



Academiejaar 2013 - 2014

Tweedekansexamenperiode

Drie portretten van personen met een verstandelijke beperking: samen inzetten op talent.

Drie praktijkvoorbeelden van talenten achter organisaties.

Masterproef II neergelegd tot het behalen van de graad van

Master of Science in de Pedagogische Wetenschappen, afstudeerrichting Orthopedagogiek

Promotor: Prof. Dr. Geert Van Hove

Begeleider: Maillard Toon

00903530

Karolien Buys

Dankwoord	1
Inleiding	1
HOOFDSTUK 1	1
1. Situering van het onderzoek	1
1.1 Onderzoeksvragen.....	1
1.2 Onderzoeksdoelen.....	1
1.3 Keuze van de participanten en organisaties	2
2. Literatuurstudie.....	5
2.1 Hoe talenten en beperking samengaan	5
2.2 Disability Studies	7
2.3 Voorlopers burgerschapsparadigma	11
2.4 Kenmerken burgerschapsparadigma	12
2.5 Talenten.....	15
2.5.1 Talent in het nature - nurture debat	16
2.5.2 Schets van de organisaties	17
2.5.2.1 LetsCo!	17
2.5.2.2 Academie voor Kwaliteit van Bestaan	23
2.5.2.3 Onze Nieuwe Toekomst	29
3. Methodologie	33
3.1 Kwalitatief onderzoek.....	33
3.2 Waarderend onderzoek gebaseerd op positieve psychologie	34
3.3 Retroductief onderzoek.....	37
3.4 Portraiture	39
3.5 Hoofdtitel en tussentitels portretten	41
3.5.1 Hoofdtitel	42
3.5.2 Tussentitels.....	43
HOOFDSTUK 2	44
4. Creatieve uitwerking van de portretten.....	44
5. Portretten	46
5.1 Portret van Bernard.....	46
5.2 Portret van Marc	59

5.3	Portret van Sara.....	87
HOOFDSTUK 3		108
6.	Analyse	108
6.1	Thematische analyse	108
6.2	De analyse op basis van de portretten en de bevindingen van het werkweekend	109
6.3	Aanvullende gelijkenissen en verschillen vanuit de onderzoeker.....	115
6.4	Hoe ondersteunen de organisaties je talenten.....	116
6.5	Werkwijze organisaties.....	117
7.	Discussie	118
7.1	Eigen omschrijving van de talenten	119
7.2	Discussie op basis van informatie.....	120
7.3	Besluit.....	132
7.4	Ethische reflecties rond het onderzoek.....	133
7.5	Beperkingen van het onderzoek.....	133
7.6	Ideeën voor vervolgonderzoek.....	134
8.	Conclusie	134
9.	Referentielijst	137
10.	Bijlages.....	149

Dankwoord

Voor u ligt een Masterproef met veel verschillende betekenissen voor mij. Vertrouwen, communicatie, creativiteit. Het was een groot werk om drie personen zo goed mogelijk te leren kennen en vatten op papier. Ik wil dan ook in de eerste plaats mijn drie participanten Marc, Sara en Bernard bedanken voor hun tijd en inzet. Zonder jullie en jullie geweldig mooie talenten was deze Masterproef er uiteraard niet geweest.

Bedankt ook aan Jolien Smis en Lien Verreyt, Yannick Spriet en Marjan Roling voor de interessante gesprekken. Jullie leerden me niet alleen veel bij over de organisaties, maar ook over de participanten. Jullie hebben echt het talent om mensen op een interessante en persoonlijke wijze te omschrijven. Bedankt aan LetsCo!, de Academie voor Kwaliteit van Bestaan en Onze Nieuwe Toekomst om enthousiast te zijn rond het idee van de Masterproef en er voor open te staan. Fantastisch hoe jullie talenten in mensen ondersteunen en doen groeien.

Bedankt aan mijn promotor Prof. Dr. Van Hove voor de raad en daad en het talent om me met enkele bemoedigende woorden opnieuw op weg te helpen.

Dikke dankjewel aan Toon Maillard, mijn begeleider die dag en nacht ter beschikking stond en over het talent beschikt om anderen hun talent te laten spreken, waarvoor dank.

Aan de mensen die me doorheen de Masterproef ondersteund hebben met raad en daad: merci! Ben, jouw talent om websites vorm te geven, daar kan ik enkel van dromen. Patricia, bedankt om me op werkweekend te assisteren, jij beschikt zeker over het talent om dingen op een begrijpelijke manier weer te geven en de koe bij de horens te vatten.

Dankjewel aan mijn vrienden om me te laten ventileren wanneer het even lastig was en om me af en toe mee naar buiten te lokken wanneer ik daar even nood aan had, talenten te over jullie!

Dankjewel aan mijn moeke om mij de kans te geven deze opleiding tot orthopedagoge te volgen, jouw talent om steeds in mensen te geloven is fantastisch, jij duwde me steeds dat trapje hoger wanneer ik daar nood aan had, ook tijdens het schrijven van deze Masterproef. Bedankt!

Ten slotte ook dankjewel aan mijn vriend om me steeds te steunen. Een luisterend oor en helpende hand maken dat je me doorheen mijn vijf jaar universiteit en Masterproef geholpen hebt. Jouw talenten kwamen zo steeds mooi tot z'n recht.

Alle gesprekken met participanten en medewerkers zijn op te vragen bij mijzelf, Karolien Buys. Dit kan door een e-mail te zenden naar karolien.buys@hotmail.com.

Inleiding

BEPERKING HEEFT TALENT

laat handen werken
laat woorden doen
iedereen heeft talent
laat wij samen dingen doen
beperking heb talent
laat je zien wie je bent
neemt me mee wij hebben ook stem
creatieven tonen van talent
met zonder beperking
beperking heeft talent
laat je wie je bent iedereen hoort erbij met stem
samen creatieven dingen mee doen
iedereen heeft talent
samen zijn sterk
beperking heeft talent
elke dag telt mee van geluk
didier peleman

(Peleman, 2014)

Talenten zijn hip, ze zijn in. Sla je een willekeurige Metro krant open op de trein, lees je al gauw enkele keren het woord 'talent' in verschillende contexten. Werk, opleiding... In deze editie echter geen verwijzing naar talenten bij personen met een verstandelijke beperking. Deze talenten zijn echter wel aanwezig en dat wil dit onderzoek benadrukken.

In dit geval niet door statistieken boven te halen of door met cijfers te goochelen, wel door levende bewijzen aan te brengen, mensen die weten dat het zo is, omdat ze zelf één van hen zijn. Men kan een dozijn artikels lezen, het heeft echter naar mijn mening een meerwaarde het niet enkel te horen uit de mond van professoren, maar tevens vanuit ervaringsdeskundigen en vertrekkende vanuit goede praktijkvoorbeelden. Het gaat om het aandacht schenken aan de zelfbeschikking van mensen op deze manier en ze erkennen in wat ze graag en goed doen: hun talenten.

"De erkenning van mens zijn, au-serieux genomen worden. Ik ben iemand, ik kan iets."
(persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014)

Gelukkig gaan we stilaan de goeie richting uit en gaan we steeds verder weg van het deficitdenken. Ook in wetenschappelijk onderzoek merken we een verschuiving op, waarbij er meer nadruk komt te liggen op waarderend onderzoek (Cooperrider & Whitney, 2005).

Toch is er nog een grote marge voor verbetering. Vandaar dat dit onderzoek een goede aanzet kan zijn om het beeld van de samenleving weer wat verder te verruimen. Er is specifiek gekozen om te

werken met de talenten van personen met een verstandelijke beperking, omdat dit naar mijn mening nog het gevoeligst ligt in de maatschappij, waarmee we het meeste worstelen om niet te zeer uit te gaan van de beperking, dit kan maken dat de link naar talenten soms minder vlot gemaakt wordt. We leven namelijk in een cognitieve maatschappij waarin kennis een belangrijke rol speelt. Kennis dient echter breder gezien te worden dan enkel het cognitieve, de theorie van meervoudige intelligenties vormt hier een mooi voorbeeld van (Gardner, 1995).

Toen Didier Peleman, kernlid van Onze Nieuwe Toekomst, zich in 2012 voor de eerste keer verkiesbaar opstelde voor de gemeenteraad, kwam daar al gauw heel wat reactie op die erg uiteenlopend was. Ook al is het iemand zijn of haar talent om deel uit te maken van beleid en hier aan mee te werken, toch is dit nog niet vanzelfsprekend omwille van die beperking.

Nancy Lievyens en Jos Wouters, stafmedewerkers met een beperking van Grip (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw) stellen zelf dat politiek van iedereen is.

"Veel mensen zien alleen maar de beperkingen van iemand en niet zijn talenten" (De Politiek is van iedereen, para. 6).

Een beperking zou mensen niet mogen beperken in wat ze graag doen en waar ze goed in zijn. Een mooi voorbeeld daarvan is Scott Belkner, een 29-jarige man met hersenverlamming, wat hij zegt is: "als je een beperking hebt en je wil iets doen, doe het¹" (Defossez, 2013).

Zoals Luk Dewulf aanhaalde tijdens een recente lezing die ik bijwoonde: "de veiligste plek voor een boot is de haven, maar daarvoor is een boot niet gemaakt" (persoonlijke communicatie, L. Dewulf, 23 mei, 2014). We kiezen dus niet voor niets doen, maar wel voor talent.

Het eerste hoofdstuk geeft een literatuurstudie weer die ingaat op de belangrijkste theorieën binnen de drie deelnemende organisaties. In de situering van het onderzoek is meer te lezen rond de onderzoeksvragen en de steekproef, zijnde de drie participanten en bijhorende organisaties, van dit onderzoek. Er wordt aangegeven wat er zal onderzocht worden in deze Masterproef. In het onderdeel methodologie wordt gekeken op welke manier dit precies onderzocht zal worden en is er meer te lezen rond de methodiek van Portraiture (Lightfoot, 1986) en het aanwenden van kwalitatief onderzoek.

De portretten van de drie participanten zijn terug te vinden in het tweede hoofdstuk. Eerst wordt het creatieve gedeelte weergegeven dat een integraal onderdeel uitmaakt van de portretten. Hierbij is de uitleg omtrent de website terug te vinden. Daarna volgen de drie persoonlijke verhalen van de geportretteerden met meerdere linken in naar hun talenten.

In het derde en afsluitende hoofdstuk vindt de verwerking van de portretten plaats. Er is de analyse waarin enkele centrale thema's terug te vinden zijn en in de discussie worden deze samen met de werkingen van de organisaties bekeken aan de hand van enkele elementen van Disability Studies. De conclusies die uiteindelijk te trekken zijn uit het volledige onderzoek, sluiten deze Masterproef af.

Er zal in dit onderzoek gewerkt worden met bronverwijzingen volgens de APA-normen, het gaat om de zesde versie (American Psychological Association, 2010).

¹ Letterlijk geformuleerd als "If you have disability, you want do something. Do it" (Defossez, 2013). Voor het filmpje van Scott: zie http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=iltgeWUeQ_4#!

Om deze Masterproef voor iedereen zo duidelijk en toegankelijk mogelijk te maken, wordt er gewerkt met voetnoten om enkele termen te verduidelijken. Daarnaast zijn er ook steeds eigen vertalingen van citaten opgenomen in de teksten en zijn de oorspronkelijke citaten in voetnoot te vinden.

Het doel van dit onderzoek is niet het op zoek gaan naar generaliseerbaarheden, naar dé goede manier om in te zetten op talenten of dé talenten bij uitstek waarover mensen met een verstandelijke beperking beschikken. Het onderzoek wil wel de kans geven aan de participanten om hun stem te laten horen en hun talenten te delen. Daarom is kwalitatief onderzoek en zijn beschrijvende manier van werken hier op zijn plaats (Reulink & Lindeman, 2005 ; Geertz, 1973 in Smith, 2008).

Het is de bedoeling mensen te laten reflecteren en mogelijks hun beeld rond mensen met een verstandelijke beperking verruimen, in hoeverre dit nog niet gebeurd zou zijn. Zoals de slogan op de website (<http://users.telenet.be/sameninzettenoptalent/>) horende bij de portretten scandeert: "Vergeet toch die beperking... Kijk naar onze talenten!".

HOOFDSTUK 1

1. Situering van het onderzoek

1.1 *Onderzoeksvragen*

Mensen met een verstandelijke beperking hebben talenten, ze worden momenteel echter nog niet ten volle erkend vanuit de samenleving, er is soms nog onvoldoende ruimte voor het inzetten van talenten (Gardner, 1995 ; Freire, 2005). Er wordt in dit onderzoek dieper ingegaan op die talenten. Dit in de eerste plaats vanuit de drie participanten en vervolgens ook vanuit de organisaties waarmee de participanten banden hebben. Op deze manier ben ik tot drie onderzoeksvragen gekomen die ik doorheen het onderzoek zal behandelen. Deze vragen hebben vorm gekregen in overleg met de participanten, er werd gekeken naar aan wat ze zelf belang hechten in verband met talenten en dit werd in onderzoeksvragen gegoten.

1. Welke talenten uiten de participanten zelf.
2. Hoe ondersteunen organisaties als LetsCo!, de Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin) en Onze Nieuwe Toekomst talenten van personen met een verstandelijke beperking.
3. Hoe kijken cliënten en medewerkers met een verstandelijke beperking naar deze organisaties en ervaren ze deze als hulpvol.

Ik wil met dit onderzoek de sterktes en talenten tonen van mensen met een verstandelijke beperking en hopelijk daardoor de samenleving laten nadenken over de manier waarop ze tegenover dit onderwerp staan. Dit wil ik doen aan de hand van het beantwoorden van de bovenstaande onderzoeksvragen.

Hiervoor zal ik vertrekken vanuit de portretten van de participanten, vanuit gesprekken met medewerkers en informatie omtrent de werking van de organisaties. Als overkoepelend kader is gekozen voor Disability Studies, waarover meer in het literatuuroverzicht.

1.2 *Onderzoeksdoelen*

Praktische doelen:

Het is de bedoeling portretten af te leveren waarin de geportretteerden/participanten zich volledig herkennen. Het is de bedoeling hen aan het woord te laten en als portretteur in overleg zo goed mogelijk weer te geven wat ze bedoelen.

Naar de meewerkende organisaties toe wil ik een mooi beeld geven van hun werking, maar dan van binnen uit. Niet door oppervlakkig te kijken wat ze beogen te doen, maar door vanuit hun eigen cliënten of medewerkers te kijken hoe hun werking in de dagdagelijkse realiteit verloopt.

Naar de samenleving toe wil ik tonen dat op talenten inzetten van personen met een verstandelijke beperking loont en meer dan de moeite waard is. Dat er tips komen vanuit de participanten, impliciet of expliciet, is zeker mogelijk.

Het is dan aan de lezer om deze te herkennen en er mee aan de slag te gaan. Laat dit onderzoek een vorm van niet voorgeschreven handleiding zijn, die een zekere vorm van 'awareness'² creëert. De website die als creatieve uitwerking van de portretten dient, is zeker ook een manier om onze visie op het inzetten op talenten te delen.

Intellectuele doelen:

Er liggen geen doelen op voorhand vast op dit vlak. Er wordt vertrekken vanuit de theorieën en visies van de deelnemende organisaties, maar verder ligt dit veld open en zal uit de analyse blijken waartoe de verhalen van de participanten en medewerkers leiden.

Persoonlijke doelen:

Mijn eigen overtuigingen en doelen zijn de stem van de mensen zelf laten horen en de maatschappij meer alert maken voor dergelijke onderwerpen. Op deze manier hoop ik een heel klein steentje bij te dragen tot het verruimen van ieders mensbeeld.

Toon Maillard, werkzaam bij VONX en begeleider van deze Masterproef, vertelde mij in één van onze eerste samenkomsten dat ik diende na te denken wat mijn talent is. In Middelburg vroeg Marjan Roling, opleidingsfunctionaris bij de Academie voor Kwaliteit van Bestaan, hetzelfde. Ik vertelde dat ik goed kan luisteren naar wat mensen te vertellen hebben en dat ik hieruit ook voldoening kan halen. Mensen helpen of vooruit brengen door naar hun verhaal te luisteren. Marjan benoemde dit als mensslim, één van de acht vormen van intelligentie, gebaseerd op meervoudige intelligenties van Gardner (M. Roling, persoonlijke communicatie, 13 mei, 2013 ; Gardner, 1995).

Dat is ook één van de redenen dat ik voor de methodiek van Portraiture gekozen heb. Hier kan ik naar mijn mening mijn talent inzetten: luisteren naar anderen en horen wat hun talenten zijn. Op deze manier bundelen we onze talenten en ik denk dat een onderzoek daar op gestoeld, een sterke beginbasis heeft.

Doorheen dit onderzoek zijn ieders talenten benut. Die van de participanten, maar ook van anderen uit de omgeving. Patricia, de vriendin van Marc, is aangesloten bij Onze Nieuwe Toekomst en kent dus wat van vergaderen en dergelijke meer, zij ging mee op werkweekend om mij te assisteren. Ikzelf nam de foto's die terug te vinden zijn op de hoofdpagina's van de website horende bij de portretten, aangezien hierin een talent van mezelf terug te vinden is. Daarnaast werd er voor die website beroep gedaan op iemand die met hart en ziel werkt aan het ontwerpen hiervan. Zo kwam ieders talent eens op de voorgrond en werd het erkend.

1.3 Keuze van de participanten en organisaties

Voor dit onderzoek besloot ik te werken met drie participanten. Het zijn drie personen en verhalen die op zich staan, het is niet de bedoeling een zo groot mogelijke steekproef te verzamelen om daar gemeenschappen uit af te leiden.

² Bewustwording (mijnwoordenboek.nl).

De keuze voor zowel mannelijke als vrouwelijke participanten en uit verschillende leeftijdscategorieën (twintiger, dertiger en veertiger) geeft aan dat er een variëteit is aan levensverhalen en zienswijzen en dat wil het onderzoek net wel aantonen. Ieder gaat zijn weg en beleeft zaken anders, dit gerelateerd aan talenten zorgt voor boeiende portretten.

Ik koos zo veel mogelijk voor gesprekken in levende lijve met de participanten. Wanneer dit een keer niet mogelijk was omwille van een buitenlandse stage, dan verliepen de gesprekken via Skype. Wanneer iemand niet beschikbaar was via Skype, waren enkele aanvullende vragen via e-mail ook mogelijk.

