsleven."
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid	P8, P7, P5 (3)	P8: "Sociaal verantwoordelijke projecten zijn effectief om het bewustzijn te vergroten."
Deelname van lokale overheden	P4, P11, P14 (3)	P14: "De inspanningen van lokale overheden kunnen de levenskwaliteit verbeteren."

Tabel 10. Thema 8 — Goede praktijken

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Speciaal onderwijs Beroepsscholen	P11, P3 (2)	<i>P11: "Jongeren die stage lopen bij beroepsopleidingen voor speciaal onderwijs kunnen een baan vinden."</i>
Programma's voor ondersteuning op de werkplek	P4, P12 (2)	<i>P4: "Ondersteuningsprogramma's op de werkplek vergemakkelijken de aanpassing."</i>
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid	P8, P7, P5 (3)	<i>P5: "Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn effectief om het bewustzijn te vergroten."</i>
Steun van lokale overheden	P4, P11 (2)	<i>P11: "Lokale overheden die projecten ontwikkelen voor de behoeften van personen met een handicap zijn nuttig (bijv. Supported Employment Office, gemeente İzmir)."</i>
Gebruik van technologie	P3, P8, P2 (3)	<i>P3: "Technologie ondersteunt hun zelfstandig leven... Ze kunnen vanuit huis solliciteren en zich inschrijven bij İŞKUR."</i>

Discussie

De werkgelegenheid van personen met een verstandelijke beperking (VB) wordt bepaald door een complexe wisselwerking tussen individuele, familiale, institutionele en maatschappelijke factoren. De volgende discussie- en conclusiesecties worden ondersteund door recent, peer-reviewed onderzoek.

Bevindingen op individueel niveau: Zelfvertrouwen, communicatieve vaardigheden en sociale competenties zijn cruciaal voor succes op de arbeidsmarkt voor personen met ID. Deze persoonlijke eigenschappen hangen samen met een hoger zelfbeeld, onafhankelijkheid en het behoud van een baan, vooral in geïntegreerde werkomgevingen (Almalky, 2020; Taubner et al., 2021). Beperkte toegang tot programma's voor vaardigheidsontwikkeling en beroepsopleiding blijft echter een belemmering, wat de noodzaak van meer diverse en toegankelijke opleidingsmogelijkheden onderstreept (Taubner et al., 2021; Garrels & Sigstad, 2021; Jacob & Pillay, 2023).

Bevindingen op gezins- en schoolniveau: Actieve betrokkenheid van het gezin en beroepskeuzevoorlichting tijdens de schooljaren verbeteren de arbeidsresultaten van personen met een verstandelijke beperking aanzienlijk. Steun van het gezin gaat gepaard met een lager personeelsverloop en een grotere werkgelegenheidsbehoud (Park, 2021; Carter et al., 2023). Omgekeerd kan een overbeschermende houding van het gezin de onafhankelijkheid en deelname aan het arbeidsproces belemmeren (Carter et al., 2023; Bialik & Mhiri, 2022). Vroegtijdige en voortdurende samenwerking tussen scholen, gezinnen en

arbeidsbemiddelingsdiensten is essentieel voor een succesvolle overgang naar werk (Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024; Taubner et al., 2021).

Bevindingen op institutioneel en werkgeversniveau: De houding van werkgevers en een gebrek aan bewustzijn vormen belangrijke belemmeringen voor inclusieve werkgelegenheid. Positieve ervaringen van werkgevers en gerichte opleidingen kunnen de houding verbeteren en de aanwervingspercentages verhogen (Milanović-Dobrota et al., 2025; Elahdi & Alnahdi, 2022; Morris et al., 2024). Institutionele coördinatie – zoals jobcoaching, aanpassingen op de werkplek en samenwerking tussen instanties – bevordert duurzame werkgelegenheid en een soepelere overgang van onderwijs naar werk (Joyce et al., 2024; Wendelborg et al., 2022; Taubner et al., 2021; Schall et al., 2024).

Bevindingen op maatschappelijk en politiek niveau: Maatschappelijke stigma's, onvoldoende beleidsuitvoering en een laag bewustzijn bij het publiek blijven de kansen op werk voor personen met een verstandelijke beperking beperken. Hoewel er wettelijke kaders bestaan, wordt het effect ervan vaak ondermijnd door slechte handhaving en hardnekkige vooroordelen (Garrels & Sigstad, 2021; Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022). Nationale bewustmakingscampagnes, effectieve stimulansen voor werkgevers en een krachtige monitoring van de uitvoering van het beleid zijn noodzakelijk om de kloof tussen beleid en praktijk te overbruggen (Joyce et al., 2024; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Een gecoördineerde aanpak op meerdere niveaus is essentieel om inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking te bevorderen. Het verbeteren van individuele vaardigheden, het stimuleren van betrokkenheid van familie en school, het verbeteren van institutionele ondersteuning en het aanpakken van maatschappelijke barrières zullen gezamenlijk de arbeidsparticipatie verhogen en sociale integratie bevorderen (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce et al., 2024; Park, 2021; Taubner et al., 2021; Carter et al., 2023; Bialik & Mhiri, 2022).

Conclusie

Deze studie presenteert uitgebreide bevindingen met betrekking tot het werkgelegenheidsecosysteem voor personen met een verstandelijke beperking. De resultaten leiden tot de volgende aanbevelingen op verschillende niveaus:

Individueel niveau: Het ontwikkelen van zelfvertrouwen, communicatieve vaardigheden en sociale vaardigheden is van cruciaal belang. Door personen op deze gebieden te ondersteunen, worden hun kansen op werk vergroot.

Gezins- en schoolniveau: Begeleidingsdiensten en beroepskeuzevoorlichting moeten worden versterkt. Gezinnen moeten worden aangemoedigd om een actievere rol te spelen in het onderwijsproces van hun kinderen.

Institutionele niveau: Het coachingsysteem moet op grote schaal worden geïmplementeerd en de coördinatie tussen instellingen moet worden verbeterd. Dit zal de uitdagingen verminderen waarmee personen met een verstandelijke beperking worden geconfronteerd bij het zoeken naar werk.

Maatschappelijk niveau: Er moeten bewustmakingscampagnes, stimuleringsmaatregelen voor werkgevers en effectieve juridische praktijken worden geïmplementeerd. Inzicht in het potentieel van personen met een verstandelijke beperking in de samenleving zal een positieve invloed hebben op het werkgelegenheidsproces.