Ik besloot op zoek te gaan naar organisaties die zich op verschillende manieren inzetten voor personen met een verstandelijke beperking. De beslissing om specifiek met deze drie organisaties aan de slag te gaan, is er gaandeweg gekomen. Vanuit de lessen aan de universiteit van Gent kende ik Onze Nieuwe Toekomst, onder andere dankzij enkele gastlessen. Dat zij inzetten op talent, leek me vrij duidelijk, bovendien was het een beweging die voor een groot deel bestond uit mensen met een beperking. Het leek me interessant daar mee aan de slag te gaan.

Handicum heeft een gebouw gevestigd dichtbij het station in Gent, door daar telkens langs te fietsen, begon ik me af te vragen waar zij precies voor staan. Via gesprekken met Lien Verreyt, die opleidingen geeft tot co-begeleider bij LetsCo!, besepte ik dat ook zij veel belang hechten aan talenten en hier op een volwaardige manier mee omgaan.

Zij samen met Toon Maillard haalden tijdens een gesprek Stichting Arduin aan en het leek me wel boeiend om te kijken hoe er ook in Nederland door een bepaalde organisatie ingezet wordt op talenten.

Het mooie is ook dat alle drie de organisaties elkaar kennen, soms op bezoek gaan bij elkaar en onderling zelfs samenwerkingsverbanden hebben. Het toont aan dat ze bereid zijn bij te leren van elkaar om steeds verder te groeien in hun opzet. Hoe ze precies te werk gaan, is te lezen in de schetsen van de organisaties in het literatuuroverzicht.

Door binnen de organisaties telkens een contactpersoon aan te spreken, kwam ik meer te weten rond hun visie rond onder andere talenten. Door in gesprek te gaan met hen, gingen we samen op zoek naar wie in aanmerking zou kunnen komen als participant. Er werd een brief opgesteld in toegankelijk taalgebruik (zie bijlage) voor de mogelijke participanten en op basis daarvan kregen ze verdere informatie rond het onderzoek via de contactpersoon van de betreffende organisatie. De gegevens van wie aangesproken werd of zelf interesse toonde, werden doorgegeven. Op basis daarvan kwam er steeds één participant uit de bus die zou deelnemen.

Er werd besloten een lijn te trekken in de keuze van participanten op vlak van taligheid. Het is niet zo dat anderen niet in de mogelijkheid zouden zijn een mooi portret tot leven te brengen boordevol talenten, maar op deze manier werd getracht een soort afbakening te maken. Het waren dus doelgerichte steekproeven. Een idee naar volgend onderzoek is zeker om dit onderzoek te herhalen bij personen met een verstandelijke beperking die minder beschikken over talige vaardigheden.

Iedereen binnen de organisaties is anders en het was dan ook een mogelijkheid van iedereen een portret te maken. Toch is er gekozen dit niet te doen, het is de bedoeling een zo goed mogelijk beeld te schetsen van een persoon, daarom is het geschikter om binnen dit onderzoeksopzet met een minder groot aantal participanten van start te gaan. Op deze manier is het mogelijk een diepgaand portret te creëren samen met de geportretteerde. Het gaat om stuk voor stuk getalenteerde

personen die deze graag verder wensen te ontwikkelen en die hierbij kunnen kiezen voor ondersteuning van een organisatie. Op deze manier is er gekozen voor een representatieve steekproef.

Er wordt gewerkt met drie participanten, hieronder alvast een korte schets:

Participant Stichting Arduin (Academie voor Kwaliteit van Bestaan):

Bernard van Hemert: ondersteunend trainer bij de Academie voor Kwaliteit van Bestaan. Werkt bij Goese Groen, een nevenbedrijf van Arduin. Hij is 31 jaar en woont begeleid in Kortgene, Nederland.

Participant LetsCo!:

Sara Pringels: werkt als kinderverzorgster en volgde een opleiding tot co-begeleider in de kleuterklas bij LetsCo!. Ze is 24 jaar en doet aan begeleid wonen.

Participant Onze Nieuwe Toekomst:

Marc Callebaut: hij is ondervoorzitter bij ONT en werkt in een beschutte werkplaats. Hij is 47 jaar oud en doet aan begeleid wonen.

2. Literatuurstudie

In deze literatuurstudie zou perfect een definitie kunnen staan van wat een verstandelijke beperking precies is en vanaf hoeveel IQ-punten we spreken van een beperking. Dat lijkt me echter tamelijk overbodig hier gezien het feit dat het in het onderzoek gaat over talenten en er niet de focus gelegd wordt op de beperking. Het is allerm minst de bedoeling de beperking te negeren of ontkennen, deze is er. Het is echter niet de focus van het onderzoek, vandaar dat er niet verder over uitgeweid zal worden.

Marjan Roling geeft op een mooie manier weer waarom het niet loont te focussen op een beperking.

Ik vind het woord verstandelijke beperking ook heel vreselijk, maar het zijn gewoon mensen en de ene heeft een hoog IQ en de ander een laag IQ, maar de één kan goed schilderen en de ander... En dat is weer die MI [meervoudige intelligentie], he die dan die talenten veel meer benadrukt als dat IQ benoemt van nou jij hebt dat IQ, dus je bent normaal en je hebt dat IQ, o je hebt een verstandelijke beperking. Ik hoop dat dat, dat is echt mijn innerlijke diepste wens, dat dat ooit gewoon nooit meer zo benoemd wordt.

(persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014)

In de portretten zullen de participanten wel vertellen wat hun beperking inhoudt voor hen, wat dit is voor iedereen persoonlijk. Het is dus nuttiger meer informatie mee te geven rond talenten en wat deze kunnen betekenen voor mensen.

Er is gekozen om deze literatuurstudie aan te pakken vanuit theorieën die werkzaam zijn binnen de organisaties. Het is zo dat er veel theorieën te betrekken zijn rond talenten en hoe mensen op een positieve manier te benaderen. Het is echter niet mijn bedoeling deze hier allemaal aan te halen, terwijl er gangbare visies zijn binnen de deelnemende organisaties die de moeite lonen om van dichterbij te bekijken. Bovendien wil ik me niet laten leiden door een bepaalde theorie en laat ik de theorie spreken vanuit de analyse die de participanten mee zullen verzorgen. Enkele overkoepelende zaken die terugkeren binnen elk van de drie organisaties worden apart besproken. Andere kenmerkende theorieën worden bondig weergegeven in de schets van de organisaties waarmee de participanten verbonden zijn. Op deze manier wordt er voor een deel ingegaan op de eigenheid en unieke werking van een organisatie. Er zijn uiteraard verschillende gangbare visies rond wat talenten zijn. Het is hier echter niet de bedoeling uit te gaan van één bepaalde visie, er wordt rekening gehouden met wat de organisaties verstaan onder talenten en vooral ook hoe ze er op in willen zetten.

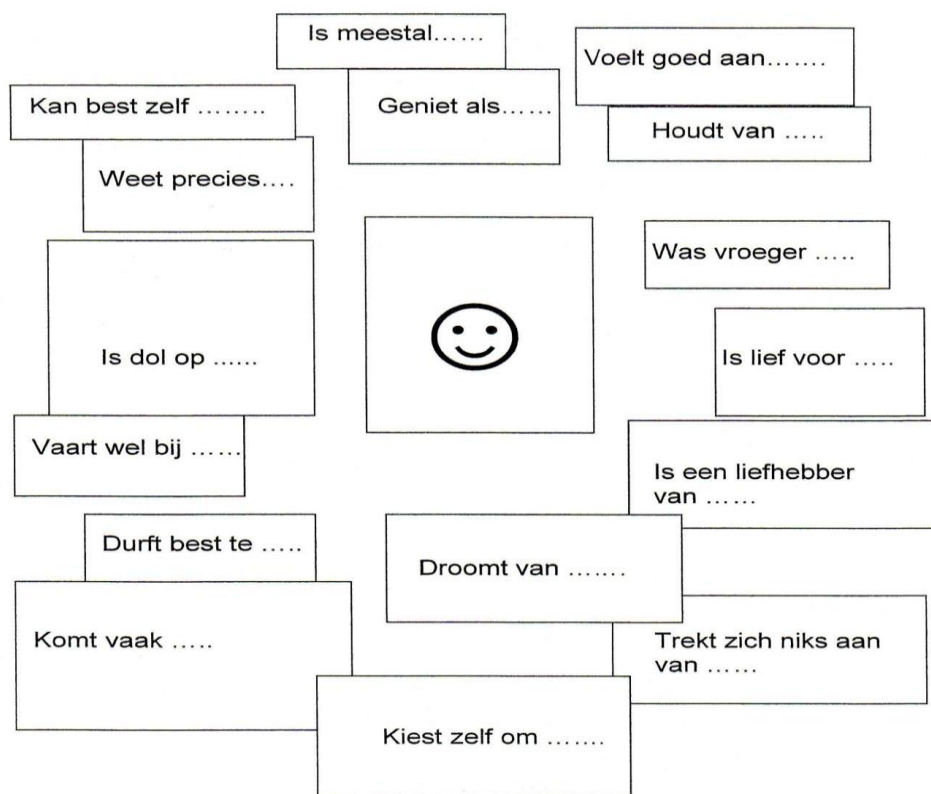
Ik ben me terdege bewust van het feit dat de organisaties behoren tot de onderzoekscontext van dit onderzoek, toch is er besloten deze schetsen hier een plaats te geven bij de literatuur, aangezien ze hier meer tot hun recht komen, door hun aandacht voor theorieën.

2.1 Hoe talenten en beperking samengaan

De laatste jaren wordt er meer ingezet op talent, dat is een goede zaak. Veel mensen kunnen hier echter nog iets van leren. Wanneer men een korte blik werpt op het internet en kijkt welke initiatieven geboden worden om in te zetten op talenten bij personen met een beperking, valt op dat Nederland hierin voorop loopt op België. Getuige daarvan zijn enkele voorbeelden.

In Nederland is er Mariëtte Reijn die zich inzet voor kinderen met een beperking en hun ouders. Onder de leuze ‘Heeft jouw kind met een beperking talenten?’ geeft ze aan dat het iets natuurlijk is dat samengaat met passie. Iedereen heeft een talent, als trainer Active Support gaat ze op zoek naar de mogelijkheden van kinderen met een beperking. Ze werken met een talentenposter die door het kind zelf of iemand van het netwerk ingevuld kan worden. Want ieder kijkt op een andere manier naar een ander. Het zorgt voor een positief gesprek met mensen over het kind. Dit doet deugd voor het kind en voor de ouders, want ze bekijken hun kind op een andere manier. Vanuit een talentenbril in plaats van een beperkingbril. Zo kan je nieuwe ontwikkelingskansen zien en krijgen mensen nieuwe energie (Reijn, 2014). Het is een goede zaak dat ouders op een talentvolle wijze mogen kijken naar hun kind met beperking, vroeger was hier minder plaats voor, kijk maar naar het medische model waarin we mensen met een beperking nog dienden te bekijken vanuit een patiëntenopzicht. Op deze manier is er weinig ruimte om talenten te laten groeien (van Genneep, 1997a). Dergelijke initiatieven zijn dus aan te moedigen, hoe vroeger we mensen op hun talenten kunnen helpen wijzen en ze helpen groeien, hoe beter.

Talentenposter



Figuur 1. Overgenomen van M. Reijn (2014). Talentenposter. Geraadpleegd op <http://www.helpmijnkindheefteenhandicap.nl/wp-content/uploads/2014/06/talentenposter-en-ik-poster.pdf>

‘Focus op talent in plaats van beperking’. Als er één zin is die dit onderzoek perfect omvat, dan is het deze wel. Hij is afkomstig uit een informatieboekje van MOVISIE (<http://www.movisie.nl/>), het landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling in Nederland,

ontwikkeld voor vrijwilligersorganisaties. Ze stellen dat mensen met een beperking talenten en kwaliteiten hebben die waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk. Toch worden deze nog onvoldoende aangeboord als bron. Er worden tips gegeven voor organisaties hoe ze kunnen inzetten op talenten en zo mensen de kans te geven aan het werk te gaan als vrijwilliger (Zondag & Vossen – van de Ruit, 2011). Momenteel is de drempel voor velen nog te hoog om zich zelf aan te melden als vrijwilliger. In Nederland blijkt dat er veel tekorten zijn aan vrijwilligers, maar dat slechts heel weinig mensen denken aan personen met een beperking als ze naar nieuwe vrijwilligers op zoek gaan. Ook Socius, steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk, in België geeft aan dat we nog onvoldoende gebruik maken van kwaliteiten van mensen met een beperking voor vrijwilligerswerk. "Mensen met een beperking hebben, net als iedereen, talenten en kwaliteiten die zeer waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk. Toch blijkt vrijwilligerswerk voor mensen met een beperking in de praktijk niet altijd even toegankelijk te zijn" (Steunpunt sociaal-cultureel volwassenenwerk, z.j.).

Dat het inzetten van mensen met een beperking zeker een meerwaarde kan zijn voor de mensen zelf en voor de organisatie is duidelijk, maar veel hangt af van de bril waarmee men kijkt naar individuen en of men voldoende oog heeft voor hun mogelijkheden.

Nog in Nederland geeft men richtlijnen voor de VO-scholen met een reguliere vmbo-, havo- en/of vwo-opleiding rond hoe men best kan inzetten op talenten bij kinderen met een beperking of chronische klachten die schoollopen in het reguliere onderwijs. Er wordt aangegeven dat scholen verantwoordelijkheid dragen voor de onderbenutting van talenten. Stages zijn belangrijk tijdens de schooltijd, deze zijn echter niet altijd makkelijk te realiseren voor leerlingen met een beperking. Al is het de perfecte manier om talenten te ontdekken en laten groeien (Verhulst, 2010). Luk Dewulf kwam langs in school HTISA in Gent tijdens de 'open dag' op hun vraag om hen bij te brengen hoe ze nog meer kunnen inzetten op talenten bij leerlingen in het algemeen. Hij sprak over het creëren van een positief zelfbeeld bij jongeren door hun talenten zichtbaar te maken (L. Dewulf, persoonlijke communicatie, 23 mei, 2014).

Ook binnen de artistieke wereld is er nood aan aandacht voor talenten. 'Talentontwikkeling binnen ateliers voor kunstenaars met een verstandelijke beperking' geeft aan op welke manier dit mogelijk is door op zoek te gaan naar welke voorwaarden nodig zijn voor een goede begeleiding van personen met een verstandelijke beperking binnen een atelier en welke competenties begeleiders kunnen ontwikkelen om kunstenaars te begeleiden in hun talent, proces en resultaat (van Vlaanderen van Malsen, 2011).

Één of twee procent van alle mensen heeft een serieus artistiek talent. Onder "alle mensen" horen ook de mensen met een verstandelijke beperking. Als deze groep kunstenaars deskundig worden begeleid kunnen zij zich ontplooiën tot gewaardeerde kunstenaars tot buiten de landsgrenzen van Nederland. Steeds meer experts en verzamelaars koesteren de vaak zeer oorspronkelijke en fascinerende belevingswereld van deze kunstenaars. (Huisjes, zoals geciteerd in van Vlaanderen van Malsen, 2010, p. 6)

2.2 Disability Studies

Disability Studies komt terug in de werking en ingesteldheid van de drie organisaties. Het is ook zo dat het als overkoepelend kader gebruikt zal worden binnen de discussie om na te gaan in hoeverre de organisaties hun werking in praktijk hier op afstemmen en hoe dit te verenigen is met de thema's die naar voor komen uit de analyse.

Het is namelijk zo dat dit een kader is dat in alle organisaties terug te vinden is en het belang hecht aan het inzetten op talenten (Van Hove et al., 2012). Het is zo dat de kenmerken van Disability Studies te linken zijn met het talentdenken. Denk hierbij aan het inzetten op mogelijkheden, voorbij het deficitdenken gaan, door het inzetten op talenten tot zelfbeschikking komen en de kwaliteit van leven van mensen verhogen (Van Hove et al., 2012). Dit alles maakt dat Disability Studies een geschikt overkoepelend kader vormt.

Goodley en Van Hove (2005) geven aan dat één van de doelen van Disability Studies het creëren is van praktijken waardoor personen met een beperking ten volle kunnen deelnemen aan onderzoek. Dit is alvast ook een groot opzet in deze Masterproef, mensen met een verstandelijke beperking de kans geven deel te nemen aan onderzoek en hun stem en ervaringen laten weerklinken. Zoals Biklen en Burke (2006) aangeven, is het niet nodig om eerst iets te kunnen alvorens je kan deelnemen.

Een belangrijke constante doorheen de opleiding tot orthopedagoog zijn Disability Studies, zo ook binnen het opleidingsonderdeel Pedagogiek van de bijzondere Groepen (Van Hove, 2012).

Gabel (2005) stelt de volgende omschrijving van Disability Studies voor:

Disability Studies is een opkomende interdisciplinair gebied van wetenschap die kwesties in verband met de dynamische wisselwerkingen tussen handicap en de verschillende aspecten van de cultuur en samenleving kritisch onderzoekt. Disability Studies verenigt kritisch onderzoek en politieke *advocacy* door gebruik te maken van wetenschappelijke benaderingen uit de geesteswetenschappen, humanistische / post humanistische sociale wetenschappen en de kunsten. (p.1, eigen vertaling)³

Deze zijn sinds enige jaren een gevestigde waarde in de academische wereld (Pfeiffer, 2003 in Devlieger, Rusch, & Pfeiffer, 2003). Het kwam er als reactie op de traditionele manier van kijken naar een beperking waarin veel zaken weggelaten of verdraaid worden (Linton, 1998). Het gaat er bij Disability Studies om dat we niet vertrekken vanuit een deficit of een 'eigen schuld, dikke bult' denken, maar ook niet van het andere uiteinde en het verheerlijken. Het wil dus een antwoord bieden op de vorige modellen, zoals het medisch model, waarin de persoon met beperking gezien wordt als zieke zonder sociale verantwoordelijkheden en zo ook zijn rechten verliest (Hirsch, 1995 ; Connor, Gabel, Gallagher, & Morton, 2008). Goodley (2011) geeft aan dat Disability Studies als breed veld van theorie, onderzoek en praktijk net wil weggaan van de idee dat het hebben van een beperking een persoonlijke tragedie is voor mensen. Oliver (1996) omschrijft deze persoonlijke tragedie als het feit dat het probleem van de beperking in de persoon zelf gezocht dient te worden en de oorzaak kan geweten worden aan de hinder in functioneren of het psychologische verlies omwille van de beperking. Dit is een individueel model waarbij experts en professionelen aan bod dienen te komen, tegenover Disability Studies dat we als sociaal model beschouwen (Oliver, 1996).

³ *“Disability Studies is an emerging interdisciplinary field of scholarship that critically examines issues related to the dynamic interplays between disability and various aspects of culture and society. Disability Studies unites critical inquiry and political advocacy by utilizing scholarly approaches from the humanities, humanistic/post humanistic social sciences and the arts.”* (Gabel, 2005, p.1)

Het is zo dat de kennis uit de verschillende onderzoeksdomeinen en tradities meegenomen wordt in het onderzoek van Disability Studies. Zo gaan we uit van een cross-disability perspectief waarbij niet op een bepaalde groep gefocust wordt, maar domeinen bestudeerd worden die alle groepen aanbelangen (<http://www.disabilitystudies.ugent.be/>). Disability Studies vertrekt vanuit de idee dat een persoon wordt beperkt in de interactie met zijn omgeving en gaat dus niet uit van een individuele visie (Goodley & Van Hove, 2005 ; Linton, 1998). Disability Studies wil dat men vanuit verscheidene brillen naar een fenomeen kan kijken en is dus op zoek naar de 'lived experience' (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw, 2010a).

Ludo Schoeters, voorzitter van Onze Nieuwe Toekomst (Schoeters, L., z.j.), had aanvankelijk een ander idee rond wat Disability Studies inhoudt:

Vroeger dacht ik dat Disability Studies 'beperkt leren' betekende. Je leert maar van één kant. Eigenlijk wil Disability Studies juist op meerdere manieren leren. Je kunt leren uit boeken en citaten. Je kunt leren van wetenschappers, die onderzoek doen. Maar aan de andere kant kan je ook leren door het aan de mensen zelf te vragen. Wat vinden de mensen met een beperking zelf van een bepaald onderwerp? Wij willen in onderzoek spreken met mensen, niet over mensen. Dit is een kenmerk van de Disability Studies. (Ludo Schoeters in Huylebroeck, 2011, p. 20)

Het voornaamste doel van Disability Studies in het in vraag stellen en onder handen nemen van barrières of drempels in de maatschappij, deze maken dat volwaardige participatie niet mogelijk is (De Schauwer, 2011). Net zoals dit onderzoek wil Disability Studies niet focussen op wat niet goed gaat, tekorten en gebreken (Van Hove, 2009 ; De Schauwer, 2011). Het zijn net talenten, dromen en verlangens die een grote rol toebedeeld krijgen in dergelijke onderzoeken (De Schauwer, 2011). Dit maakt dat het goed verenigbaar is met samenwerkend onderzoek waarin verschillen als meerwaarde gezien worden en mogelijkheden omarmd (De Schauwer, 2011). Deze talenten en mogelijkheden spelen ook de hoofdrol in dit onderzoek. Op de website horende bij de portretten is dit meteen zichtbaar op de eerste foto met de slogan samengesteld door de participanten. Bij het benadrukken van talenten wordt naast aan de persoon zelf ook aandacht geschonken aan hun natuurlijke netwerken. De stem van de persoon, de ervaringsdeskundige, en hun omgeving weergegeven is zeer belangrijk (Van Hove, 2009). 'Nothing about us, without us'⁴ van Gelijke Rechten voor Iedere Persoon vzw (GRIP vzw) geeft dit duidelijk weer (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw, 2011). Het is dus belangrijk dat mensen de kans krijgen deel te nemen aan onderzoek. Disability Studies ziet een beperking als een socio-cultureel construct en is gegrond in de vrije kunsten (Bogdan & Taylor, 1982 ; Linton, 1998). Het gaat er om hoe een beperking wordt geconstrueerd, gerepresenteerd en gedefinieerd in de samenleving (Van Hove, 2009). Disability Studies maakt dat er aandacht is voor de ervaringen van de personen met een beperking zelf, op deze manier streeft Disability Studies naar sociale verandering (Johnstone, Lubet, & Goldfine, 2008 ; <http://disstudies.org/>).

Dat is trouwens ook wat in dit onderzoek belangrijk is, luisteren naar wat de mensen zelf te vertellen hebben, vanuit hun eigen ervaringen vertrekken.

⁴ 'Niets over ons, zonder ons' (eigen vertaling).

Disability Studies staat niet enkel bekend als academisch paradigma, maar is ook erg emancipatorisch qua gedachtegoed en verbonden aan het ontstaan van zelf-advocatenbewegingen die in landen als het Verenigd Koninkrijk ontstonden uit verzet tegen beperking als een individueel en gemedicaliseerd probleem (Campbell & Oliver, 1996). Zo spreekt men van co-onderzoekers indien personen met een beperking deel nemen aan onderzoekspraktijken, waardoor ze naar (meer)waarde geschat worden. Disability Studies wil op deze manier een alternatief bieden voor de grote narratieven, verantwoordelijk voor een gefixeerde, ideologische categorie als het gaat om personen met een beperking (Goodley & Van Hove, 2005). Ook in dit onderzoek zijn de participanten zo veel als mogelijk betrokken geweest bij het onderzoeksgedeelte. Ze bepaalden mee hoe hun portret er uit kwam te zien, gingen mee op werkweekend om de analyse samen uit te voeren en te bespreken en om elkaars portretten uit te pluizen. Zo krijgen de soms minder luide stemmen ook de kans eens door te spreken. Toch blijft een deel van het onderzoek ook in handen van de onderzoeker, zoals het weergeven van de resultaten en het verwerken van de literatuur. Ik erken als onderzoeker mijn subjectiviteit in dit onderzoek, zoals alle onderzoekers zouden moeten doen volgens De Schauwer (2011). Zij geeft aan dat iets als professionele distantie niet bestaat en we allemaal 'reflective practitioners' zijn. Dit betekent dat we diepere vragen stellen dan wat aan de oppervlakte te zien is en sociale en politieke processen in rekening brengen (De Schauwer, 2011). Ook in dit onderzoek is het zo dat men niet start als objectieve onderzoeker. Je draagt eigen waarden en visies mee en dat is ook normaal. Niemand is volledig neutraal, dat is nu eenmaal eigen aan het menszijn (French & Swain, 1997). Net zoals Disability Studies aan de Universiteit van Gent kiezen voor een benadering met als centrale componenten ondersteuning, empowerment, dialoog en inclusie (<http://www.disabilitystudies.ugent.be/>), is dit ook van belang in dit onderzoek. Andere kenmerken zoals de plaats van de professional en hoe deze vorm krijgt in relatie met de ander, is te vinden in het artikel van Van Hove et al. (2012) dat tien elementen van Disability Studies voorop stelt.

Goodley en Van Hove (2005, p. 16, in Maillard, Callebaut, Schoeters, & Peleman, 2012) geven als afsluiter en bij wijze van samenvatting de doelen binnen Disability Studies als volgt weer:

- Aan de zijde van personen met een beperking werken en bijdragen tot het verhogen van de politieke kracht en de expertise van personen met een beperking;
- Het in theorie vatten en *proberen* te begrijpen van de wijzen waarop personen met een beperking beperkt, uitgesloten, onderdrukt en gemarginaliseerd worden;
- Het ontwikkelen van sociale theorieën die de relationele, materiële, culturele, politieke en sociale processen van beperking blootleggen;
- Het promoten van professionele en informele praktijken mogelijkheden creëren, eerder dan ze te beperken;
- Het bekritisieren en informeren van wetgeving rond beperking en een anti-discriminerend beleid;
- Het ontwikkelen van praktijken waardoor personen met een beperking meer kunnen deelnemen aan het onderzoeksproces;
- Het aanmoedigen van de individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid van personen zonder beperking en/of label om beperkende praktijken te veranderen;
- Het werken vanuit en verder ontwikkelen van een sociaal onderdrukkingsmodel van beperking;
- Het promoten van een inclusieve gemeenschap.⁵

⁵ - "Work alongside and augment the politicization and expertise of disabled people

2.3 Voorlopers burgerschapsparadigma

Een terugkerend iets doorheen de werking van de organisaties is het burgerschapsparadigma (van Gennep, 1997a). Bij ieder van hen wordt het als iets belangrijks aanschouwd. Het is niet dat we meteen het burgerschapsparadigma hebben gekend, er zijn enkele andere visies de revue gepasseerd doorheen de jaren (Gabel & Peters, 2004). Deze hangen vaak samen met de heersende ideeën in de samenleving op dat moment (Leezenberg & De Vries, 2001). Hierop kan reactie komen, waardoor een paradigmashift kan ontstaan. Hierbij worden vanzelfsprekendheden in de maatschappij in vraag gesteld en nieuwe inzichten aangebracht (Gabel & Peters, 2004 ; Leezenberg & De Vries, 2001).

In het religieuze of morele model werd op verschillende manieren gedacht over personen met een beperking. Volgens de ene stonden zij net dicht bij God en ging ze naar de hemel wanneer ze stierven omwille van hun lijdensweg op deze aarde, anderen zagen de beperking net als een straf van God (Zedda, 2008).

Er was ook het medische of individuele model (Linton, 1998). Het eerste paradigma in de geschiedenis. Hierbij werd verondersteld dat mensen met een beperking bepaalde banden hadden met het mystieke, zijnde God of een duivelsfiguur. Dit vindt plaats in de achttiende eeuw, waarin zij gezien worden als zieken die nood hebben aan een behandeling en bescherming. De grote instituten vinden hun ingang (van Gennep, 1997b ; Cardol, Speet, & Rijken, 2007).

Daarna volgt het normalisatieparadigma of het rehabilitatiemodel tijdens een eerste omslag rond de jaren 1970 dat de beperking wil veranderen of verbergen waardoor mensen met een beperking 'normaler' worden (Hirsch, 1995). We dienen mensen met een beperking dan te zien als leerlingen. Iedereen heeft mogelijkheden, al dan niet beperkt, die ontwikkeld dienen te worden. Het instituutsdenken krijgt heel wat kritiek over zich heen, men wil dat mensen in zo normaal mogelijke leefomstandigheden terecht komen. In dit model gaat het erom dat er enkel aangepast wordt waar nodig (van Gennep, 1997b). De nadruk blijft vooral bij de persoon zelf en er wordt weinig rekening gehouden met de factor samenleving. De band met het postmodernisme is hier makkelijk terug te vinden in de nadruk op de stem en verhalen van de persoon met beperking zelf en de afwijking van de objectieve classificatie uit het medische model (Hirsch, 1995). Doordat een beperking hier gezien wordt als een defect en een persoonskenmerk, is de stap naar onderdrukking en discriminatie al snel gezet (Oliver, 1996; Goodley, 2011). Het is de samenleving die een beperkend effect op mensen heeft door hen te isoleren en uit te sluiten van volledige en volwaardige participatie (Oliver, 1996).

- Theorise and *attempt to* understand the conditions of disablement, exclusion, oppression and marginalization of disabled people.

- Develop social theories of disability that expose the relational, material, cultural, political and social conditions of disablement.

- Promote professional and lay practices that enable rather than disable.

- Critique and inform disability legislation and policy that is anti-discriminatory.

- Develop practices through which disabled people participate more fully in the process of research

- Encourage the individual and collective responsibility of non-disabled people to change conditions of disablement.

- Build on and develop a social oppression model of disability

- Promote an inclusive community."

(Goodley & Van Hove, 2005, p. 16 in Maillard, Callebaut, Schoeters, & Peleman, 2012)

Er is in dit paradigma sprake van deficitdenken (Mortier, De Schauwer, Van de Putte, & Van Hove, 2010).

Via zelf-advocatenbewegingen en de People First bewegingen werd de basis gelegd voor de uitwerking van het sociaal model (Union of the Physically Impaired Against Segregation & Disability Alliance, 1976). Ook hier wees men op hoe barrières in de samenleving een aanleiding kunnen geven tot een beperking in het dagelijks leven van een persoon. Een beperking werd dus gezien als een sociaal fenomeen (Oliver, 1996).

Het cultureel model kwam voort uit een model dat personen met een beperking als minderheidsgroep ziet. Dit gaf aanleiding tot activisme en enkele wetsvoorstellen (Goodley, 2011). Het relationeel model ziet een beperking tot stand komen tussen personen onderling, hun omgeving en de bredere sociale, culturele en historische context (Goodley, 2011). Ad Van Gennep was de eerste in ons taalgebied in 1991 die er attent op maakte dat het paradigma van de kwaliteit van het bestaan voor een nieuwe wind kon zorgen (Broekaert, De Fever, Schoorl, Van Hove, & Wuyts, 1997). Men gaat vanaf de jaren '90 ook kritisch stilstaan bij het begrip handicap, deze term verwijst namelijk naar het feit dat "op grond van in de samenleving gangbare normen en waarden, aan beperkingen een bepaalde betekenis wordt toegekend met als gevolg dat de persoon met deze beperkingen een nadelige positie in de samenleving krijgt" (van Gennep, 1997b, p.12). Het gaat er dus om dat het aan de samenleving is om er iets aan te veranderen en men gaat uit van het integratiedenken waarbij men mensen voorziet van de nodige ondersteuning zodat zij kunnen functioneren binnen de maatschappij en een volwaardig burgerschap opnemen.

Van Gennep (1997a) omschrijft ondersteuning als 'het toegang geven van de betrokken persoon tot voor hem belangrijke kennis, middelen en relaties die nodig zijn om in de samenleving te kunnen wonen, werken en recreëren.'

Het bijhorende nieuwe paradigma zal men dan later het burgerschapsparadigma noemen (van Gennep, 1997b). Het bracht een nieuwe wetenschappelijke visie op (de hulpverlening aan) personen met een verstandelijke beperking (Van Gennep, 1997a ; 2000).

2.4 Kenmerken burgerschapsparadigma

Het is niet zo dat met de komst van het burgerschapsparadigma de invloed van de andere visies volledig verdwenen is. Alle paradigma's hebben een stempel achter gelaten en hun invloed kan opnieuw dominantier worden afhankelijk van de situatie (Plemper & van Vliet, 2003).

Vernieuwend is vooral de rol die toegekend wordt aan de omgeving. Functioneringsbeperkingen worden toegeschreven aan de wisselwerking tussen individuele mogelijkheden van een persoon en de omgeving van de persoon in kwestie (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities, 2013). Aansluitend bij waarover het onderzoek hier gaat, legt dit paradigma de nadruk op het aan de slag gaan met de sterktes van elk individu. Daarnaast dient men als gemeenschap specifieke ondersteuning te voorzien indien deze de mogelijkheden in functioneren van de persoon kan verbeteren (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities, 2013).

Men vindt het burgerschapsparadigma soms terug onder andere benamingen, maar vertrekt wel steeds vanuit dezelfde gedachtegang. Deze stelt dat men personen met een verstandelijke beperking dient te beschouwen en behandelen als volwaardige burgers in de maatschappij en ze via

ondersteuning, liefst afkomstig uit de natuurlijke omgeving, meer controle over hun eigen leven krijgen (Van Hove in De Belie et al., 2000 ; Bradley, 1996).

Volgens van Genneep (2007) zijn er vier belangrijke pijlers binnen het burgerschapsparadigma:
-het primaat van de samenleving: iedereen wordt binnen deze samenleving geboren als burgers, daar zijn rechten aan verbonden (van Genneep, 2007).

-keuze en controle: ook personen met een verstandelijke beperking hebben vrije keuze bij het zoeken van onder andere woonst, werk en vrije tijd, maar ook in wie hen op welke manier ondersteunt.

-ondersteuning: Deze dient aangepast te worden aan elk individueel persoon, zodat ze zich zo volledig mogelijk kunnen ontplooiën.

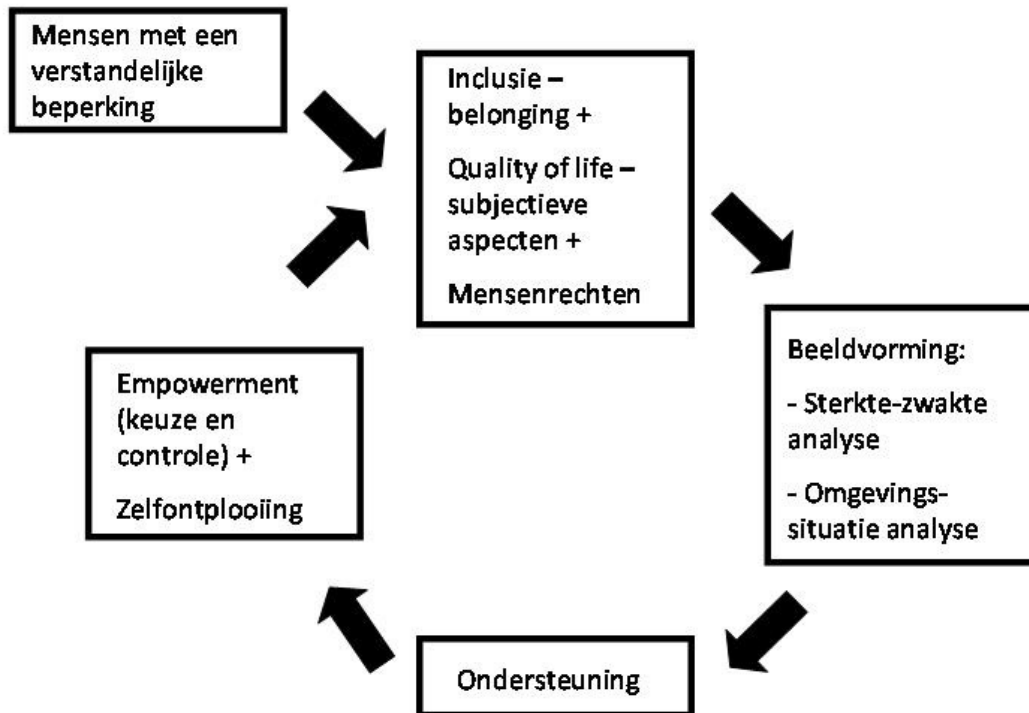
-kwaliteit van bestaan: dit houdt ook de vraag in naar de kwaliteit van ondersteuning die mensen ontvangen en volgens van Genneep (2007) zou de discussie vooral daar dienen over te gaan. Andere invullingen van het begrip kwaliteit van bestaan zijn verder in de literatuurstudie te vinden in de schets van Stichting Arduin.