Kortom, de duurzaamheid van inclusieve werkgelegenheid vereist gezamenlijke inspanningen van individuen, gezinnen, werkgevers, onderwijsinstellingen, lokale overheden en beleidsmakers. Deze multidimensionale aanpak zal de participatie van personen met een verstandelijke beperking op de arbeidsmarkt vergroten en hun sociale integratie ondersteunen.

Referenties

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Effecten van aangepast werk op personen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking: een gerandomiseerde gecontroleerde studie in Spanje. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E., & Wendelborg, C. (2025). Kenmerken van werkplekken en werkgevers die cognitieve diversiteit op de werkvloer omarmen. *Verstandelijke en ontwikkelingsstoornissen*, 63 2, 105-119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). 'Ze denken dat ik het niet kan': ervaringen van zelfverdedigers, arbeidsdeskundigen en werkgevers met betrekking tot de tewerkstelling van volwassenen met een verstandelijke beperking. *Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID*, 37 3, e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Belemmeringen voor werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking in lage- en middeninkomenslanden: perspectieven van zelfverdedigers en families. *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). Inzicht in arbeidsintegratie: analyse van de perspectieven van mensen met een verstandelijke beperking op werkgelegenheid op de IJslandse arbeidsmarkt. *Work (Reading, Mass.)*, 75, 433 - 445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). Werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking in de Scandinavische landen: een verkennend onderzoek. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – Are the current approaches deep enough?. *Journal of International Development*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Organisatorische en beleidsmatige belemmeringen voor de overgang van begeleid naar open werk voor mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95 - 105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Organisatorische context en bevrediging van basisbehoeften van werknemers met een verstandelijke beperking als bronnen van welzijn. *Sociale wetenschappen*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Familieperspectieven op de complexiteit van het nastreven van geïntegreerde werkgelegenheid voor volwassenen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis. *Amerikaans tijdschrift over verstandelijke en ontwikkelingsstoornissen*, 128 3, 219-236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Readhead, A., & Owen, F. (2020). Werkondersteuning en resultaten voor personen met een verstandelijke en/of ontwikkelingsstoornis: een overzicht van recente bevindingen. *Current Developmental Disorders Reports*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). De organisatorische kenmerken die een succesvolle overgang naar werk mogelijk maken voor mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID*, 38 1, e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E., & Taylor, J. (2023). Perspectieven van gezinnen op het bevorderen van betaald werk voor personen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 68, 79 - 91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>

Ducett, K., Myers, B., & Shults, B. (2024). Werken om te werken: werk vinden na inclusief hoger onderwijs. *British Journal of Learning Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Werving en werkregelingen voor werknemers met een verstandelijke beperking in concurrerende banen. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M., & Søndena, E. (2024). Geestelijke gezondheid, uitdagend gedrag, diagnose en toegang tot werk voor mensen met een verstandelijke beperking in Noorwegen. *Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID*, 37 3, e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Almalky, H. (2020). Werkgelegenheidsresultaten voor personen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking: een literatuuronderzoek. *Children and Youth Services Review*. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>

Bennett, R., & Vijaygopal, R. (2025). Werkgelegenheidssituatie en de vorming van stigmatiserende attitudes ten opzichte van mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of Intellectual Disabilities*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Familieperspectieven op de complexiteit van het nastreven van geïntegreerde werkgelegenheid voor volwassenen met een verstandelijke en ontwikkelingsbeperking.

American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities, 128(3), 219–236.
<https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Factoren die verband houden met de houding van werknemers ten opzichte van de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking in Saoedi-Arabië. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Organisatorische en beleidsmatige belemmeringen voor de overgang van begeleid naar open werk voor mensen met een verstandelijke beperking. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Werkgeversperspectieven op het aannemen van personen met een verstandelijke beperking: een casestudy uit Servië. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Ze denken dat ik het niet kan": ervaringen van zelfverdedigers, arbeidsdeskundigen en werkgevers met betrekking tot de tewerkstelling van volwassenen met een verstandelijke beperking. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Factoren die van invloed zijn op de overgang naar de arbeidsmarkt, duurzame werkgelegenheid en langdurige werkloosheid bij personen met een verstandelijke beperking. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Schall, C., Avellone, L., & Wehman, P. (2024). Werkgelegenheidsinterventies voor mensen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis: een Delphi-onderzoek naar de perspectieven van belanghebbenden. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Duurzaamheid van werk voor mensen met een verstandelijke beperking: een systematisch overzicht. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Werving en werkregelingen voor werknemers met een verstandelijke beperking in concurrerende banen. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Titel van het onderzoek: Evaluatie van de perspectieven van belanghebbenden op inclusief beroepsonderwijs en werkgelegenheidstrajecten voor personen met een verstandelijke beperking: een multinationalaal focusgroeponderzoek

Informatie over de focusgroepssessie: geval van Nederland

Land: Nederland

Datum: 26 september 2025

Locatie: Rotterdam

Duur: 16:30 – 20:00

Deelnemers

Systeemniveau	Deelnemers	Aantal
Mesosysteem	Onderwijzers (speciaal/beroeps), specialisten in sociale dienstverlening	9
Exosysteem	Werkgevers, vertegenwoordigers van ngo's/overheid	3
Totaal		12

Moderator:

Christina Eirini Karvouna

Type opname: Notulenopname

Transcriptie voltooid door: Christina Eirini Karvouna

Gegevens geanalyseerd en gerapporteerd door: Christina Eirini Karvouna

Datum transcriptie: 29 september 2025



Co-funded by
the European Union

Het ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: het geval van Nederland, een focusgroepstudie

Samenvatting

Dit rapport presenteert de bevindingen van een focusgroep die in Rotterdam is gehouden met belangrijke belanghebbenden over de werkgelegenheid van jongeren met een verstandelijke beperking (VB). Het doel was om de belemmeringen, kansen en ondersteuningsmechanismen te onderzoeken die van invloed zijn op de deelname aan de arbeidsmarkt, en tegelijkertijd inzichten te verzamelen van jongeren, gezinnen, werkgevers, ngo's en instellingen die betrokken zijn bij inclusieve werkgelegenheid.

Nederland heeft een robuust wettelijk kader voor de rechten van personen met een handicap (Participatiewet, Wet Gelijke Behandeling Handicap/Chronische Ziekte, ratificatie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap), maar personen met een verstandelijke beperking blijven ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. De regio Rotterdam biedt belangrijke goede praktijken, zoals Brownies & DownieS-café's, initiatieven van Werkgeversservicepunt Rijnmond en sociale ondernemingen, maar kampt ook met uitdagingen op het gebied van duurzaamheid, bewustwording bij werkgevers en ondersteuning op de lange termijn.