Enkele kernelementen van het burgerschapsparadigma, hierboven reeds geschetst, worden schematisch weergegeven door van Genneep (1997a ; Het Universitair Centrum voor Onderzoek en Training met betrekking tot Inclusie en de Kwaliteit van het Bestaan, z.j.).



Figuur 2. Overgenomen van Het Universitair Centrum voor Onderzoek en Training met betrekking tot Inclusie en de Kwaliteit van het Bestaan. (z. j.). "Het nieuwe paradigma". Geraadpleegd op <http://users.telenet.be/bwijnhov/ptp/nieuwe%20paradigma.htm>

Van Hove (in De Belie et al., 2000) volgt dit schema, maar benadrukt de inclusiegedachte en de mensenrechten. Hij spreekt dan ook eerder over het inclusieparadigma (Van Hove, n.d.b).



Figuur 3. Overgenomen van Van Hove in De Belie et al., (2000), p.30. “Mensen met een verstandelijke beperking: van defecte zorgobjecten tot mensen met rechten.”

Het burgerschapsmodel zou het uitgangspunt moeten zijn voor de verdere uitbouw van het Vlaams beleid voor personen met een beperking, zo stelt de conceptnota 2020. Men dient initiatieven uit te bouwen die het versterken van de persoonlijke autonomie van mensen en zelfsturing promoten (Vandeurzen, J., 2010).

Hieronder is een kort overzicht te vinden van de verschillende modellen die we doorheen de jaren reeds gekend hebben.

Criteria	Moreel Model	Medisch Model	Sociaal Model	Cultureel Model
Oorsprong <i>Wat is de oorsprong van het fenomeen?</i>	Breuk (natuurlijke omgeving, mensen, God)	Natuur	Sociale en ecologische relaties, systemen	Representaties, culturele waarden en normen, sociale en economische contexten
Lokalisering <i>Waar is het gelokaliseerd?</i>	Kwaad	Individu	Omgeving	Taal (woorden en beelden, inhouden)

Controle <i>Wie of wat heeft de controle over het fenomeen?</i>	Religieus, magisch	Mensen (expert)	Steun, draagkracht van de omgeving	Informatie, communicatie
Probleem <i>Is het een probleem? Wat soort?</i>	Straf (-) of Gift (+)	Meetbaar defect	Interactiepatronen tussen persoon en omgeving	Identiteitsontwikkeling, Sociale beweging (+)
Kwaliteit van leven <i>Wat is de impact op de kwaliteit van leven?</i>	Periferie: + of -	Vermindering	Handicap is een manier van in-de-wereld-zijn, neutraal	Potentialiteit en een transformerende impact worden benadrukt
Aanpak <i>Wat is de dominante aanpak van handicap? Welke soort vragen worden beantwoord?</i>	Waarom?	Hoe?	Politieke en ecologische vragen	Kritiek

Figuur 4. Overgenomen van Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap vzw. (2010b). "Schematische voorstelling van de verschillende modellen." Geraadpleegd op <http://www.gripvzw.be/visies-op-handicap/sociaal-cultureel-model/43-schematische-voorstelling-van-de-verschillende-modellen.html>

2.5 Talenten

Talenten spreken aan de dag van vandaag. Zeker als het gaat om talent in onderwijs of arbeidsorganisaties (Eijl, Wientjes, Wolfensberger, & Pilot, 2005). Wordt er ook meteen naar talenten verwezen wanneer het aankomt op personen met een verstandelijke beperking? Er zijn onderzoeken die aangeven dat dit nog onvoldoende aan bod komt momenteel en men nog te vaak uitgaat van het deficitdenken (Goodley, 2011 ; Oliver, 1996).

De visie rond talenten is ook veranderd doorheen de jaren. Van der Geest en Serkei (2009) geven aan dat talent destijds een zeldzaam iets was, een gave vooral voorbehouden voor de jonge mensen. Daarna werd het gezien als een breed fenomeen dat gevoed wordt door educatie, vooral het onderwijs en de overheid waren verantwoordelijk voor de ontplooiing van talenten. Nu is het zo dat iedereen talenten heeft. Het is iets persoonlijk waar je zelf ook verantwoordelijk voor bent.

Naargelang de omstandigheden krijg je kansen iets te doen met je talent (van der Geest & Serkei, 2009).

Er zijn verschillende visies rond talenten en het is mogelijk er hier zo veel mogelijk van op te sommen. Dat is echter niet de bedoeling van dit onderzoek. Hierin wilt men namelijk vertrekken vanuit wat de organisaties als talentenkader vooropstellen, dit is te lezen in de schetsen van de organisaties, en wat de participanten zelf begrijpen onder een talent. Want wat talent is, is afhankelijk van organisatie tot organisatie en zelfs van persoon tot persoon. In dit onderzoek wordt er per organisatie uitgegaan van hun visie op talent en waarom het belangrijk is hier op in te zetten. Het is wel een mogelijkheid om kampen in het talentenverhaal aan te geven binnen het nature-nurture debat (Christiaensen et al., 2009). Sommige onderzoekers geven namelijk aan dat een talent een natuurlijke gave en aanleg is, terwijl anderen er van uit gaan dat een talent iets is dat men kan leren en ontwikkelen gaandeweg.

2.5.1 Talent in het nature - nurture debat

Talenten kunnen bekeken worden vanuit het nature-nurture debat, waarbij talenten al dan niet aangeboren zijn (Christiaensen et al., 2009).

Er zijn mensen die stellen dat talenten zaken zijn die niet aangeboren zijn, maar die men dient te leren. Op deze manier wordt talent bekeken van aan de buitenkant. Dit is de nurture-benadering en hierbij wordt onder andere aandacht geschonken aan de invloed van de sociale omgeving en de ontwikkeling (Christiaensen et al., 2009). Eén van hen is Rikers (2009) die stelt dat talenten eigenlijk niet bestaan, het is belangrijk dat we iets veel oefenen. Men wil de taak steeds beter kunnen uitoefenen en maakt het voor zichzelf dus steeds net dat beetje moeilijker. Barab en Plucker (2002) zien een talent als iets dat vorm krijgt in de interactie tussen een individu, de fysische omgeving en de socio-culturele context waarin de persoon zich bevindt.

Gagné (2004) ziet talent als een subcategorie van begaafdheid, waarbij het laatste duidt op het bezit en gebruik van ongetrainde en spontane natuurlijke talenten. Talent is dan weer systematisch ontwikkelde kennis, attituden en vaardigheden. Het gaat om een buitengewone beheersing van competenties die ontwikkeld zijn op een bepaald domein (Gagné, 2004).

Anderen stellen dat er wel iets aanwezig dient te zijn, een gave die we dan verder dienen te ontwikkelen. Dan bekijken we talenten van langs de binnenkant, dit is dan de nature-benadering (Christiaensen et al., 2009). Hier is echter minder ondersteuning voor op empirisch vlak (Simonton, 2001). Echols (2007) is één van de auteurs die de nature-benadering aanhangt. Hij stelt dat een talent ontstaat uit connecties in de hersenen en dit op jonge leeftijd en dat het daaruit ontstane talent niet zomaar geleerd kan worden.

Ventegodt (2003) stelt dat iedereen iets heeft dat hij of zij beter kan dan anderen. Dat is je 'core' talent en komt vanuit het diepste van jezelf. Als het nodig is, kan er steeds beroep gedaan worden op talenten van de tweede orde, die bouwen op derde orde talenten en zo verder. Op deze manier zijn alle talenten beschikbaar, wanneer ze ons ware doel dienen (Ventegodt, Andersen, & Merrick, 2003). Achter elk talent ligt de intentie dit te realiseren, maar er zijn barrières die overwonnen dienen te worden, zowel binnen de biologie als de buitenwereld (Ventegodt, 2003). Wanneer we tot ons 'core' talent komen, kunnen we ook komen tot zelf-actualisatie (Maslow, 1962).

Vaak gaan auteurs uit van het feit dat de nature- en nurture-benadering samen kunnen voorkomen. Simonton (2001), die zelf een lichte voorkeur heeft voor de nurture-benadering, geeft bijvoorbeeld aan dat talent kan ontstaan uit het samengaan van genetische en omgevingsfactoren. Van der Geest noemt dit de ontkieming die dan leidt tot de ontdekking, intensivering en professionaliseren (Sprengers, & van der Geest, 2007). Bouwen (2010) gaat er van uit dat een talent iets zeldzaam is, iets waarin een persoon beter en sterker is dan anderen.

Het is een gave, een natuurlijke aanleg, maar deze vraagt verdere ontwikkeling. Ook Digeorgio (2004) is een auteur die beide benaderingen combineert in zijn definitie. Hij ziet een talent als een terugkerend patroon van gedachten, gevoelens en gedrag. Dit patroon kan op twee manieren ontstaan. Enerzijds kan men met het patroon geboren worden, anderzijds kan met dit bekomen door een evolutie of een proces van leren en van ontwikkeling. Het is aan iedere organisatie en aan ieder individueel persoon om zijn mening te hebben rond wat een talent precies is, want er is geen eenduidige definitie te vinden.

“[...] talent heeft geen duidelijke betekenis” (Lewis & Heckman, 2006, p. 144, eigen vertaling).⁶

Eén van de participanten in dit onderzoek ziet het bijvoorbeeld als iets dat start vanuit het zeer graag doen van iets bepaald. Dan kan je beginnen kijken of je dat goed doet en of anderen het daar mee eens is. Als dat zo is, dan kan die passie doorgroeien naar een talent (persoonlijke communicatie, S. Pringels, 6 juli, 2014).

Het is niet de bedoeling om talenten te meten in dit onderzoek, hoewel dit zeker ook nuttig kan zijn in bepaalde andere onderzoeken. Dit meten is dan mogelijk via onder andere de Survey of Character Strengths test. Dit is een vragenlijst met 240 vragen die de onderliggende talenten van persoon blootlegt (Peterson & Seligman, 2004). Dit is een voorbeeld van een meting volgens ‘appreciative inquiry’ of waarderend onderzoek (Barrett, Fry, & Wittockx, 2010).

2.5.2 *Schets van de organisaties*

De kenmerkende visies en methodieken worden in volgende schetsen weergegeven. Er wordt tevens een algemeen beeld geschetst van waar de organisatie rond werkt.

2.5.2.1 LetsCo!

Schets van de organisatie:

Vzw Handicum is een vormingscentrum voor volwassenen. Sinds januari 2014 werken ze sterk samen met VMG en Wiev, beide ook vormingsorganisaties. Samen zijn zij VONX, onderdeel van de netwerkorganisatie Konekt, die focust op langdurige opleidingen en korte modules (LetsCo!, 2012) rond werk op onbezoldigde basis. Waar Handicum in het voorjaar van 2011 begon met het project ‘Talent in opleiding’, is dit project nu opgenomen als deelvzw LetsCo! binnen Konekt, los van het vormingscentrum (VONX, 2013a ; Hemelsoet & Verreyt, 2013 ; persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

VONX en LetsCo! bieden projecten, vormingen en opleidingen aan voor mensen met een beperking en voor profs*.⁷ Door mensen met en zonder beperking samen te brengen, leren ze niet enkel anderen, maar ook zichzelf beter kennen. Het aanbod wordt dus gelinkt en ieder krijgt de kans op eigen tempo bij te leren (Vonx, 2013). Door in te zetten op ieders sterktes en talenten, kijken ze hoe ze dit in kunnen zetten in een samenwerkingsproces.

⁶ “[...] talent has no clear meaning” (Lewis & Heckman, 2006, p. 144).

⁷ Met profs* bedoelen wij iedereen die zich engageert in de ondersteuning van mensen met een beperking. (Vonx, 2013b)

Empowerment staat duidelijk centraal, door te luisteren naar ieders verhaal en uit te gaan van ieders krachten, kunnen ze hun leven nog meer in eigen handen nemen. Als je jezelf wilt kunnen ontplooiën, is het belangrijk te weten wie je bent, wat je wil, wat je kan en wat niet (Hemelseoet & Verreyt, 2013).

Visie rond talent (context):

VONX gaat voor een inclusieve maatschappij en door in te zetten op talenten kunnen personen met een beperking meer hun rol opnemen in de samenleving. Een voorbeeld daarvan zijn de 'actief burgerschapsprojecten' die ze op poten zetten (Hemelseoet & Verreyt, 2013). Dit geeft meteen een deel van het gedachtengoed weer van VONX, het burgerschapsparadigma. Daarnaast wordt diversiteit ten zeerste gewaardeerd en ingezet gedurende de opleiding.

De centrale boodschap die we met dit project de wereld in willen sturen is zeker en vast de volgende: personen met een verstandelijke beperking hebben iets te bieden, hebben bijzonder waardevolle talenten die dienen te worden aangegrepen en waarmee zij van grote meerwaarde kunnen zijn in een context waar vaak handen en ogen tekort zijn. (Hemelseoet & Verreyt, 2013, p. 3)

Daarom ook is ondernemerschap belangrijk. Niet gewoon mensen inzetten om in te zetten, maar echt kijken waar hun talenten tot zijn recht komen (Hemelseoet & Verreyt, 2013). Het is namelijk zo dat veel mensen wel een belangrijke rol willen opnemen in de maatschappij, maar dat ze nog bepaalde kennis en vaardigheden missen om aan de slag te gaan in het reguliere bedrijfsleven. Heel wat mensen willen graag een significante rol opnemen in de maatschappij (Konekt, 2013).

LetsCo! 'Talent in opleiding' biedt opleidingen aan tot co-begeleider⁸, onder andere in de kleuterklas en in het woonzorgcentrum. De bedoeling is dit aanbod in de toekomst ook verder uit te breiden. Zo zijn er sinds dit jaar ook korte modules over werk die nog verder uitgebouwd zullen worden in de toekomst: sterk staan op je werk, communicatie, samenwerking en dergelijke meer (Konekt, 2013 ; persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014). Het project 'Talent in opleiding' is een praktijkgericht opleidingsaanbod en is er voor mensen met een functiebeperking die niet, niet meer of nog niet in aanmerking komen voor betaald werk. Het is zo dat er momenteel een behoefte is aan opleiding en bijscholing voor deze groep, aangezien er nu geen mogelijkheid is een werkgerelateerde opleiding te volgen na een middelbare opleiding in het Buitengewoon Onderwijs. De opleidingen hebben een grote impact op de co-begeleiders hun kwaliteit van leven. Er gaat vaak een nieuwe wereld voor hen open waarin andere perspectieven en netwerken aan bod komen. Ze bereiken ook de kinderen op school en hun ouders en het personeel van de school, waardoor er veranderingen kunnen optreden in de beeldvorming rond personen met een beperking en de opleidingen dus ook een invloed hebben op de samenleving (Konekt, 2013).

Dit innovatieve project, bestaande uit opleidingsdagen en werkplekleren, wil het hiaat opvullen en mensen het recht op onderwijs bieden dat duidelijk omschreven staat in het VN-verdrag voor personen met een beperking (Konekt, 2013 ; Onze Nieuwe Toekomst vzw, 2010). L. Verreyt, die zelf opleidingen tot co-begeleider verzorgt binnen LetsCo!, geeft aan dat deze cursussen een grote reikwijdte hebben (persoonlijke communicatie, 29 april, 2014).

⁸ Een co-begeleider is een collega-begeleider, iemand die mee werkt onder begeleiding (Konekt, 2013).

“Dus echt met een impact op heel veel domeinen in hun leven en ook met de bedoeling iets in hun kwaliteit van leven te verbeteren” (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Dat werken en er een loon voor in de plaats krijgen nog niet vanzelfsprekend is, vinden mensen als Goodley niet goed te praten (2005). Roulstone (2002) weigert echter te accepteren dat arbeidsintegratie altijd goed is voor mensen met een beperking en stelt dat het belangrijk is om verder te kijken dan de betekenis van het werk, steun en activisme om de processen te verkennen die maken dat mensen met een beperking de mogelijkheid van werk kunnen bekijken op een geïnformeerde, gesteunde en gesterkte manier. Olsen (2003) vond in haar onderzoek met Deense werknemers dat het om meer gaat dan werken alleen. Het gaat om het creëren van identiteit en rollen die je opneemt. Het is onder andere een teken van self-empowerment,⁹ eigenwaarde, genieten van de werkomgeving en belangrijk tijdverdrijf hebben.

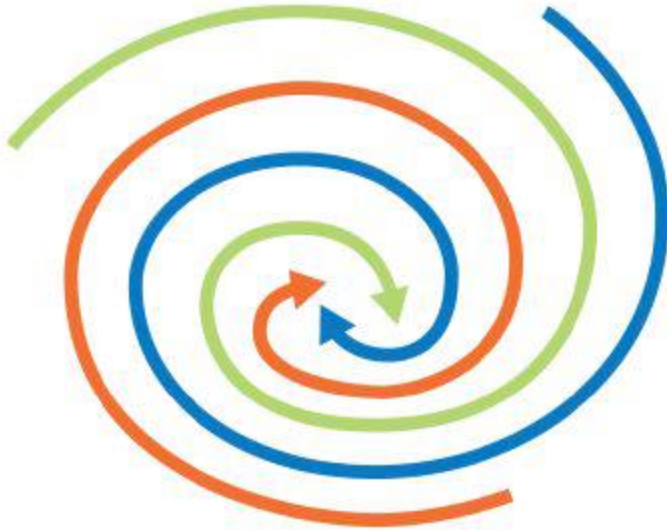
De visie van LetsCo! komt vanuit het gedachtegoed van Luk Dewulf, schrijver van onder meer ‘ik kies voor mijn talent’ (2009). Hij gaat er vanuit dat we dienen in te zetten op waar we goed in zijn, onze talenten, en geen tijd verspillen aan zaken waarvan we weten dat we ze nooit goed zullen kunnen. Zoals hij zelf stelt in zijn boek: iedere persoon, wat zijn aard, opvoeding, voorgeschiedenis, achtergrond, lichamelijke of geestelijke beperkingen ook zijn, heeft talent! (Dewulf, 2009, p. 28). Ziezo, het hoge woord is er uit: beperking én talent gaan samen. Daar draait het bij LetsCo! natuurlijk om, aantonen dat je intellectuele vaardigheden niets te maken hebben met een gemis of gebrek aan talent. Een talent wordt door Dewulf gedefinieerd als patronen in het denken en handelen die van nature sterk ontwikkeld zijn. Een talent wordt zichtbaar wanneer voldaan is aan enkele kenmerken: iets gaat moeiteloos, levert energie op, de tijd vliegt voorbij en anderen erkennen het (Dewulf, 2009).