Resultaten

Als resultaat van de analyse zijn acht hoofdthema's naar voren gekomen. Hieronder staan de thema's, subthema's en citaten van deelnemers.

Tabel 1. Sociaal-demografische kenmerken van deelnemers en vertegenwoordigingsstatus

Deelnemer	Land	Leeftijd	Geslacht	Opleidingsniveau	Beroep / Functie	Type vertegenwoordiging	Werkervaring	Rol van deelnemer
P1	NL	51	M	Bachelor	Gemeentelijk ambtenaar, Afdeling Sociale Zaken (Rotterdam)	Beleidsmedewerker/w erkgeversvertegenwoordiger	15 jaar ervaring in inclusief werkgelegenheids beleid	Organisatorische vertegenwoordiging
P2	NL	46	F	Bachelor	Jobcoach (UWV / gemeentelijke dienst)	Ondersteunend personeel	12 jaar	Organisatievertegenwoordiging
P3	NL	39	M	Bachelor	Werkgever (café-eigenaar)	Werkgever	10 jaar in de horeca	Organisatorische vertegenwoordiging
P4	NL	49	F	Master	Leraar, speciaal onderwijs (VSO)	Opvoeder	20 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging
P5	NL	44	F	Master	Vertegenwoordiger van een ngo (Disability Inclusion Rotterdam)	NGO/Publiek	15 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging
P6	NL	41	F	Bachelor	Beroepsonderwijsspecialist (MBO-school)	Onderwijzer	14 jaar	Organisatievertegenwoordiging



Co-funded by
the European Union

P7	NL	52	M	Bachelor	Werkgever (winkelmanager)	Werkgever	8 jaar in de detailhandel	Vertegenwoordiging van de organisatie
P8	NL	47	F	Bachelor	Maatschappelijk werker (gemeentelijk team voor ondersteuning van personen met een handicap)	Sociale dienstverlening	18 jaar	Vertegenwoordiging van de organisatie
P9	NL	35	M	Bachelor	Jobcoach (beschutte werkorganisatie)	Ondersteunend personeel	10 jaar	Organisatievertegenwoordiging
P10	NL	55	F	Master	Vertegenwoordiger van een ngo (Nationale Raad voor Gehandicapten)	NGO/Publiek	22 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging
P11	NL	50	M	Master	Gemeentelijk ambtenaar (werkgelegenheid en participatie)	Beleidsvertegenwoord iger	20 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging
P12	NL	42	F	Bachelor	Werkgever (HR-manager logistiek bedrijf)	Werkgever	12 jaar	Organisatorische vertegenwoordiging



n.

Tabel 2. Ecosysteem van inclusieve werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke beperking: thema's

Thema	Subthema's
1. Individuele kenmerken	Ontwikkeling van sociale en communicatieve vaardigheden in gestructureerde werkomgevingen; verantwoordelijkheid gestimuleerd door middel van taakverdeling en supervisie; praktisch leren met behulp van visuele hulpmiddelen, checklists en stapsgewijze begeleiding; omgaan met stress op de werkplek door middel van coaching; zelfvertrouwen opbouwen door zichtbare prestaties (bijv. taken voltooien, loon verdienen); motivatie ondersteund door positieve feedback van leidinggevendenden, collega's en klanten; focus op onafhankelijkheid en inzetbaarheid; belang van persoonlijke hygiëne en zelfzorg in professionele contexten; naleving van routines en discipline op de werkplek.
2. Microsysteem (directe omgeving)	De faciliterende rol van docenten, jobcoaches en mentoren bij het overbruggen van onderwijs en werk (praktijkonderwijs, MBO, VSO); gestructureerd leiderschap door werkgevers met duidelijke teamregels en ondersteunende managers; peer mentoring op de werkplek om inclusie te creëren; samenwerking met ngo's en vrijwilligers om aanvullende ondersteuning te bieden; noodzaak van coördinatie met gezinnen benadrukt door professionals, maar gezinnen worden indirect vertegenwoordigd in plaats van direct.
3. Meso- en exosysteem	Regelmatige communicatiekanalen tussen scholen, UWV/jobcoaches, werkgevers en ngo's; flexibele roosterpraktijken bij inclusieve werkgevers; coördinatieproblemen tussen instellingen (gemeenten, UWV, scholen, ngo's); afhankelijkheid van Werkgeversservicepunt Rijnmond en inclusieve sociale ondernemingen voor stages en begeleide plaatsingen; aanhoudend tekort aan jobcoaches en capaciteit voor intensieve ondersteuning; mismatch tussen onderwijsprogramma's en de werkelijke behoeften van de arbeidsmarkt; gebrek aan opschaling van succesvolle pilots door gemeentelijke autoriteiten; administratieve vertragingen bij registraties bij het UWV/doelgroepregister; inclusieve werkpraktijken zoals gemengde teams, taakvereenvoudiging en visuele rolverdeling; sectorale kansen in de logistieke sector, havenconomie en horeca in Rotterdam.
4. Macrosysteem	Sterke wettelijke basis (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet), maar inconsistente uitvoering; overgangskloof tussen inclusief onderwijs en duurzame trajecten naar werk; beperkte impact van het nationale Banenafpraak-quotasysteem door ongelijke betrokkenheid van werkgevers; culturele normen in Nederland die participatie, zelfredzaamheid en onafhankelijkheid benadrukken; geleidelijke

	verbetering van de publieke perceptie, hoewel stereotypen over verstandelijke beperkingen blijven bestaan; media-aandacht en bewustmakingscampagnes spelen een rol in normalisatie; De economische structuur van Rotterdam (havens, logistiek, dienstverlening) biedt zowel kansen als uitdagingen voor inclusieve werkgelegenheid.
5. Chronosysteem	COVID-19-verstoring van opleidingen, stages en werkgelegenheidstrajecten, gevolgd door gedeeltelijk herstel; voortgezet gebruik van digitale planningstools (WhatsApp-groepen, werkgeversapps, gemeentelijke platforms); verschuiving naar kleinere teams en flexibele werktijden na de pandemie; beleidsdiscours verschuift van beschermende zorg naar autonomie en op rechten gebaseerde benaderingen; groeiende zichtbaarheid van inclusieve bedrijfsmodellen (bijv. Brownies & DownieS-café's, inclusieve logistieke teams); sport- en gemeenschapsinitiatieven worden door professionals gezien als een indirecte versterking van de inzetbaarheid en veerkracht.
6. Problemen	Structurele belemmeringen in het vervoer (met name buiten de stadscentra); onvoldoende aantal opgeleide jobcoaches; complexiteit en traagheid van de administratieve procedures van het UWV/de gemeente; gebrek aan systematische opschaling van inclusieve praktijken; aanhoudende vooroordelen van werkgevers over productiviteit, flexibiliteit en kosten; zwakke en gefragmenteerde mechanismen voor de overgang van onderwijs naar werk; onzekerheid door afhankelijkheid van stages, kortlopende of gesubsidieerde contracten.
7. Voorgestelde oplossingen	Opzetten van gestructureerde programma's voor de overgang van school naar werk (6-12 maanden) met geïntegreerde jobcoaching; vereenvoudigen van bureaucratische processen bij UWV en gemeenten met één loket; opzetten van een regionaal coördinatiebureau voor inclusieve werkgelegenheid in Rotterdam; uitbreiden van vervoersondersteuning (reiskostenvergoedingen, carpoolen, gedeelde mobiliteitsoplossingen); Voer publieke campagnes om de tewerkstelling van mensen met een verstandelijke beperking te normaliseren; zorg voor voortdurende bijscholing van opvoeders en jobcoaches op het gebied van inclusie op de werkplek; introduceer digitale systemen voor het delen van gegevens tussen scholen, werkgevers en diensten; rust werkplekken uit met leermiddelen (visuele handleidingen, checklists, microlearningvideo's); bevorder de integratie van sport- en vrijetijdsprogramma's met trainingen om mensen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt; breid het gebruik van toegankelijke digitale hulpmiddelen voor werving en training uit.
8. Goede praktijken	Inclusieve café-/restaurantmodellen (bijv. Brownies & DownieS) die werknemers met een verstandelijke beperking in dienst hebben; partnerschappen tussen beroepsopleidingen (MBO) en inclusieve

	werkgevers; NGO-netwerken zoals MEE Rotterdam Rijnmond die professionals en werkgevers ondersteunen; gebruik van peer-to-peer mentorsystemen op de werkplek; inclusief teammanagement met duidelijke rolverdeling; sociale marketing via dagelijks contact met klanten in de detailhandel/horeca; digitale platforms (planning, communicatie-apps) die aanpassing op de werkplek ondersteunen; flexibele en adaptieve dienstroosterplanning; zichtbaarheidscampagnes die succesvolle plaatsingen in de logistieke en dienstensector in Rotterdam onder de aandacht brengen.
--	--

Tabel 3. Thema 1 — Individuele sterke punten en belemmeringen (subthema's, deelnemers en representatieve citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Socialisatie en communicatie met klanten	P4, P7	<i>P4: "We merken dat werknemers met een verstandelijke beperking, zodra ze worden ondersteund, uitstekend zijn in het verwelkomen van klanten — ze brengen warmte die de gastvrijheid versterkt."</i>
Verantwoordelijkheidsgevoel bij het dragen van het uniform	P3, P12	<i>P12: "Als ze in uniform en met hun badge arriveren, zie je trots — het geeft aan dat ze deel uitmaken van het team."</i>
Praktijkgericht leren / leren op de werkplek (gebruik van checklists/hulpmiddelen)	P2, P6	<i>P2: "Leren gaat het beste als taken worden opgedeeld in stappen met checklists of visuele hulpmiddelen — praktijk is effectiever dan theorie."</i>
Aanpassen aan het ritme van de dienst en omgaan met angst	P4, P8	<i>P8: "Sommigen hebben moeite met een snelle werkomgeving, maar met coaching en duidelijke routines kunnen ze veel beter omgaan met stress."</i>
Zelfvertrouwen door zichtbare prestaties (sport/werk)	P5, P10	<i>P5: "Succes in kleine stapjes — een taak voltooien, een opleiding afronden of betaald worden — bouwt echt zelfvertrouwen op dat zich vertaalt naar andere aspecten van het leven."</i>
Motivatatie (feedback van familie en gasten)	P6, P9	<i>P9: "Positieve feedback van klanten of managers motiveert hen enorm — erkenning is net zo belangrijk als het salaris."</i>
Doel van onafhankelijkheid	P1, P11	<i>P1: "Ons doel is niet alleen plaatsing, maar hen helpen om onafhankelijke werknemers te worden die een bijdrage leveren aan de arbeidsmarkt."</i>

Zelfzorg/hygiëne	P2, P6	P2: "We leggen de nadruk op persoonlijke presentatie — schoon, op tijd en in uniform komen is onderdeel van het opbouwen van een identiteit op de werkplek."
Naleving van de arbeidsdiscipline	P3, P7	P7: "Zodra de routines duidelijk zijn, volgen ze de schema's en regels met echte discipline – soms zelfs beter dan andere werknemers."

Tabel 4. Thema 2 — Microsysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Vervoer en dagelijkse logistiek (openbaar vervoer, fietsen, ondersteuning voor woon-werkverkeer)	P2, P8	P8: "Vervoer blijft een dagelijkse uitdaging – als ze niet zelfstandig naar hun werk kunnen komen, daalt de participatie. Ondersteuning met openbaar vervoer of fietslessen is cruciaal."
Netwerken voor wederzijdse ondersteuning (scholen, ngo's, werkgevers)	P5, P6, P9	P6: "We proberen netwerken rond elk individu op te bouwen – wanneer scholen, ngo's en werkgevers samenwerken, voelt de ondersteuning als een gemeenschap."
Continuïteit van onderwijsondersteuning (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: "Docenten stimuleren stages en staan op continuïteit — hun vasthoudendheid maakt vaak het verschil tussen thuisblijven en aan het werk gaan."
Leiderschap van werkgevers en duidelijke teamregels	P3, P7	P7: "Sterk leiderschap en duidelijke regels helpen iedereen – wanneer verwachtingen expliciet zijn, functioneren inclusieve teams soepel."
Mentorschap door collega's en	P3, P9, P10	P3: "Collega's nemen het voortouw – ze laten taken zien, herhalen instructies en helpen een teamgeest te creëren die isolatie vermindert."