Een talent in actie is nog iets anders, dit krijg je wanneer je talent, gedrag (waardoor talent in actie opvalt) en context (waarin talent gaat bloeien) samenneemt (Dewulf, 2009, p. 25).

⁹ Onder **self empowerment** verstaan wij de volle potentie kennen en ook inzetten.

Self-empowerment gaat er over dat je zelf aan het stuur staat van je eigen leven in plaats dat alles je overkomt (de Opening, z.j.).

TALENT IN ACTIE = TALENT + GEDRAG + CONTEXT



Figuur 5. Overgenomen van Ik kies voor mijn talent door Dewulf, L., 2009, Leuven-Schiedam: LannooCampus – Scriptum bv.

Robinson en zijn metafoor van de Death Valley sluiten hier mooi op aan, want zoals hij aangeeft, als je enkel op beperkingen focust, komen talenten nooit tot bloei. Death Valley is een plaats waar nauwelijks regen valt. Toen de juiste omstandigheden echter aanwezig waren, stond alles meteen in bloei. Dit is ook zo in de samenleving, we hebben nood aan goede omstandigheden om te groeien (Robinson & Aronica, 2009).

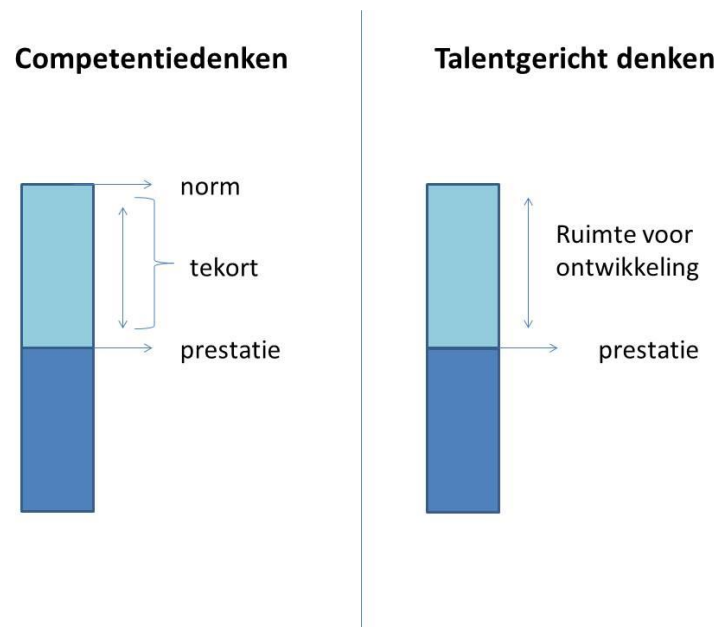
Naast talenten heb je ook hefboomvaardigheden, die maken dat je meer kan halen uit je talent. Je kan er erg goed in worden, maar toch zal het nooit een talent worden. Gedrag dat hieruit voortkomt, kost energie, terwijl je van een talent energie krijgt (Dewulf, 2009). Het begrip talent hangt samen met motivatie. Door het kiezen voor je talent ga je op zoek naar nieuwe uitdagingen, ben je je bewust van je drijfveren¹⁰, dromen en aspiraties en zoek je manieren om die uitdagingen te realiseren (Dewulf, 2009). Dit is bij LetsCo! ook duidelijk het geval, want door cursussen en vormingen aan te bieden, geven ze nieuwe uitdagingen aan mensen. Het is ook niet omdat je van nature uit over een talent beschikt, dat je niet meer dient te leren en te ontwikkelen. Meer zelfs, doe je dit niet, dan dreigen plezier en energie te verdwijnen (Dewulf, 2009).

¹⁰ Een drijfveer is datgene wat je tot iets brengt (<http://www.woorden.org>).

Dromen hebben is dus enorm belangrijk, zoals Brian Smith (zoals geciteerd in Dewulf, 2009, p. 72) vertelt: 'als je jezelf niet toestaat om te dromen, is er veel kans dat je wakker wordt met een nachtmerrie'. Hiermee duidt hij op het begrip van creatieve spanning¹¹.

Dewulf heeft het in zijn boek (2009) over het begrip 'flow'. Dit is afkomstig van Csikszentmihalyi (1999) die zegt dat het inzetten van talenten mensen in een toestand van 'flow' brengt. Op dat moment zijn ze met een activiteit bezig die maakt dat ze alles vergeten wat rondom hen gebeurt en ervaren ze diepe vreugde. Talent en 'flow' zijn verbonden, want men komt tot 'flow' wanneer men bezig is met een talent (Dewulf, 2009).

Dewulf (2009) geeft aan dat mensen steeds de keuze hebben om autonoom of niet-autonoom te handelen. Bij het eerste heb je zelf de controle en kies je op welke verwachtingen je ingaat. Sowieso kom je in een context waarin verwachtingen gesteld worden. De nadruk op autonoom handelen is niet te onderschatten in de context van werken met je talenten en dus ook binnen de context van LetsCo! (Dewulf, 2009).



Figuur 6. Overgenomen van Competenties en talenten bij onze deelnemers [Web log post] door Els Verheyen. (2013, 10 februari).

In figuur 6 is duidelijk te zien dat men kan uitgaan van twee manier van denken. Het eerste perspectief is gericht op het halen van een vooropgestelde norm. Men stelt een tekort vast tussen wat er is en wat de norm is, deze tekorten wil men vervolgens wegwerken.

Hier gaat men niet uit van talenten, maar van competenties. In het tweede geval kijkt men naar wat er is bij een persoon en gaat men daar op verder bouwen. Men kijkt naar de marge van verdere ontwikkeling. Hier vertrek je dus wel vanuit het talentdenken. Het is best om beide perspectieven te verbinden met elkaar (Dewulf, 2009). Bij LetsCo! gaan ze vooral uit van het talentgericht denken en

¹¹ Om die motivatie voor werken en veranderen aan te duiden, spreken we vaak over 'creatieve spanning' (<http://www.kessels-smit.com>).

willen ze niet werken puur op basis van competenties (L. Verreyt, persoonlijke communicatie, 29 april, 2014). Er is een duidelijk verschil tussen competenties en talent in actie. Een competentie is namelijk iets dat in een bepaalde context verwacht wordt en een talent in actie is, zoals hierboven reeds vermeld, in een bepaalde context gedrag ontwikkelen bij dat talent (Dewulf, 2009).

Dewulf gaat uit van positieve psychologie, die wil ingaan tegen de eenzijdige nadruk van onderzoeken op problemen en psychische stoornissen (Dewulf, 2009). LetsCo! volgt dit zeker en vast en wil zoveel mogelijk uitgaan van het positieve en het waarderende (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

LetsCo! is in het opzicht van Dewulf een ideale partner voor talent in actie. Ze creëren ruimte voor de cursisten zodat zij kunnen doen waar ze goed in zijn en genieten daar ook van. Ze zien mogelijkheden bij mensen en helpt hen ook te zoeken naar gelegenheden waar ze hun talent kunnen inzetten. Ze hebben niet per se hetzelfde talent als de cursisten, maar het feit dat ze er in geïnteresseerd zijn, is ook niet onbelangrijk (Dewulf, 2009).

De theorie van Dewulf bestaat niet enkel op papier binnen LetsCo!. De cursisten krijgen tijdens hun opleiding informatie over zijn uitwerkingen rond talent en gaan er ook in praktijk mee aan de slag door in te gaan op hun eigen talenten en die van hun medecursisten. De vijf domeinen worden aangehaald (Dewulf, 2009) en de toolbox (Dewulf & Beschuyt, 2012) ontwikkeld vanuit het boek wordt gebruikt, maar dan nog meer vertaald naar co-begeleiders.



Figuur 7. Overgenomen van *Ik kies voor mijn talent* door Dewulf, L., 2009, Leuven-Schiedam: LannooCampus – Scriptum bv.

Zo worden de talenten in actie bijvoorbeeld toegepast op de kleuterklas. Ook de jobcoachen krijgen een bundel informatie mee rond de theorie van Dewulf zodat iedereen voldoende achtergrond heeft en door dezelfde bril kan kijken (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Heel belangrijk in de theorie van Luk Dewulf is hoe het netwerk als hefboom kan werken om talent zo goed mogelijk in het positieve te laten schijnen. En het netwerk en de juffen hebben daar een zeer grote rol in om dat niet te laten doorschijnen in het negatieve, om dat zeker te laten bestaan. (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014)

2.5.2.2 Academie voor Kwaliteit van Bestaan

Schets van de organisatie:

Voor er sprake was van Arduin, was er Vijvervreugd, een instituut verspreid over paviljoens die verbonden zijn met gangen en vooral afgesloten van de buitenwereld. Toen deze telooring en interim manager Piet van den Beemt in beeld kwam, ontstond Stichting Arduin als vernieuwend binnen de zorg voor personen met een verstandelijke beperking. Arduin ontstond uit Zorginstelling Vijvervreugd, kinderdagverblijf Akka en een dagverblijf voor ouderen, namelijk De Windroos (Jongewaard,2005).

Waar in de jaren zestig nog grote zorginstellingen gebouwd werden, zagen de mensen in de jaren negentig veel veranderen. Met de komst van Arduin is er geen sprake meer van een instituut en zijn wonen en werken/dagbesteding gedecentraliseerd en genormaliseerd (Jongewaard,2005). Het veranderingsproces dat Arduin doorlopen heeft door in 1996 over te schakelen op deinstitutionalisering, toont aan dat er een totaalaanpak nodig is van een organisatie als je wilt dat het ten goede komt aan personen met een verstandelijke beperking (Jongewaard,2005; Wilken, 2007). Dat deinstitutionalisering beter is voor mensen, werd ook aangetoond in het onderzoek van Wehmeyer & Schwartz (1998), zij vonden dat de zelf-determinatie of kwaliteit van bestaan hoger ligt bij personen die niet in grote groepen samenleven en die meer zeggingskracht krijgen.

In eerste instantie legde Arduin de nadruk op het realiseren van dagbesteding voor alle cliënten. Toen ze daar zo goed als bij iedereen in geslaagd waren, was er plaats voor een volgende stap. Arduin heeft veel bedrijven opgericht waar cliënten terecht kunnen, maar daarnaast proberen ze meer naar buiten te treden en de cliënten ook kansen te bieden aan de slag te gaan in reguliere bedrijven (Jongewaard, 2005 ; van Loon & Van Hove, 2001). Daar zijn ze ondertussen wel al enige jaren mee bezig en ze merken dat dit niet altijd even goed lukt. Soms langs de kant van de werknemer, soms langs die van de werkgever. Daarom hechten ze veel belang aan werk dat echt past bij de persoon, door te werken aan de intrinsieke motivatie bij personen, is er meer kans op slagen volgens hen. Daarnaast is er ook een jobcoach ter beschikking die mee op zoek gaat naar de geschikte job (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

De Arduinse school die haar eerste cursus gaf in februari 1994, de voorloper van de Academie voor Kwaliteit van Bestaan, stelt bewustwording, emancipatie en empowerment centraal in hun werking. De overgang naar de Academie kwam er in oktober 2008 (persoonlijke communicatie, M. Roling, 6 augustus, 2014). Daarnaast zijn de kernfuncties kwaliteit van bestaan, inclusie, zelfbepaling en de nadruk op persoonlijke ontplooiing van belang in de missie en visie van Arduin (Jongewaard, 2005). Dat is tot op heden niet veranderd (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Deze konden echter niet bereikt worden binnen de vorm van institutionele zorg waar wonen, vrije tijd en werken/dagbesteding op dezelfde plaats viel (van Loon & Van Hove, 2001).

Marjan Roling vindt dat er tussen de periode van de Arduinse school en de Academie van Kwaliteit van Bestaan al heel wat veranderd is. Tijdens de Arduinse school was het aanbod qua cursussen veel beperkter en ook de rol van trainer is veranderd, deze is nu veel meer verbindend geworden, hoe kunnen zij zorgen dat de cursisten leren wat ze willen leren. Anders dus dan de traditionele manier van onderwijzen die enkele jaren geleden voorop stond. Het toevoegen van Ervaringsgericht Leren was meteen ook een meerwaarde voor de Academie (M. Roling, persoonlijke communicatie, 13 mei, 2014).

De Arduinse school bood cursussen aan en zo ontstonden er al gauw diverse richtingen in dit aanbod, zoals maatschappelijke vorming, sociale vorming, arbeidsgerichte vorming en algemene vorming, vrije tijd en/of creatieve vorming (Jongewaard, 2005). Daarnaast werd er om de drie maanden een thema gekozen om het proces van 'leren' extra kracht bij te zetten (Jongewaard, 2005). Ondertussen biedt de Academie reeds verschillende cursussen, workshops en (leefstijl)trainingen aan (persoonlijke communicatie, M. Roling, 9 augustus, 2014). De jaarcursussen hebben vaak een diepere impact op de totale ontwikkeling en persoonlijkheid van de cursist, vandaar dat deze naast de korte cursussen ook aangeboden worden. Er is namelijk meer tijd en ruimte om de sociaal maatschappelijke aspecten uit het dagelijkse bestaan te doorleven en verinnerlijken, net zoals de normen en waarden in de omgang met anderen (Jongewaard, 2005). Elk jaar wordt er een nieuw cursusaanbod uitgebracht waarbij nieuwe zaken in het licht gezet worden, dit jaar is het thema KIJK verder dan JE NU kunt KIJKEN! (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2014). Daarin wordt het cursusaanbod opgedeeld volgens de acht dimensies van Kwaliteit van Bestaan (Schalock & Verdugo, 2002) en krijgen ze ook een eigen kleur om het zo helder mogelijk te maken. Daarbinnen zijn drie hoofdfactoren te beschrijven, namelijk onafhankelijkheid, sociale participatie en welbevinden, waardoor in het cursusaanbod ook drie kleuren terug te vinden zijn (Schalock, 2007, in van Loon 2009).

Er is een mogelijkheid om ondersteunend trainer te worden binnen de Academie, op deze manier kan je de trainer bijstaan en cursisten mee begeleiden. Je geeft zelf de lessen van bepaalde onderdelen en bereidt samen met de trainer de les voor (persoonlijke, communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Na een cursus krijgen de cursisten een certificaat. In het verleden was dit ook zo, maar met een andere betekenis (Jongewaard, 2005). Het was het maatschappelijk gewenste papier, maar betekende geen persoonlijke meerwaarde voor de cursist. Daarnaast zijn rapporten volgens ervaringsgericht leren uit den boze en zou je de successen van het geleerde moeten vieren (van Herpen, 2005). Daarom werken de trainers nu met een nulmeting bij de startsituatie en enkele metingen tussendoor om de groei duidelijk te maken, ze sluiten op deze manier aan op de huidige kennis van de persoon.

“Zo laat je zien waar je groei in zat, door dat te laten zien, straal je het ook uit en heb je het ook echt eigen gemaakt. Daar gaat het om en dan ziet de omgeving het ook en die reageert er weer op en zo is de stap naar inclusie, empowerment en geloof in de mens ook weer gezet. Tijdens het “vieren” laat je de groei zien van de cursist en zijn of haar opgedane ervaringen en kennis.” (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei en 9 augustus, 2014)









Visie op talent (context):

Arduin, gelegen in Middelburg, Nederland, is er voor mensen, door mensen. Met deze slogan zeggen ze meteen waar ze voor staan. Arduin staat dan ook midden in de samenleving en maakt duidelijk dat ieder individu daar deel van uitmaakt.

Ze staan voor een gevarieerd aanbod voor zowel medewerkers als cliënten. Ze bieden zaken aan qua wonen, werken, leren en vrije tijd en besteden ruimschoots aandacht aan talenten. Ze willen cliënten namelijk ondersteunen in het ontplooiën van hun talenten vanuit het uitgangspunt: gewoon wat kan, speciaal wat moet.

Arduin staat voor kwaliteit van bestaan voor iedereen, vandaar ook de Academie voor Kwaliteit van Bestaan, die een onderdeel is van Stichting Arduin (Stichting Arduin, 2013a). De medewerkers van de Academie voorzien verschillende opleidingen en cursussen, zowel voor mensen met een verstandelijke beperking, als voor familieleden, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en belangstellenden. Wat Arduin wil bereiken is een leven lang leren in één samenleving waarin iedereen meedoet. Bij het samenstellen van het cursusprogramma gaan ze zoveel mogelijk uit van de leervraag van de cursisten (Stichting Arduin, 2013b). Bij iedereen binnen Arduin wordt ingezet op talenten en vormen de ontwikkeling hiervan en zelfrealisatie de uitgangspunten bij het bepalen van ieders individuele traject (Jongewaard, 2005).

Ook de Academie voor Kwaliteit van Bestaan heeft een duidelijke visie op talent. Eerst en vooral vertrekken ze steeds vanuit de acht domeinen van Kwaliteit van Bestaan ontwikkeld door professor R. L. Schalock (Schalock, 2004 ; Jongewaard, 2005).

	Emotioneel Welbevinden	Veiligheid, geluk, vrij zijn van stress, zelfbeeld en tevredenheid.
	Materieel Welbevinden	Financiële status, werk, onderdak, eigendom, financiële zekerheid, voeding en sociaaleconomische status.
	Lichamelijk Welbevinden	Gezondheid, voeding, ontspanning, mobiliteit, gezondheidszorg, vrije tijd en ADL-activiteiten.
	Persoonlijke Ontwikkeling	Opleiding, persoonlijke vervulling, competentie, vaardigheden, zinvolle activiteiten en vooruitgang.
	Zelfbepaling	Autonomie, persoonlijke controle, zelf richting kunnen geven, persoonlijke doelen en waarden, beslissingen.
	Interpersoonlijke Relaties	Interacties, relaties/vriendschappen en ondersteuning (emotioneel, fysiek).
	Sociale Inclusie	Integratie en participatie in de samenleving, geaccepteerd worden, status, ondersteuning en werkomgeving.
	Rechten	Rechten en plichten als burger, stemrecht, toegang, gelijke behandeling, eigendom hebben en privacy.

Figuur 8. Overgenomen van KIJK verder dan JE NU kunt KIJKEN! Cursusaanbod 2014 door Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2014, p. 5.