teamgeest op de werkplek		
Betrokkenheid van ngo's en vrijwilligers	P6, P10	<i>P10: "Ngo's bieden vaak die extra ondersteuning – vrijwilligers of medewerkers vullen hiaten op die werkgevers niet altijd kunnen opvangen."</i>
Flexibiliteit in werktijden en roosters	P1, P12	<i>P12: "Niet elke werknemer met een verstandelijke beperking kan standaarddiensten draaien – flexibele werktijden maken inclusie mogelijk."</i>

Tabel 5. Thema 3 – Meso- en exosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Interinstitutionele samenwerking tussen scholen, gemeenten en werkgevers	P1, P3, P5 (3)	<i>P3: "Het werkt alleen als scholen, gemeenten en werkgevers met elkaar in contact blijven – anders raken jongeren na hun afstuderen uit beeld."</i>
Bemiddeling en opvolging door de jobcoach	P2, P4 (2)	<i>P4: "De jobcoach is de schakel – hij of zij houdt contact met het bedrijf en de familie en zorgt dat de verwachtingen aan beide kanten realistisch zijn."</i>
Gemeentelijke werkgelegenheidsdiensten en inclusiebeleid	P1, P3 (2)	<i>P1: "De gemeente ondersteunt ons met loonsubsidies en begeleiding; zonder dat zouden de meeste werkgevers aarzelen om aan te nemen."</i>
Gezinsbetrokkenheid via professionele bemiddeling	P2, P6 (2)	<i>P2: "Ouders zijn niet altijd direct betrokken, maar worden regelmatig geïnformeerd via de school of de coach."</i>
Samenwerking tussen werkgevers en bewustwordingsacties	P1, P5 (2)	<i>P1: "We hebben lokale bijeenkomsten met inclusieve werkgevers; ze delen ervaringen en moedigen anderen aan om mee te doen."</i>
Regionale arbeidsmarktpartnerschappen (WSP / sociale ondernemingen)	P3, P4 (2)	<i>P3: "Het Werk Service Punt brengt ons in contact met geschikte bedrijven – het is een regionaal netwerk dat echt werkt."</i>
Administratieve complexiteit en financiering	P5 (1)	<i>P5: "Elk programma heeft zijn eigen papierwerk – gemeenten verschillen van elkaar, en dat is frustrerend voor werkgevers."</i>

Duurzaamheid en continuïteit van plaatsingen	P1, P2 (2)	<i>P1: “Na zes maanden loonsubsidie stoppen sommige plaatsingen — we hebben een langetermijnvisie nodig.”</i>
Positieve uitstraling en maatschappelijke perceptie	P4 (1)	<i>P4: “Andere bedrijven zien dat het werkt en vragen hoe ze hetzelfde kunnen doen.”</i>

Tabel 6. Thema 4 — Macrosysteem (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatief citaat
Communicatie tussen scholen, jobcoaches en werkgevers	P2, P4, P12	<i>P4: “Het werkt alleen als scholen, jobcoaches en werkgevers regelmatig met elkaar communiceren, anders vallen jongeren tussen wal en schip.”</i>
Flexibele dienstroosters en aanpassing door werkgevers	P3, P12	<i>P12: “We kunnen niet verwachten dat iedereen een standaard 9-tot-5-baan heeft. Flexibiliteit in ploegendiensten en taken is de sleutel tot succes.”</i>
Coördinatieproblemen tussen instellingen (UWV, gemeenten, scholen, ngo's)	P1, P5	<i>P1: “We werken vaak in silo's – de gemeente, het UWV en scholen stemmen niet altijd op elkaar af, waardoor gezinnen in verwarring raken.”</i>
Stages en beperkte capaciteit van jobcoaches	P2, P9	<i>P2: “We proberen stages te regelen, maar zonder voldoende jobcoaches is het een kwestie van geluk hebben of de match duurzaam is.”</i>
Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven (MBO / praktijkonderwijs ↔ werkplekken)	P4, P7	<i>P7: “We hebben behoefte aan een meer gestructureerde samenwerking met beroepsopleidingen – praktijkonderwijs op school moet direct aansluiten op echte banen.”</i>
Ondersteunende netwerken via ngo's en verenigingen	P6, P10	<i>P6: “NGO's slaan vaak bruggen tussen gezinnen en werkgevers. Zonder hen zouden veel jongeren buiten de boot vallen.”</i>
Promotie door lokale overheden / gebrek aan ondersteuning bij opschaling	P11	<i>P11: “Er zijn geweldige kleine initiatieven in Rotterdam, maar de stad promoot ze niet genoeg om ze op te schalen.”</i>
Bureaucratische rompslomp (UWV, doelgroepregister, vertragingen bij financiering)	P1, P8	<i>P8: “De registratie in het doelgroepregister duurt maanden – tegen de tijd dat de goedkeuringen binnenkomen, is de motivatie vaak verdwenen.”</i>

Intern beleid van werkgevers (gemengde teams, duidelijkheid over taken)	P3, P12	<i>P3: "We werken met gemengde teams en een duidelijke taakverdeling – zo weet iedereen wat er van hem of haar verwacht wordt."</i>
Sociale perceptie en bewustwording door direct contact	P5, P7	<i>P7: "Klanten zijn verrast hoe goed het werkt – als ze inclusie in de praktijk zien, verandert hun perceptie onmiddellijk."</i>
Overheidsstimulansen en quota (Participatiewet, Banenafpraak)	P1, P11	<i>P11: "De Banenafpraak-quota bestaan, maar veel werkgevers begrijpen ze niet – we hebben duidelijkere communicatie en sterkere stimuleringsmaatregelen nodig."</i>
Kansen vanuit de logistieke en havenconomie van Rotterdam	P12	<i>P12: "De haven- en logistieke sector biedt reële kansen, maar we hebben opleidingsprogramma's nodig die mensen met een verstandelijke beperking daadwerkelijk voorbereiden op deze banen."</i>

Tabel 7. Thema 5 — Chronosysteem (de impact van tijd)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
COVID-19-ontwrichting en wederopbouw na de pandemie	P2, P1	<i>P2: "Tijdens COVID zijn veel opleidingen en stages stopgezet, waardoor jongeren hun routine kwijtgeraakt zijn. Daarna hebben we stap voor stap weer opgebouwd, waarbij scholen en gemeenten nauwer hebben samengewerkt."</i>
Flexibele organisatie: kleinere groepen en kortere diensten	P3, P12	<i>P3: "We hebben de teams verkleind en de diensten ingekort, waardoor het werk beter beheersbaar werd en inclusie werd bevorderd."</i>
Digitalisering van coördinatie en opleiding	P4, P8	<i>P4: "We gebruiken nu WhatsApp-groepen, online gemeentelijke portalen en korte videotutorials. Digitale tools zijn de norm geworden bij coördinatie en training."</i>
Verschuiving van 'bescherming' naar 'autonomie en rechten'	P5, P11	<i>P5: "Tien jaar geleden lag de focus vooral op bescherming. Tegenwoordig draait inclusie om autonomie, rechten en participatie – de Participatiewet weerspiegelt deze culturele verschuiving."</i>
Verspreiding van inclusieve bedrijfsmodellen in Nederland	P7, P10	<i>P7: "Modellen zoals Brownies & DownieS-café's of logistieke bedrijven die personeel aannemen via de Banenafpraak laten zien hoe inclusief ondernemen zich kan verspreiden – deze voorbeelden inspireren andere werkgevers."</i>

Sport en vrije tijd als drijfveren voor zelfvertrouwen en werkbereidheid	P6, P9	P9: "Sport en gestructureerde vrijetijdsactiviteiten geven jongeren zelfvertrouwen – die energie nemen ze mee naar hun werk, vooral op het gebied van teamwork en discipline."
--	--------	--

Tabel 8. Thema 6 – Problemen (subthema's, aantal deelnemers, citaten)

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Stigma / Aanhoudende sociale afstand	P5, P2, P7	P5: "Mensen zeggen nog steeds: 'Het is geweldig wat je doet', maar ze kunnen zich niet voorstellen dat hun eigen kind naast iemand met een verstandelijke beperking zou werken." P2: "We zijn nog ver verwijderd van het idee dat een beperking iets normaal is op de werkvloer."
Ongelijke overgang van onderwijs naar werk (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	P4: "Sommige scholen zijn uitstekend in het voorbereiden van leerlingen op het werk, andere hebben daar moeite mee – de overgang is nog steeds ongelijk." P6: "Er is een duidelijke kloof tussen inclusie op school en inclusie op het werk."
Onwetendheid van werkgevers / gebrek aan specifieke training over handicaps	P3, P7, P8, P10	P3: "We krijgen geen gestructureerde training over handicaps – de meesten van ons leren met vallen en opstaan." P8: "Werkgevers richten zich op productiviteit en snelheid. Ze begrijpen vaak niet dat aanpassing prestaties mogelijk maakt."
Tekortkomingen in het beleid / bureaucratie en zwakke promotie	P1, P11	P1: "De procedures van het UWV en het doelgroepregister duren te lang – tegen de tijd dat de goedkeuring komt, zijn werkgevers hun interesse alweer kwijt." P11: "Er zijn geweldige initiatieven in Rotterdam, maar er is geen sterke promotie of opschaling vanuit de gemeente."
Onvoldoende sociale ondersteuning (vervoer, jobcoaching)	P2, P8, P6	P2: "Er zijn niet genoeg jobcoaches voor gepersonaliseerde plaatsingen – we kunnen niet aan de vraag voldoen." P8: "Vervoer blijft een belemmering, vooral voor banen buiten het stadscentrum."

Tabel 9. Thema 7 — Voorgestelde oplossingen en strategieën

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
----------	------------	-----------------------

Bewustwording en zichtbaarheid (toon succesverhalen)	P5, P7	P5: "We hebben meer zichtbaarheid nodig voor succesverhalen — de media en gemeenten zouden inclusieve werkplekken actiever onder de aandacht kunnen brengen." P7: "Als klanten zien dat het werkt, verandert hun perceptie. Dat moet worden gepromoot."
Overbrugging tussen onderwijs en werk (gedeelde trajecten)	P4, P6, P9	P6: "We hebben gestructureerde trajecten nodig van VSO- en MBO-scholen naar echte banen, geen afhaken na het afstuderen." P9: "Een gedeelde database tussen scholen en werkgevers zou helpen om jongeren te volgen nadat ze de school hebben verlaten."
Stroomlijn financiering en verminder bureaucratie	P1, P11	P1: "Werkgevers raken verdwaald in het papierwerk van het UWV — er is wel financiering beschikbaar, maar die is te complex en te traag." P11: "Kleine ngo's en bedrijven hebben niet altijd de capaciteit om alle procedures te doorlopen."
Vervoer en ondersteuning bij woon-werkverkeer	P2, P8	P8: "Vervoer is vaak de enige resterende barrière — zonder subsidies of mobiliteitstraining kunnen velen geen baan buiten het stadscentrum aannemen."
Voortdurende training (docenten, jobcoaches, werkgevers)	P4, P2, P10	P10: "We moeten investeren in voortdurende bijscholing — niet eenmalig, maar regelmatige opfriscursussen voor leraren, jobcoaches en werkgevers."
Versterking van de rol van de jobcoach (UWV/gemeente)	P2, P9	P2: "We hebben meer jobcoaches nodig en een duidelijkere professionele rol — op dit moment is het te gefragmenteerd en ondergefinancierd."
Regionaal coördinatiecentrum voor inclusieve werkgelegenheid	P1, P5	P1: "Rotterdam zou een speciaal coördinatiebureau voor inclusieve werkgelegenheid moeten hebben — één aanspreekpunt voor scholen, werkgevers en ngo's."
Gebruik digitale hulpmiddelen (coördinatie en trainingsmateriaal)	P4, P10	P4: "WhatsApp-groepen, planning-apps en videotutorials maken nu deel uit van onze toolkit — ze moeten systematisch worden geïntegreerd."
Gebruik sport om zelfvertrouwen en werkvaardigheden op te bouwen	P6, P9	P6: "Sport en teamwork bouwen zelfvertrouwen op — we zien dat dezelfde discipline zich vertaalt in succes op de werkplek."