“Op de Academie zijn we daarin iets verder gegaan van te zeggen van goh, je kan dat ook leren, jezelf ontwikkelen op elk domein van kwaliteit van bestaan. Vandaar dat dat de basis is, het uitgangspunt”. (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014)

Elk van de cursussen of projecten valt dan ook onder één van deze domeinen die aansluiten bij het onderwerp (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013).

Er zijn verschillende definities te vinden rond Quality of Life, maar hier wordt enkel die van Schalock weergegeven, aangezien het van deze is dat de Academie uitgaat.

“Kwaliteit van Bestaan is een multidimensioneel fenomeen dat bestaat uit kern domeinen beïnvloed door persoonlijke karakteristieken en omgevingsfactoren” (Buntinx & Schalock, 2010, p. 285, eigen vertaling).¹²

De visie van Arduin is enorm gebaseerd op gelijkwaardigheid, daarom spreken ze onder andere van ondersteuners in plaats van hulpverleners.

Daarnaast is er ook de Persoonsgerichte Ondersteuningsmethodiek geïntroduceerd en mede ontwikkeld door Jos van Loon gericht op het methodisch bevorderen van kwaliteit van bestaan voor mensen met een verstandelijke beperking (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014 ; van Loon, 2009). Hierbij luistert men eerst naar de wensen en aspiraties van de cliënt en legt men hun ondersteuningsbehoefte vast. Dit resulteert in een individueel ondersteuningsplan, de resultaten worden gemeten met de Persoonlijk Ondersteuningsuitkomsten Schaal. Er wordt dus gewerkt met een input-throughput-output model met aandacht voor de persoon (van Loon, 2009). Het is duidelijk dat er binnen de Academie is gekozen voor kwaliteit van bestaan en niet van zorg. Bij dit laatste zou er geen aandacht zijn voor de mensen als burgers in een maatschappij (De Waele et al., 2005 in van Loon, 2009). Deze vormen de basis voor de manier van werken bij Stichting Arduin, ze gingen op zoek naar een aansluitende leermethode en kwamen uit bij Ervaringsgericht Leren (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014 ; van Herpen, 2005).

Ze willen talenten ondersteunen vanuit de methodiek van Ervaringsgericht Leren. Hierbij krijgt de cursist de kans de leerstof echt eigen te maken door aan te sluiten bij zijn of haar belevingswereld en handelen. De link tussen leerstof en werkelijkheid wordt op deze manier meteen gelegd (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013). van Herpen (2005) geeft ook aan dat er bij ervaringsgerichtheid gekeken wordt naar wat mensen raakt en motiveert, het gaat bij leren niet enkel om de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden.

“Je ziet dat ook al in dit lokaal, hier is geen juf die voor de klas staat. Je leert met elkaar en je leert het liefst op de plek waar het nodig is.” (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014)

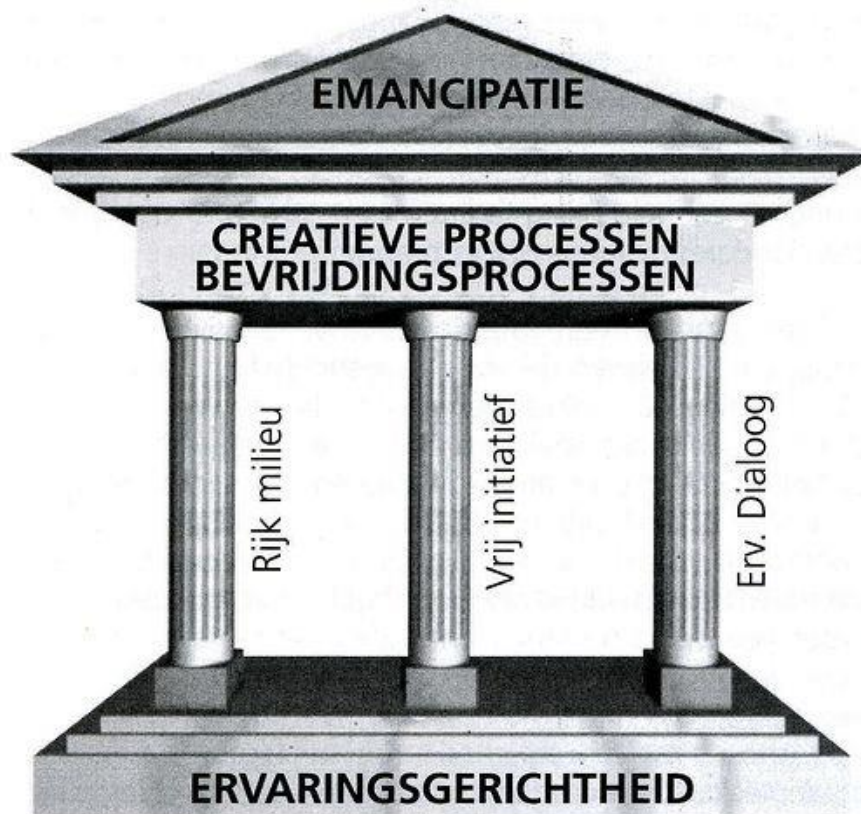
In het concept van Ervaringsgericht Leren zijn drie procesvariabelen terug te vinden die erg belangrijk zijn, namelijk betrokkenheid, welbevinden en verbondenheid. Er wordt zolang als nodig aan deze gewerkt, tot het goed zit (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014 ; Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2014).

Hier is ook de duidelijke link naar inclusie, iets waar Arduin de laatste jaren steeds meer nadruk op legt. Ze willen echt uit het gebouw en zoveel mogelijk organiseren, zo bieden ze nu reeds verschillende activiteiten aan via De Binnenloper (Stichting Arduin, 2013b) om te zorgen dat mensen met en zonder beperking elkaar beter leren kennen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei,

¹² “Quality of Life is a multidimensional phenomenon composed of core domains influenced by personal characteristics and environmental factors.” (Buntinx & Schalock, 2010, p. 285).

2014). Arduin legt er de nadruk op dat elke cliënt de mogelijkheid moet hebben te wonen en werken waar hij of zij wil, op deze manier willen ze inclusie verder bevorderen. Een manier om dit te doen is het creëren van kleinere wooneenheden, sommige nog op de campus van Arduin, andere verspreid in Middelburg (van Loon & Van Hove, 2001).

Bij de cursussen die de Academie aanbiedt, zijn er vaak cursusdoelen of projectdoelen. Waar een cursus meestal gericht is op één onderwerp, zijn er bij een project vaak meerdere. Binnen de tempel van het ervaringsgericht leren is dit één van de pilaren, het feit dat er bewegingsvrijheid is naast de vooropgestelde doelen zodat cursisten kunnen bewegen en met eigen initiatieven naar voor komen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Deze tempel omvat wel meerdere zaken die van tel zijn binnen de Academie, het fundament is de ervaringsgerichtheid en daarop zijn drie pijlers terug te vinden die drie belangrijke praktijkprincipes representeren. Deze zijn het vrije initiatief, milieuverrijking en ervaringsgerichte dialoog. Alles staat in het teken van het bekomen van geëmancipeerde personen (Lynn Florissoone, januari 2011).



Figuur 9. Overgenomen van *Wat is het Ervaringsgericht Onderwijs (E.G.O.) en waar staat het voor?* [Web log post] door Lynn Florissoone (2011, januari).

De Academie past de pijlers toe op hun werking.

- het vrije initiatief (cursisten mogen zelf kiezen)
- rijk milieu (de cursusruimtes, aanbieden van activiteiten, niet voor de hand liggend materiaal)
- de ervaringsgerichte dialoog (erkenning, begrip, echtheid).

Om uiteindelijk te komen tot:

- Bevrijdingsprocessen, deze zijn nodig voor een goede emotionele ontwikkeling
- Creatieve processen, deze zijn nodig voor een maximale kennis ontwikkeling. (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2014, p. 6)

Daarnaast gaan ze voor het vinden van aansluitende werkvormen uit van meervoudige intelligenties (MI) van Gardner (1995). Iedereen is verschillend en leert ook op een andere manier. Door uit te gaan van verschillende intelligenties, stellen ze dat iedereen een talent heeft en over een andere manier van intelligent zijn beschikt. Er is de keuze uit, beeld-, taal-, denk-, muziek-, beweeg-, mens-, zelf- en natuurslim (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013). Gardner geeft bijvoorbeeld aan dat er een beperkt gangbare visie is op intelligentie, als iets wat enkel cognitief zou zijn (1995), dankzij meervoudige intelligenties worden deze uitgebreid. Het is volgens Gardner zo dat mensen in meerdere of mindere mate de kans hebben om te ontwikkelen op alle acht manieren van intelligentie (Denig, 2004). In de Academie vormen de ondersteuners door middel van goed te observeren en te luisteren een beeld van de interesses en talenten van cursisten en waarvan iemand blij wordt. Hoe zelfbewuster een persoon is, hoe sneller ze ook zelf achter hun talenten zullen komen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

“Als trainer ben je denk ik gewoon gericht op observeren en iemand aanvoelen, iemand willen leren kennen en vooral op die kwaliteiten in willen springen. Dus uitgaan van wat je kan en niet van wat je niet kan en dat inzetten om de dingen die je wil leren eigenlijk te ontwikkelen”. (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014)

Door te vertrekken vanuit de interesses van personen en daarvoor iets aan te bieden op de acht verschillende MI-manieren, ga je ontdekken waar iemand zijn leermanier zit. Daar kan je dan op inspringen en zet je de ontwikkelde intelligenties op in om dingen aan te leren. Dat is de werkwijze binnen de Academie (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Ten slotte is het nog belangrijk te melden dat de Academie uitgaat van een vraaggerichtheid. Ze gaan uit van de leervragen van cliënten en medewerkers, naast het aanbod dat ze reeds aanbieden. Eerst gaan ze op zoek binnen de maatschappij of er iets aansluit bij de leervraag en anders gaan ze er zelf mee aan de slag binnen de Academie (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013; persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Ook Wilken (2007) geeft aan dat deze cliëntgerichtheid erg belangrijk is als je echt wilt uitgaan van sociale integratie.

Arduin wil ingaan tegen instellingen die talenten van mensen niet willen ontdekken of flagrant ontkennen. Ze willen net sturen op talenten (Jongewaard, 2005). Doordat deze talenten vaak lang miskend zijn, vindt er bij vele van de cliënten een soort van verwerkingsproces plaats waarbij ze terugdenken aan wat hen overkwam. Dit sluit aan bij de pedagogiek van de onderdrukten (Freire, 2005), waarbij in dit geval mensen met een beperking na jaren van onderdrukking voor zichzelf dienen leren op te komen. Daar is een bewustmakingsproces voor nodig (Freire, 2005). Hierin kan de Academie dan via cursussen een grote rol spelen (Jongewaard, 2005).

Arduin werkt vanuit het onvoorwaardelijke geloof in talenten, soms klein, soms groot, maar altijd gaat het om mensen met mogelijkheden tot groei, letterlijk en figuurlijk. Deze talenten moeten door ons (ondersteuners) wakker gekust worden, als het ware een sprookje. Wakker gekust uit de maatschappelijke segregatie, uit de instituutzorg en het instituutdenken dat

zich in de afgelopen tweehonderd jaar ontwikkeld heeft. Of dit nu binnen de verstandelijk gehandicaptenzorg is, de chronische psychiatrie of in het verzorgingshuis: het gaat altijd over meedansen op de maat van het instellingsorkest. (Jongewaard, 2005, p. 17)

Via het vooral inzetten op dagbesteding in de jaren '90 en begin 2000 (Jongewaard, 2005) en een goede kwaliteit van het dagelijks leven kwamen talenten meer op de voorgrond. Door de ontmoeting met anderen en het spiegelen van identiteiten krijgen deze talenten de kans verder te groeien, bevestigd te worden en een maatschappelijke bijdrage te vormen. De veerkracht die in mensen naar boven komt, is soms ongelooflijk (Jongewaard, 2005).

Binnen alle onderdelen van Arduin gaan ze uit van het feit dat je dingen moet doen waar je goed in bent (Jongewaard, 2005). Ze hechten ook veel belang aan de omgangsvormen binnen de groepen, het is belangrijk elkaar te stimuleren en aan te moedigen. Tijdens de cursussen wordt daar veel nadruk op gelegd, het feit dat mensen goed zijn zoals ze zijn en men moet kijken naar wat mensen kunnen en niet naar waar ze moeilijkheden mee hebben (Jongewaard, 2005).

Door het durven erkennen en herkennen van groei voorop te stellen, stimuleer je dit ook. De ontdekking van talenten bij personen geeft voldoende motivatie om door te gaan met de cursussen en dergelijke meer (Jongewaard, 2005).

Tot slot: De schrijnende ontkenning van talenten, zoals dit buiten Arduin soms nog hartstochtelijk gepredikt wordt, roept bij mij enorme woede op. Want is er iets mooier, dan te ontdekken, dat er bij mensen mogelijkheden worden gevonden, die er voordien niet gezien werden? (Jongewaard, 2005, p. 290)

2.5.2.3 Onze Nieuwe Toekomst

Schets van de organisatie:

Het idee om vzw Onze Nieuwe Toekomst (ONT) op te richten komt uit Nederland (Schelfhout,z.j.). Onze Nieuwe Toekomst vzw is ontstaan na het eerste Vlaamse congres van personen met een verstandelijke beperking in 1995 in Retie, "Wij vragen het woord", georganiseerd door VMG. Hier begon onder andere Patrick Schelfhout met het maken van reclame over wat hij wilde oprichten (Schelfhout,z.j.). Zo ontstond er een groep die wou dat het anders was, dat mensen met een verstandelijke beperking meer naar buiten konden komen (Onze Nieuwe Toekomst, 2002). Op dat moment was een studente haar Masterproef aan het maken rond Self-Advocacy en samen met haar en een groep mensen van het Vlaamse congres is ONT opgericht. Zo werd de vzw uiteindelijk in 1997 geboren. De eerste Self-Advocacy groep in Vlaanderen van personen met een verstandelijke beperking was een feit (Schelfhout,z.j.).

Self-advocacy of zelf-advocaat zijn, betekent het volgende volgens Van Reusen, Bos, Schumaker, & Deshler (1994).

Het vermogen van een individu om effectief te communiceren, over te brengen, te onderhandelen of doen gelden van zijn of haar eigen belangen, wensen, behoeften en rechten. Het gaat om het maken van weloverwogen beslissingen en verantwoordelijkheid nemen voor die beslissingen. (Van Reusen et al., 1994)¹³

Van Leeuwen (2005) ziet zelfadvocaat als “je eigen advocaat zijn: zelf je belangen behartigen, je stem laten horen, jezelf vertegenwoordigen” (van Leeuwen, 2005).

Deze vzw is een beweging van, voor en door mensen met een verstandelijke beperking. Ze willen vooral tonen dat ze net als iedereen mogelijkheden hebben, eigen mogelijkheden. Dit doen ze onder andere via het verdedigen van hun mensenrechten en het bestrijden van onrechtvaardigheid die hen te beurt valt. Zoals ze zelf zeggen: ‘wij hebben ook een stem!’ (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.a). Mensen met een beperking worden steeds meer geëmancipeerd en er is een groter bewustzijn, daar dragen self-advocacygroepen als Onze Nieuwe Toekomst zeker hun steentje toe bij (van Loon & Van Hove, 2001). Ook de kernleden van ONT geven zelf aan dat ze hier al vorderingen in zien sinds ze begonnen met de beweging.

Met de oprichting van ONT wilden we bereiken dat mensen anders naar ons keken. Toen dacht men dat mensen met een verstandelijke beperking niks konden. Nu komen ze onze mening vragen. Dit is iets wat we toch al bereikt hebben. (Schelfout, z.j.)

Ondersteuning is een belangrijk item binnen Onze Nieuwe Toekomst. Zo zegt ook Y. Spriet, zelf coach bij deze beweging (persoonlijke communicatie, 18 april, 2014). De mate van ondersteuning is voor iedereen anders, maar maakt wel dat mensen kunnen deelnemen als volwaardig lid. Ondersteuning maakt dat mensen zich kunnen ontplooiën, kunnen bijleren en zich goed voelen (<http://www.ont.be/>).

ONT heeft ambities, ze willen onder andere mensen wakker schudden en niet gewoon tevreden zijn met wat er nu is (Maillard & Van Dorpe, 2013). Ze willen bovendien gezien en aanvaard worden als sterke personen (<http://www.ont.be/>).

“We moeten ons leven vergelijken met een weegschaal. Zijn er evenveel kansen voor mij als voor de andere mensen? Dat is waar ik naar op zoek ben: gelijke kansen” (Maillard & Van Dorpe, 2013).

Daarnaast geeft de beweging workshops en zijn er ONTdekkingsdagen. Met de projecten willen ze tonen wie ze zijn en de mensen een juist beeld geven van personen met een verstandelijke beperking. In het verleden waren er onder andere projecten rond mensenrechten, ouder worden, tien sleutels voor goed werk en het belang van levensverhalen. De ONTdekkingsdagen hebben als doel mensen iets bijbrengen rond bepaalde thema’s als bijvoorbeeld liefde en beleidsparticipatie.

¹³ an individual’s ability to effectively communicate, convey, negotiate or assert his or her own interests, desires, needs, and rights. It involves making informed decisions and taking responsibility for those decisions. (Van Reusen et al., 1994)

Daarnaast zijn er de workshops waarbij de mensen van ONT als ervaringsdeskundigen hun kennis willen delen. Zo hebben ze zelf een mensenrechten- en beleidsspel ontworpen dat ze gaan spelen op locatie en hebben ze ook een interessante en aan te raden COACHenVORMING (<http://www.ont.be>).