Betrokkenheid van werkgevers (duidelijke regels, gemengde teams)	P3, P12	<i>P3: "Gemengde teams met duidelijke regels werken het beste – het zorgt voor structuur en wederzijds respect voor iedereen."</i>
Ondersteuning bij opschaling en replicatie door instellingen	P11, P10	<i>P11: "Er zijn sterke pilots in Rotterdam, maar zonder institutionele promotie en opschaling blijven ze geïsoleerd."</i>

Tabel 10. Thema 8 — Goede praktijken

Subthema	Deelnemers	Representatieve quote
Scholen voor speciaal/beroepsonderwijs (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	<i>P6: "Praktijkonderwijs en MBO-scholen bieden gestructureerde trajecten – stages worden beschouwd als onderdeel van de opleiding, waardoor werkgevers ze gemakkelijker accepteren." P4: "Scholen initiëren vaak eerste werkervaringen, waardoor de stap naar een baan soepeler verloopt."</i>
Ondersteuningsprogramma's op de werkplek (training op de werkplek, gemengde teams, duidelijke regels)	P3, P12	<i>P3: "We geven trainingen direct op de werkplek. Duidelijke regels en gemengde teams helpen jongeren zich echte collega's te voelen." P12: "Gestructureerde onboarding- en teamworkbeleidsmaatregelen zijn essentieel voor duurzame inclusie."</i>
Projecten op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid (initiatieven van ngo's/gemeenten, inclusieve cafés)	P5, P7	<i>P5: "Projecten zoals Brownies & DownieS-café's of initiatieven onder leiding van ngo's laten zien hoe inclusie kan worden gecombineerd met ondernemen." P7: "Winkelketens in Rotterdam beginnen inclusie te zien als onderdeel van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid."</i>
Steun van de lokale overheid (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafpraak)	P1, P11	<i>P1: "Werkgeversservicepunt Rijnmond financiert stages en helpt werkgevers met subsidies." P11: "De Banenafpraak-quota zijn belangrijk, maar de steun van de gemeente maakt ze praktisch."</i>
Gebruik van technologie (digitale coördinatie & trainingsmateriaal)	P4, P10	<i>P4: "We gebruiken dagelijks WhatsApp-groepen, planningapps en videotutorials – digitale hulpmiddelen maken leren en coördineren gemakkelijker." P10: "Korte video's en foto's zijn nu standaard bij het aanleren van werkplekroutines."</i>
Gastvrijheid & logistieke inclusie	P3, P12	<i>P3: "Klanten zien elke dag hoe inclusie in de praktijk werkt – dat verandert hun perceptie meer dan welke</i>

(kwaliteit voorop, zichtbaarheid van de klant)		<i>campagne dan ook." P12: "In de logistiek werkt inclusie wanneer kwaliteitsnormen duidelijk en consistent worden gehandhaafd."</i>
Sport als inclusiebevorderaar (zelfvertrouwen en teamwork)	P2, P9	<i>P2: "Sport bevordert discipline en teamwork – dezelfde vaardigheden die iemand betrouwbaar maken op het werk." P9: "Het zelfvertrouwen dat op het sportveld wordt opgedaan, vertaalt zich vaak direct naar de werkplek."</i>

Discussie

Inclusieve werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking (VB) in Rotterdam komt voort uit de interactie tussen individuele capaciteiten, samenwerking tussen scholen, werkgevers en dienstverleners, lokale programmaontwerpen (bijv. UWV en Werkgeversservicepunt Rijnmond) en de bredere Nederlandse juridische en culturele omgeving.

Individueel niveau. Deelnemers benadrukten consequent dat communicatie, teamwork, betrouwbaarheid, het volgen van duidelijke regels en het verkrijgen van zelfvertrouwen doorslaggevend zijn voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt. Werkgevers en jobcoaches onderstreepten dat personen met een verstandelijke beperking goed functioneren wanneer routines gestructureerd zijn en verwachtingen expliciet worden gemaakt. Dit is vooral zichtbaar in de horeca en de detailhandel, waar interactie met klanten directe feedback oplevert en de motivatie versterkt. Internationaal onderzoek bevestigt dat soft skills, ondersteunende begeleiding en gestructureerde omgevingen sterke voorspellers zijn van werkduurzaamheid voor personen met een verstandelijke beperking, terwijl in de Nederlandse context zichtbare hoogwaardige dienstverlening – zoals in het geval van Brownies & DownieS-café's – ook helpt om de publieke perceptie van handicaps te verschuiven naar competentie en waarde.

Onderwijs en microsysteem (scholen, gezinnen, mentoren). Hoewel gezinnen niet aanwezig waren in deze focusgroep, wezen professionals erop dat scholen (VSO, praktijkonderwijs, MBO) en mentoren een centrale rol spelen bij het voorbereiden van jongeren met een verstandelijke beperking op werk. Leraren dringen vaak aan op stages en staan op continuïteit van het leren na het afstuderen, maar de deelnemers wezen op een hardnekkige **kloof tussen school en werk**: zodra het onderwijs eindigt, verliezen jongeren vaak hun gestructureerde ondersteuning. Dit komt overeen met Nederlandse studies die de kracht van inclusief onderwijs erkennen, maar de zwakte van de overgangstrajecten onderstrepen. Sommige ngo's en beroepsopleidingen proberen deze leemte op te vullen, maar systematische overbrugging blijft onderontwikkeld in Rotterdam.

Institutionele en werkgeversniveau (meso/exosysteem). Er werden twee concrete hefboomen geïdentificeerd: (a) de beschikbaarheid van bekwame jobcoaches en opleiders die werknemers met een verstandelijke beperking kunnen begeleiden, en (b) samenwerking tussen werkgevers, gemeenten en instanties zoals het **Werkgeversservicepunt Rijnmond**. Hoewel inclusieve werkgevers in Rotterdam (horeca, detailhandel, logistiek) experimenteren met duidelijke teamregels, peer mentoring en gestructureerde onboarding, werden het tekort aan jobcoaches en bureaucratische procedures als belangrijke belemmeringen gezien. De groep benadrukte dat werkgeversgerichte interventies – zoals trainingen om bewustzijn rond handicaps te vergroten, herontwerp van werkprocessen en coaching op de werkplek – de werving en het behoud van personeel verbeteren. Deze bevindingen sluiten aan bij bredere Nederlandse evaluaties van de Participatiewet, waarin de betrokkenheid van werkgevers als cruciaal voor inclusie wordt benadrukt.

Juridisch-beleidsmatige en maatschappelijke context (macrosysteem). Het Nederlandse wettelijke kader, met name de **Participatiewet (2015)** en de **Banenafspraken**, biedt een op rechten gebaseerde basis voor de tewerkstelling van personen met een handicap. De deelnemers benadrukten echter dat de naleving van de quota nog steeds ongelijk is, dat de bureaucratische complexiteit kleine en middelgrote werkgevers ontmoedigt en dat de institutionele promotie van succesvolle initiatieven zwak is. Vertegenwoordigers van de gemeente erkenden dat Rotterdam weliswaar innovatieve praktijken kent, maar dat er op nationaal niveau onvoldoende schaalvergroting of systematische zichtbaarheid is. Cultureel gezien legt de Nederlandse samenleving de nadruk op participatie en onafhankelijkheid, maar het stigma ten aanzien van verstandelijke beperkingen blijft bestaan – werkgevers en het publiek voelen zich vaak meer op hun gemak met lichamelijke beperkingen dan met verstandelijke beperkingen.