ONT wil niet handelen in de plaats van de personen met beperking zelf. Ze stappen dus bijvoorbeeld niet naar een voorziening om aan te geven dat iets niet kan op die manier en dat ze het anders willen zien. Ze zijn er om mensen te adviseren en bij te staan, ondersteunen dus, maar dus niet overnemen van de persoon in kwestie (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014). “De mensen zelf moeten het veranderen en dat is een proces van lange duur” (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Als daar jarenlang de kans niet toe geweest is, is dit natuurlijk niet vanzelfsprekend en net daarom is het soms moeilijk om mensen lang genoeg geboeid te houden. Voor velen is het de eerste keer dat ze de kans krijgen iets aan te vangen met hun talenten en er ook op aangesproken te worden. De pedagogiek van de onderdrukten geeft weer dat dit in het verleden moeilijker lag (Freire, 2005). Yannick ziet ONT als een collectief, waar ieder voor elkaar opkomt. De golvende beweging tussen het collectieve en het individuele, straalt de kracht uit van ONT. Het sterker maken is voor Yannick iets dat vanbinnen uit dient te gebeuren (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

“Mijn bedoeling is zeker dat mensen sterk zijn en dat ze sterker worden van binnenuit en dat is ook de valkuil, dat neemt zoveel tijd, dat is de valkuil juist. Er is normaal niet zoveel tijd. Wie gaat er zoveel tijd gaan opbrengen om... Het is niet dat je onmiddellijk daar resultaat van hebt en dat is de sterkte, maar misschien ook wel de zwakte.” (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014)

Visie op talent (context):

Ook ONT gaat uit van talenten en basispijlers. Daarbij vertrekken ze vanuit de mensen zelf, hun interesses, hun mogelijkheden, krachten en dromen (<http://www.ont.be>).

De mensen binnen ONT gaan uit van self-advocacy en dragen zo bij tot een positieve beeldvorming. Zelf-advocaten, zo noemen ze zichzelf ook, laten hun stem horen en laten hun krachten en talenten zien. Dit doen ze door voor zichzelf op te komen (Goode, 2007b).

Bovendien hechten ze veel belang aan het studiegebied van Disability Studies, die probeert de mogelijkheden en talenten van mensen te benadrukken, een sterktemodel dus. Dit in tegenstelling tot het uitgaan van tekorten en gebreken (De Schauwer, 2011).

ONT is een pionier op het vlak van een beweging zijn van mensen met een verstandelijke beperking die opkomen voor hun rechten, geeft Y. Spriet nog eens duidelijk aan. Dit is een proces met pieken en dalen. Zelf-advocaat worden, dien je ook te leren. Er is al veel bekomen bij iedere persoon apart. Yannick stelt dat de mensen sowieso sterker worden en dat ONT niet zomaar een vrijetijdsorganisatie is (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

“Als je komt naar ONT, dan kom je niet alleen voor jezelf, enerzijds voor uzelf, maar ook voor op te komen voor mensen met verstandelijke beperking” (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Men weet binnen ONT dat mensen eerst bewust moeten kunnen worden van hun eigen krachten, voor ze kunnen groeien. Vaak zijn mensen met een verstandelijke beperking opgegroeid binnen een erg beschermende omgeving en het vergt dus heel wat vandaar uit verder te groeien en je eigen

talenten verder te ontplooiën (<http://www.ont.be/>). Nu is het vaak nog zo dat er te veel gefocust wordt op gebreken en men mensen met een verstandelijke beperking onderschat. Dit heeft te maken met de beeldvorming, ONT wil dit tegengaan (<http://www.ont.be/>). Dat er wel al heel wat veranderd is op vlak van beeldvorming, mag blijken uit de paradigmaverschuivingen die reeds plaatsvonden en waarover in het vorige deel van het literatuuroverzicht reeds meer verteld werd. Het is de job van een coach te geloven in de mogelijkheden van de mensen (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.).

Men wil de cultuur van het zwijgen doorbreken die maakt dat mensen onderdrukt worden (Freire, 2005) en zo de motor van sociale verandering in beweging zetten (Maillard & Van Dorpe, 2013). Daarvoor is een bewustmakingproces nodig en daar wil ONT zeker toe bijdragen (Freire, 2005). Op deze manier krijgen talenten veel meer de kans te groeien.

Binnen ONT wordt ervaringsdeskundigheid hoog in het vaandel gedragen en dit geeft mensen de kans te tonen wie ze zijn en waar ze voor staan. Nog te vaak, binnen beleid bijvoorbeeld, wordt hier te weinig aandacht aan besteed en dienen personen met een beperking zich net extra te bewijzen (Maillard & Van Dorpe, 2013). Ook op gebied van beleid wil ONT een verschil kunnen maken. Met hun project rond beleidsparticipatie (<http://www.ont.be/>) wilden ze mensen de kans geven aan te sluiten bij enkele raden. Y. Spriet geeft zelf ook aan dat dit nog in zijn kinderschoenen staat, gezien de vele drempels die er al waren. Mensen die geweigerd worden, onvoldoende inspraak krijgen of niet voor vol aanzien worden (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014 ; <http://www.ont.be/>). Men kan dan stellen dat er sprake is van een drempel. Dit is wanneer er in de maatschappij een onevenwicht is tussen de mogelijkheden van mensen met een beperking om deel te nemen in vergelijking met de verwachtingen voor mensen met een beperking. Deze drempels kunnen belangrijk zijn, want ze zetten mensen mee aan het denken en zo kan je verder groeien (Maillard & Van Dorpe, 2013). Gelukkig zijn er ook anderen bij wie het wel goed gaat. Het is zo dat personen met een verstandelijke beperking soms iets meer tijd nodig hebben om informatie te verwerken, maar tijd is tegenwoordig erg cruciaal geworden en daar knelt het schoentje. Het lijkt dus zo dat mensen met een beperking dubbel zo sterk in hun schoenen dienen te staan om hetzelfde te bereiken als mensen zonder beperking (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Mensenrechten zijn belangrijk en ook binnen ONT staat dit zeker voorop. M. Nussbaum benadrukt ook het belang van rechten voor personen met een beperking.

Want ik meen dat het tonen van gelijk respect voor de waardigheid van burgers met cognitieve beperkingen vraagt om een gelijk recht om te stemmen, om in jury's te zetelen, enzovoort, net zoals iedereen die gelijke rechten heeft.¹⁴ (Nussbaum, 2009)

Dit niet doen, zou dus ingaan tegen het erkennen van hun gelijke menselijke waardigheid (Nussbaum, 2009).

¹⁴ For I shall argue that showing equal respect for the dignity of citizens with cognitive disabilities requires giving them an equal right to vote, to serve on juries, and so forth—just as it entails that equal entitlement for everyone else. (Nussbaum, 2009)

3. Methodologie

Hier wordt weergegeven op welke manier er te werk gegaan is bij het voeren van dit onderzoek. Er zijn telkens specifieke redenen aangehaald waarom deze manier van werken zo passend is binnen dit onderzoek.

3.1 *Kwalitatief onderzoek*

Er is in dit onderzoek gekozen voor kwalitatief onderzoek, volgens Reulink en Lindeman (2005) gaat het hierbij om het verkennen en inzichtelijk maken van een thema of vraagstuk, in dit geval is het thema talenten bij personen met een verstandelijke beperking. Concreet hanteren ze volgende definitie: “Kwalitatief onderzoek is een vorm van empirisch onderzoek waarbij overwegend gebruik gemaakt wordt van gegevens van kwalitatieve aard en dat als doel heeft onderzoeksproblemen in of van situaties, gebeurtenissen en personen te beschrijven en te interpreteren” (Reulink & Lindeman, 2005, p. 4).

Het gaat in dit onderzoek om het beleven, ervaren, typeren en waarderen van talenten (Reulink & Lindeman, 2005). Het gaat er om dat men mensen het recht geeft op spreken en men als onderzoeker bereid is te kijken door de ogen van de participanten (French & Swain, 1997). Dat is exact de bedoeling in dit onderzoek. Door te kijken door de ogen van de anderen, probeert de onderzoeker een portret te maken van de participant waarin deze zichzelf herkent en hen een stem geven, dit is in meer traditioneel academische onderzoeksmethoden veel moeilijker (Boot, 1996).

Het is dan ook zo dat het sociaal gedrag van de participanten pas begrepen kan worden indien de onderzoeker hun symbolische wereld begrijpt. Het is noodzakelijk als onderzoeker in de kwalitatieve onderzoekstraditie om te weten dat eigen waarden en perspectieven steeds een rol spelen (French & Swain, 1997).

Erickson (in Denzin & Lincoln, 2011) geeft aan wat de precieze bedoeling is van kwalitatief onderzoek:

Kwalitatief onderzoek tracht te ontdekken en te beschrijven in narratieve rapportering wat bepaalde mensen doen in hun dagelijkse leven en wat hun acties voor hen betekenen. Het identificeert betekenis-relevante soorten dingen in de wereld - soorten mensen, soort acties, soorten overtuigingen en belangen – gericht op verschillen in soorten dingen die een verschil voor de betekenis maken. (Denzin & Lincoln, 2011)¹⁵

Er is in dit geval niet gekozen om te werken met kwantitatief onderzoek en dat om enkele redenen. Het is namelijk zo dat dat soort onderzoek als doelt stelt om te werken met wat observeerbaar is en onmiddellijk te testen en dat het op een statistische manier geanalyseerd kan worden (French & Swain, 1997). Hier is het net de bedoeling te vertrekken vanuit wat de participanten vertellen en dit niet in cijfers of statistieken te gieten.

¹⁵ Qualitative inquiry seeks to discover and to describe in narrative reporting what particular people do in their everyday lives and what their actions mean to them. It identifies meaning-relevant *kinds* of things in the world – kinds of people, kinds of actions, kinds of beliefs and interests – focussing on differences in forms of things that make a difference for meaning. (Denzin & Lincoln, 2011)

Dit betekent echter niet dat kwantitatief onderzoek niet verenigbaar is met onderzoek binnen de sector van de orthopedagogiek en specifiek binnen onderzoek naar talent, er is in dit onderzoek echter gekozen om het op een andere manier aan te pakken dan met bijvoorbeeld gestandaardiseerde vragenlijsten, omdat in dit onderzoek het individu centraal staat.

3.2 Waarderend onderzoek gebaseerd op positieve psychologie

Als onderdeel binnen kwalitatief onderzoek is er gekozen voor waarderend onderzoek. Het is zo dat dit de ondertoon zal vormen doorheen het hele onderzoek.

Whitney en Trosten-Bloom (2010) vertellen dat waarderend onderzoek de studie is van wat het leven geeft aan mensen wanneer ze op hun best functioneren. Vragen en dialoog omtrent sterktes, successen, waarden, hoop en dromen zijn op zich al een aanleiding tot verandering en transformatie. Mensen benaderen vanuit waardering, door het uiten van bevestiging en appreciatie, zal mensen sneller tot verandering brengen. Er zijn enkele overtuigingen die de uitgangspunten vormen van waarderend onderzoek en deze is daar één van: mensen (als individu en in groep) beschikken over unieke talenten, vaardigheden en bijdrages tot het leven (Whitney & Trosten-Bloom, 2010).

De methodiek van Portraiture sluit mooi aan bij het opzet van waarderend onderzoek. Het is namelijk zo dat waarderend onderzoek een visie is die zich wil verzetten tegen de onderzoeken die vooral pathologieën wil documenteren en oplossingen voorstellen om tekorten weg te werken.

Als je dit doet, kom je terecht in wat Dewulf (2009) gap-denken noemt. Wat moeten we doen om de kloof met anderen te dichten?

Er zijn inderdaad reeds veel onderzoeken verschenen over IQ-gericht werken, competentiegericht werken of disempowerend onderzoek. Waarderend onderzoek (Appreciative Inquiry), gegrond in de stroming van de positieve psychologie, wil weg van de nadruk op het deficitdenken of op de probleemgerichte aanpak (Cooperrider & Godwin, 2011 ; Tjepkema, z.j.). Het is net gericht op het bevorderen van groei. In het deficitdenken wordt er gekeken naar welke competenties mensen nog missen en wat ze dus nog dienen te ontwikkelen. Zo krijgt men wat men competentie management noemt (van Woerkom, Stienstra, Tjepkema, & Spruyt, 2011). AI is een persoonsgerichte benadering en vormt de basis van talentmanagement, hier kijkt men naar waar mensen goed in zijn, wat hun talenten zijn en hoe ze deze nog kunnen verbeteren (Tjepkema & Verheijen, 2005).

Deze waarderende benadering ontstond in 1980 dankzij David Cooperrider, toen nog student. Hij merkte tijdens een onderzoek dat het vetrekken vanuit tekorten niet werkt bij mensen, dus besloot hij van strategie te veranderen en koos voor een positieve methodiek. Hij kreeg hierbij steun van Srivastva (Bouwen, 2007). Een groot kenmerk van AI is het feit dat het focust op positieve krachten (Barrett, Fry & Wittockx, 2012 ; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Cooperrider en Whitney (2005) beschrijven de waarderende benadering als het coöperatieve en constructieve zoekproces naar het beste wat er aanwezig is in mensen, in hun organisaties en in de wereld om hen heen (Wittockx, 2007). Een andere term om over waarderende benadering te spreken, is het 'sterke punten'-denken (Van Duppen, Neyens, Swinnen, Herygers, Michiels, & Geysen, 2008).

"We zijn ongewild terechtgekomen in een situatie waarin we de wereld bekijken door een bril van tekorten" (Barrett, Fry & Wittockx, 2012, p. 15).

AI streeft niet naar het afschaffen van probleemoplossende technieken, maar wil aantonen dat er alternatieven zijn (Barrett, Fry & Wittockx, 2012, p. 16). Als men mensen waardeert, zullen ze namelijk ook groeien, zo werkt het. Net zoals L. Dewulf (2009) stelt dat talent inherent aanwezig is bij alle mensen, zo stelt AI ook dat het positieve sowieso bestaat en enkel nog ontdekt dient te worden

(Barrett, et al., 2012). Dit is ook de bedoeling binnen dit onderzoek. De beperking naar de achtergrond verschuiven en ruim aandacht schenken aan de talenten van personen. Net daarom is deze manier van werken zo geschikt hier. AI gaat ook vooral over samen onderzoeken (Kabalt & Tjepkema, 2012), iets wat in dit onderzoek duidelijk voorop staat. Samen aan de slag gaan en zoeken naar water leeft bij jezelf en bij anderen.

AI is gestoeld op drie verschillende inspiratiebronnen. Als eerste is het gerond in de positieve psychologie die stelt dat mensen beter functioneren als er gericht wordt op het ontwikkelen van hun positieve eigenschappen en verliest daarnaast ook negatieve gevoelens niet uit het oog (Van Duppen et al., 2008).

Seligman, grondlegger van de positieve psychologie, en Csikszentmihalyi (2000) stellen ook dat er nood is aan een andere bril om onderzoek te verrichten:

Er is een explosie geweest in het onderzoek naar psychische stoornissen en de negatieve effecten van stressfactoren in het milieu, zoals echtscheiding, de dood van dierbaren en fysiek en seksueel misbruik. Beoefenaars spraken over de behandeling van psychische aandoeningen van de patiënten binnen een ziekte kader door herstellen van de schade: beschadigde gewoonten, beschadigde drijfveren, beschadigde jeugd, en beschadigde hersenen.¹⁶ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 6, eigen vertaling)

De speciale editie van het tijdschrift 'American Psychologist' gepubliceerd in januari 2000, onder leiding van Seligman en Csikszentmihalyi kan worden beschouwd als stichtende daad van de positieve psychologie, hierin gaven ze hun manier van denken weer (Bernard, Zimmermann & Favez, 2011). De bedoeling van de positieve psychologie is dan ook om een verandering in te voeren van enkel focussen op het herstellen van de ergste zaken in het leven naar ook bouwen aan positieve kwaliteiten (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000).

Ook de American Psychological Association (APA) (www.apa.org/), waar Seligman een belangrijk ambt vervulde als president (Seligman, 2002), gaf bij het begin van de Tweede Wereldoorlog reeds mee dat er verscheidene doelstellingen te behartigen zijn:

- behandeling van psychische aandoeningen;
- mensen helpen een vervullend leven te ontwikkelen;
- mensen helpen met hun identificeren van hun sterke en natuurlijke talenten.

Deze werden echter niet meteen vervuld. De universele Verklaring van de Rechten van de Mens, aangenomen door de Verenigde Staten sinds 1948 (Amnesty International, z.j.) zorgde er voor dat er meer aandacht kwam voor de ontwikkeling van het individuele welzijn (Seligman, 2002).

Als tweede is er het oplossingsgericht werken van Shazer en Kim Berg ontwikkeld in de jaren '70 en '80. Men wil hierbij niet langer focussen op problemen en richten op aanwezige oplossingen ervoor (Shazer et al., 1986).

¹⁶ There has been an explosion in research on psychological disorders and the negative effects of environmental stressors, such as parental divorce, the deaths of loved ones, and physical and sexual abuse. Practitioners went about treating the mental illnesses of patients within a disease framework by repairing damage: damaged habits, damaged drives, damaged childhoods, and damaged brains. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 6)

Ten slotte is er de theorie van het sociaal constructivisme dat gelooft dat mensen hun (sociale) werkelijkheid construeren via interactie met elkaar en vanuit de achterliggende gedachte dat ieder persoon vertrekt vanuit een eigen subjectiviteit (Simons, 2000).

AI beschikt over zes basisprincipes, waarbij de eerste vijf voor het eerst beschreven zijn door David Cooperrider (Cooperrider & Whitney, 2005), het laatste is er specifiek aan toegevoegd door Barrett, Fry en Wittockx (2012). De principes tonen aan dat AI over een stevige theoretische basis beschikt en beschrijven op welke manier veranderen volgens AI precies werkt (Tjepkema & Verheijen, 2012).

-Het constructionistisch principe: creëren van gedeelde betekenisaders door te converseren en te handelen.

-Het poëtische principe: organisaties zien als een verhaal in wording.

-Het principe van de simultaneïteit: transformeren door vragen te stellen.