Chronosysteem (verandering in de tijd). COVID-19 werd beschreven als een grote verstoring: stages werden stopgezet, werkplaatsingen opgeschort en routines gingen verloren. Maar het leidde ook tot aanpassingen die zijn blijven bestaan: kleinere werkteams, kortere diensten en een grotere afhankelijkheid van **digitale hulpmiddelen** (WhatsApp-planning, online portalen, videotutorials). Deze praktijken maken nu deel uit van het inclusieve werkgelegenheidspakket in Rotterdam. Meer in het algemeen benadrukten de deelnemers een culturele verschuiving: van een 'beschermend' model van inclusie van mensen met een beperking naar een model van 'rechten en autonomie', waarbij mensen met een verstandelijke beperking meer worden erkend als actieve burgers en deelnemers aan de arbeidsmarkt.

Conclusie

De focusgroep in Rotterdam benadrukt dat inclusieve werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke beperking (ID) in Nederland vooruitgang boekt, maar nog steeds ongelijk is. Op individueel niveau tonen de sterke punten van werknemers met ID – betrouwbaarheid,

teamwork, communicatieve vaardigheden en groeiend zelfvertrouwen – aan dat zij een zinvolle bijdrage kunnen leveren wanneer zij structuur, coaching en duidelijke verwachtingen krijgen. Werkgevers die investeren in inclusieve praktijken melden positieve resultaten voor zowel de bedrijfscultuur als de perceptie van klanten.

Op institutioneel niveau zijn scholen (VSO, praktijkonderwijs, MBO) en jobcoaches cruciaal bij het voorbereiden en ondersteunen van jongeren met ID, maar de aanhoudende kloof tussen onderwijs en werkgelegenheid blijft de zwakste schakel in het systeem. Werkgevers en dienstverleners in Rotterdam benadrukten de noodzaak van **overbruggingsprogramma's** die ondersteuning bieden tot na het afstuderen, tot aan een echte baan. Gemeentelijke en nationale instanties, zoals het UWV en Werkgeversservicepunt Rijnmond, bieden financiële en procedurele kaders, maar deelnemers wezen op een voortdurend tekort aan jobcoaches, bureaucratische vertragingen en inconsistente handhaving van de Banenafpraak.

Vanuit maatschappelijk en beleidsoogpunt sluit het Nederlandse kader goed aan bij internationale rechte-normen (CRPD), maar de uitdagingen bij de uitvoering – met name op het gebied van quota, bewustwording en opschaling van goede praktijken – beperken de effectiviteit ervan. Het stigma rond verstandelijke beperkingen neemt weliswaar langzaam af, maar vormt nog steeds een belemmering op veel werkplekken. COVID-19 heeft de kwetsbaarheden verder blootgelegd, maar heeft ook innovaties versneld, zoals digitale coördinatie, kleinere werkteams en flexibelere roosters, die nu waardevolle lessen bieden voor duurzame inclusie.

Over het geheel genomen suggereert het voorbeeld van Rotterdam dat inclusieve werkgelegenheid niet alleen een kwestie is van naleving van beleid, maar ook van **culturele verandering en organisatorische innovatie**. Succes hangt af van gecoördineerde inspanningen van het onderwijs, werkgevers, gemeenten, ngo's en nationale instanties. Om vooruitgang te boeken, komen drie prioriteiten naar voren: (1) gestructureerde bruggen tussen school en werk met intensieve jobcoaching; (2) vereenvoudiging van bureaucratische procedures en sterkere promotie van succesverhalen; en (3) langetermijninvesteringen in inclusieve bedrijfsmodellen die de aanwezigheid van mensen met een verstandelijke beperking op reguliere werkplekken normaliseren. Inclusieve werkgelegenheid moet daarom niet worden gezien als een daad van liefdadigheid, maar als een **wederzijdse** investering: het vergroten van de waardigheid, onafhankelijkheid en sociale participatie van mensen met een verstandelijke beperking, terwijl Nederlandse werkplekken en gemeenschappen worden verrijkt door diversiteit, veerkracht en gedeelde waarden.

Referenties:

Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (2010). *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Polity Press.

Brownies & DownieS (2023). *Inclusieve werkgelegenheid in de horeca*. Opgehaald van <https://browniesanddownies.nl>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2022). Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Den Haag/Heerlen: CBS.

Centraal Planbureau (CPB). (2021). Evaluatie Banenafpraak en quotumregeling. Den Haag: CPB.

Kraus de Camargo, O. (2022). The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF): An overview. *Disability & Rehabilitation*, 44(3), 401–407.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2021). Participatiewet in uitvoering. Den Haag: SZW.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2022). Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten – Stand van zaken. Den Haag: SZW.

MEE Rotterdam Rijnmond (2021). Ondersteuning en inclusie voor mensen met een verstandelijke beperking in de regio Rijnmond. Rotterdam: MEE.

Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Wehmeyer, M. (2014). Self-determination, social abilities, and the quality of life of people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(3), 207–217.

OESO. (2021). *Disability, Work and Inclusion in the Netherlands*. Parijs: OESO-uitgeverij.

SCP – Sociaal en Cultureel Planbureau. (2019). *Met recht uitgedaagd: Ervaringen van mensen met een beperking in Nederland*. Den Haag: SCP.

UWV. (2021). *Monitor banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten 2021*. Amsterdam: UWV.

UWV. (2022). *Evaluatie doelgroepregister en arbeidsondersteuning*. Amsterdam: UWV.

Verenigde Naties. (2006). *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD)*. New York: Verenigde Naties.

Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., & Carr, S. (2018). Op weg naar concurrerende werkgelegenheid voor personen met een verstandelijke en ontwikkelingsstoornis: welke vooruitgang hebben we geboekt en waar moeten we naartoe? *Onderzoek en praktijk voor personen met ernstige handicaps*, 43(3), 131–144.



Co-funded by
the European Union

Werkgeversservicepunt Rijnmond (2022). Samen voor een inclusieve arbeidsmarkt.
Rotterdam: WSP Rijnmon.



n.