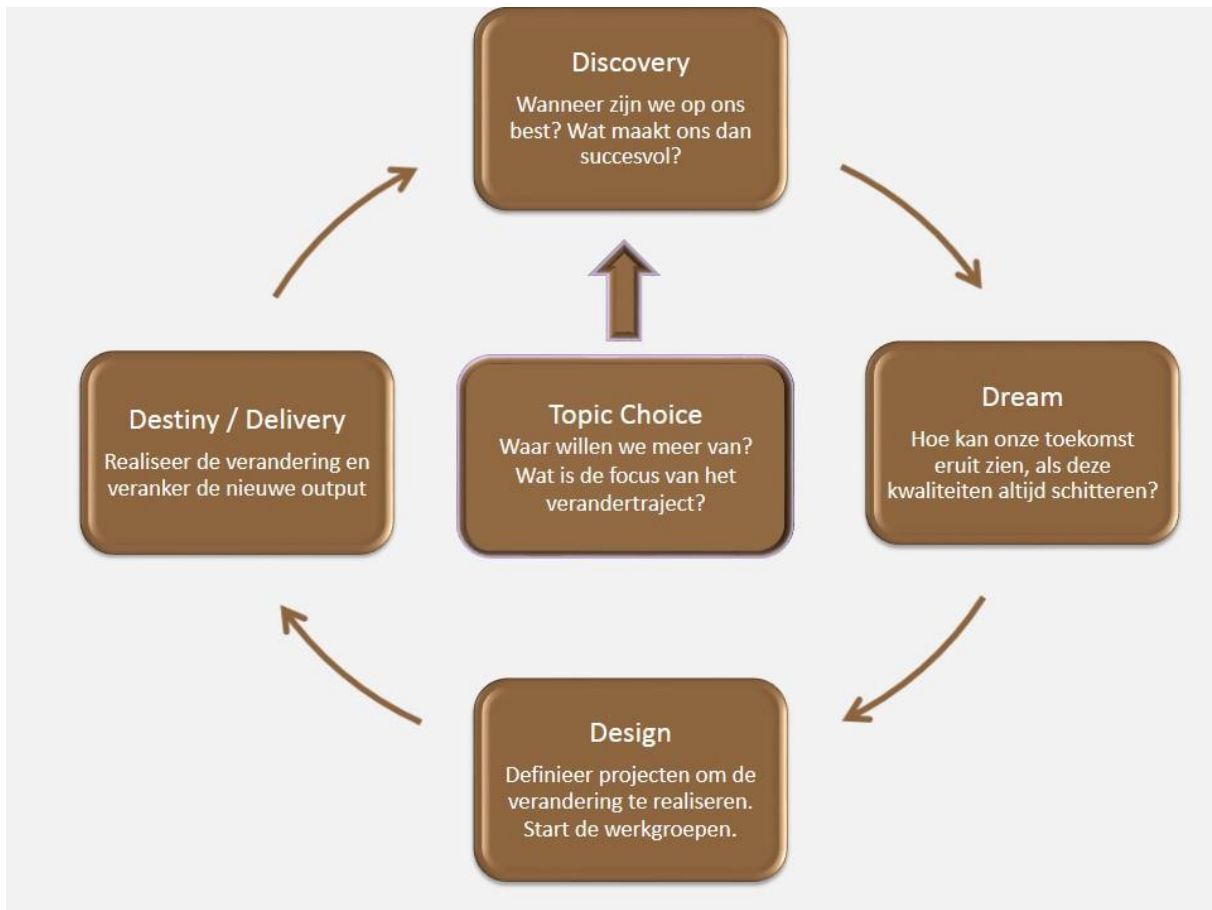
-Het anticiperende principe: de verbeelde toekomst als veroorzaker van het heden.

-Het positieve principe: mogelijkheden scheppen door te kijken naar wat hoop en geluk brengt.

-Het narratieve principe: blijvende banden creëren door verhalen te vertellen.

(Barrett et al., 2012, p. 26-32)

Verder volgt het AI-proces een cyclus van vier fasen of activiteiten. In het Nederlands noemen we dit de cyclus van het 4V-proces: Verwonderen (discovery), verbeelden (dream), verankeren (design) en verwerkelijken (destiny) (Barrett et al., 2012, p. 36). Eerst en vooral bepaal je het onderwerp van je onderzoek, de 'affirmative topic' genoemd, een positieve focus dus (Tjepkema & Verheijen, 2012).



Figuur 10. Overgenomen van Ilona. (2012, 17 juni) "Verbinding vanuit kracht geeft een energieboost : Appreciative Inquiry." [Web log post]. Geraadpleegd op <http://www.iep.nu/2012/06/17/verbinding-vanuit-kracht-geeft-een-energieboost-appreciative-inquiry/>

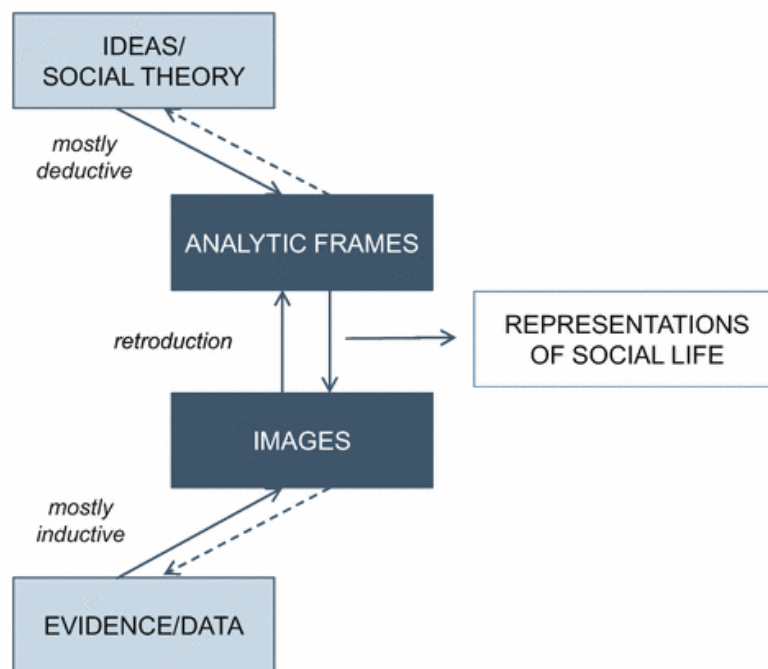
3.3 Retroductief onderzoek

Volledig inductief te werk gaan, is niet makkelijk. Dit houdt in dat de onderzoeker puur vertrekt vanuit observaties om van daar uit te generaliseren. Er is echter ook kritiek op deze manier van onderzoek doen, zo vraagt men zich onder andere af of het als onderzoeker mogelijk is volledig objectief te werk te gaan, gezien het feit dat iedereen een visie op de wereld heeft vanuit zijn eigen discipline (Atkinson, z.j.). Dat is één van de redenen waarom in dit onderzoek niet met inductief onderzoek gewerkt wordt. Het is naar mijn mening onmogelijk zonder enige achtergrond aan gesprekken met participanten te beginnen. Sommige ideeën of theorieën kunnen toch, gewild of niet, in je achterhoofd spelen en op de meest onverwachte momenten opduiken.

De omgekeerde werking van onderzoek voeren is deductief (hypothetisch-deductief of 'falsificationist') te werk gaan. Hierbij start de onderzoeker met één of meerdere hypotheses die een theorie vormen. Deze kan mogelijk een antwoord of uitleg bieden voor een bepaald probleem. Vervolgens worden dan observaties gebruikt om deze hypotheses te testen. Deze kan aanvaard of verworpen worden (Atkinson, z.j.). Dit is voor het onderzoek hier zeker niet de bedoeling. Door te vertrekken vanuit de mensen gaat het onderzoek niet starten vanuit een vastgelegd kader.

Tussen beide methodes in zit retroductief onderzoek, hier gaat men heen en terug tussen observaties en theorieën. Het start ook vanuit iets dat geobserveerd is en een hypothetisch model, maar gaat dan op zoek naar de echte onderliggende structuur, verantwoordelijk voor het waarnemen van de empirische fenomenen (Ahmazrin, 28 juli, 2008 ; Atkinson, z.j.). Retroductie is niet gelijk aan inductief onderzoek waarbij één set feiten leidt tot een andere set. Retroductief onderzoek gaat van feiten van een bepaalde soort naar feiten van een andere. Het is ook niet gelijk te stellen aan deductief redeneren, aangezien inductief en retroductief onderzoek synthetisch¹⁷ of ampliatiëf¹⁸ zijn. Bovendien kan retroductie (en abductie) zorgen voor een hypothese die verklaart wat geobserveerd is, terwijl de andere soorten onderzoek geen nieuwe ideeën kunnen genereren (Atkinson, z.j.).

Ragin (1994) stelt bij het beschrijven van retroductief onderzoek dat er een samenspel is van theorie en data in empirisch onderzoek. Ideeën helpen de onderzoekers bewijs gebruiken om ideeën uit te breiden, te herbekijken en te testen. Het eindresultaat is een weergave van het sociale leven. Hieronder een weergave van een eenvoudig model van sociaal onderzoek volgens Ragin (1994).



Figuur 11. A Simple Model of Social Research (Ragin, 1994, p. 57).

Ik wil starten vanuit de verhalen van de mensen waarmee ik samenwerk en daarna in de analyse van de drie portretten kijken wat daar mee te verbinden of daar uit af te leiden is. De basis is wat de participanten vertellen en doorheen het onderzoek kan ik hier de gewenste en gepaste theorie bij betrekken. Op voorhand voorspellen welke weg je zal inslaan op theoretisch vlak of vertrekken vanuit een theorie die bevestigd of verworpen dient te worden, is hier niet aan de orde (Atkinson, z.j.).

¹⁷ Verbindend, samenstellend (www.encyclo.nl)

¹⁸ Aanvullende, uitbreidend (www.encyclo.nl)

3.4 *Portraiture*

Portraiture heeft zijn ontstaan te danken aan Sara Lawrence-Lightfoot (Lawrence-Lightfoot, 1986). Later werkte ze samen met Hoffman-Davis aan de doelen, achtergrond en eigenschappen van de methodiek (Lawrence-Lightfoot & Hoffmann Davis, 1997). Het is een descriptieve¹⁹ onderzoeksmethode te situeren in een fenomenologische²⁰ onderzoekstraditie (Lawrence-Lightfoot, 2005). Portraiture breekt de grenzen ervan open door de analyse en dataverzameling op hetzelfde moment uit te voeren, empirische en esthetische beschrijving samen te gebruiken en de onderzoeker expliciet te erkennen als een actieve deelnemer in het proces (Lawrence-Lightfoot & Hoffmann Davis, 1997).

Deze methodologie probeert met andere woorden bruggen te bouwen tussen kunst en wetenschap. Deze twee verbinden, was revolutionair bij het ontstaan van Portraiture in de jaren '80 (Lawrence-Lightfoot, 2005 ; Chapman, 2007). Dit is dus ook een belangrijk iets binnen het onderzoek en zal ik samen met de participanten doen aan de hand van een creatieve verwerking rond hoofdtitel, tussentitels en weergave.

Lawrence-Lightfoot en Davis (1997, p. 51) geven een mooie omschrijving van wat portretten maken precies inhoudt:

Portraiture is een methode van kwalitatief onderzoek dat de grenzen vervaagt tussen esthetiek en het empirisme in een poging de complexiteit, dynamieken en subtiliteit van de menselijke ervaring en organisatorisch leven te vatten. Portrettisten proberen de perspectieven en ervaring van de mensen die ze bestuderen op te nemen en te interpreteren, hun stemmen en visies documenteren—hun autoriteit, kennis en wijsheid. Het tekenen van het portret is geplaatst binnen een sociale en culturele context en gevormd door dialoog tussen de portrettist en het subject, elk van hen onderhandelend over het discours en vorm gevend aan het evoluerende beeld.²¹ (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997, p. 51, eigen vertaling)

Voor de uitwerking van dit onderzoek is gekozen voor de methodiek van Portraiture (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997). Ik heb reeds enige ervaring hiermee, aangezien ik in samenwerking met het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) (<http://www.siho.be/>) een beroepsportret²² gemaakt heb in mijn eerste jaar Master voor het vak Disability Studies. Het onderzoek vertrekt vanuit wat mensen te vertellen hebben en niet vanuit wat ik als onderzoeker denk over de werking van een organisatie bijvoorbeeld. De persoonlijke betrokkenheid van Portraiture maakt dat deze methodiek hier ten eerste geschikt is. Het is namelijk zo dat Portraiture een volledig beeld wil geven van een gebeurtenis of persoon, maar evenzeer een beeld geeft van de onderzoeker of portrettist (Chapman, 2007). Het is dus effectief zo dat je jezelf ook tegenkomt als portrettist tijdens het onderzoek. Maar dit is net het mooie aan Portraiture, dat het puur en eerlijk is. Portraiture is volgens Lawrence-Lightfoot (1983) en Dixon, Thandeka, & Djanna (2005) dan ook de essentie van wat we willen bereiken met onderzoek in de sociale wetenschappen: de participanten (re)presenteren doorheen de subjectieve, empirische en kritische lens van de onderzoeker.

¹⁹ Beschrijvend (www.encyclo.nl)

²⁰ Beschrijvende manier om een verschijnsel vast te leggen ([encyclo.nl](http://www.encyclo.nl))

²¹ "Portraiture is a method of qualitative research that blurs the boundaries of aesthetics and empiricism in an effort to capture the complexity, dynamics, and subtlety of human experience and organizational life. Portraitists seek to record and interpret the perspectives and experience of the people they are studying, documenting their voices and their visions—their authority, knowledge, and wisdom. The drawing of the portrait is placed in social and cultural context and shaped through dialogue between the portraitist and the subject, each one negotiating the discourse and shaping the evolving image" (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997, p. 51).

²² <http://www.siho.be/in-beeld/portretten/beroepsportretten/andere-beroepen/portret-van-tijl/>

Portraiture gaat ook over contradicties en paradoxen (Lawrence-Lightfoot, 2005). Hoe laat je bijvoorbeeld de stem van de portretteur voldoende weerklinken en toch zorgen dat het ergens in de marge van het verhaal van de geportretteerde blijft? Joseph Featherstone (1989) stelt ook vast dat deze methodiek de link legt tussen het private, intieme van verhalen en het publieke discours dat het hoopt te bereiken. Dit is meteen een tweede paradox (Featherstone, 1989). Chapman (2007) citeert Lawrence-Lightfoot als volgt:

“De persoon van de onderzoeker- zelfs wanneer krachtig gecontroleerd - is meer evident en meer zichtbaar dan in elke andere onderzoeksvorm”²³ (Lawrence-Lightfoot, 2005, p. 11, eigen vertaling).

Een portret van iemand maken is dan ook een soort van “zoektocht naar goedheid”²⁴ (Lawrence-Lightfoot, 1983, p. 23, eigen vertaling). We tonen in een portret hoe mensen samenwerken om momenten van succes en overwinning te creëren en dat is ook exact wat ik in dit onderzoek naar voor wil brengen. Het succes van personen met een verstandelijke beperking op vlak van talenten en andere belangrijke aspecten uit hun leven. Lawrence-Lightfoot en Hoffman-Davis (1997) stellen duidelijk dat Portraiture niet gericht is op het weergeven van falen, het zal zoeken naar wat goed gaat en gezond is, maar steeds aangeven dat er ook imperfecties zijn (Chapman, 2007). Dit komt overeen met wat Disability Studies vooropstelt (Van Hove et al., 2012). Dat is ook de zoektocht naar ‘goodness’ (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997) die aangeeft dat in een onderzoek op zoek wordt gegaan naar de sterke punten en krachten van het individu. Men gaat op zoek naar momenten van voldoening, onderhandeling en uitdagingen overwinnen (Dixson et al., 2005). Het is vooral de bedoeling de participant zelf te laten zoeken naar zijn sterktes, competenties en inzichten (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997). Net daarom wordt in het onderzoek de vraag gesteld aan de participanten wat zij zelf hun grootste talenten vinden.

Een portret wordt als het ware een soort lens waardoor de onderzoeker de processen bekijkt en de data analyseert die verzameld is gedurende het onderzoek (Hackmann, 2002). Je vertrekt vanuit de verhalen van mensen, daarom heeft Portraiture ook niet de bedoeling generaliseerbaar te zijn. Het gaat in dit onderzoek niet om een traditioneel onderzoeksopzet waarbij men start met een hypothese en deze via een dataverzameling en analyse beantwoordt. Daarbij zou generalisatie een belangrijke rol spelen, wat hier ook niet het geval is (Sameshima, Vandermause, Chalmers, & Gabriel, 2009). Hier gaat het eerder om een model waarbij alle kennis, leren en begrip niet compleet is en er nood is aan het integreren van verschillende perspectieven om tot een vollediger begrip te komen. Het eindproduct dat voortkomt uit dergelijk onderzoek dient als middel om te delen, betrekken, provoceren en verder leren. Dit noemen we het Parallaxic Praxis Paradigma (Sameshima et al., 2009).

Portraiture is niet bedoeld om te worden gegeneraliseerd of herhaald. Het doel ervan is een betekenis te geven die een effect kan hebben op het begrip, de houdingen en handelingen van zijn lezers. Toch geloven wij dat het portret tot op zekere hoogte gerepliceerd en herhaald kan worden. (Bloom & Erlandson, 2003, p. 877, eigen vertaling)²⁵

²³ "the person of the researcher-even when vigorously controlled-is more evident and more visible than in any other research form" (Lawrence-Lightfoot, 2005, p. 11).

²⁴ "a search for goodness" (Lawrence-Lightfoot, 1983, p. 23).

²⁵ Portraiture work is not intended to be generalized or replicated. Its purpose is to communicate a meaning that can have an effect on the understandings, attitudes, and actions of its viewers. Nevertheless, we do believe that the portrait is to some degree subject to verification and even replication. (Bloom & Erlandson, 2003, p. 877).

Het is inderdaad zo dat met dit onderzoek mensen met een verstandelijke beperking mogelijk op een andere manier naar zichzelf kijken na het lezen van de portretten, gebaseerd op talenten. Op deze manier kan het onderzoek herhaald worden. Zo kan het ook wat als generaliseerbaar aanzien worden, mensen kunnen zich ermee vereenzelvigen en ook meer aandacht op hun talenten vestigen. Generaliseren is echter geen hoofddoel van dit onderzoek.

Het wil wel betekenis communiceren die een invloed hebben op opvattingen, handelingen en houdingen van lezers (Bloom & Erlandson, 2003). Dit is net het principe van Portraiture: lezers, participanten en de onderzoeker zelf die hun visie herbekijken. Een kleine, maar belangrijke vorm van sociale rechtvaardigheid, zoals Chapman (2007) stelt. Zoals hiervoor reeds gesteld, is het de bedoeling mensen op een andere manier te laten kijken naar de beperking en vooral talenten van personen met een verstandelijke beperking. Andere personen met een verstandelijke beperking kunnen zich eventueel identificeren met de portretten van de participanten, waardoor ze ook meer stilstaan bij hun eigen talenten. Daarom staat het onderzoek stil bij enkele verhalen omdat de portrettist er in gelooft dat hierin enkele universele thema's terug te vinden zijn (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997).

Het draait eerst en vooral rond het onderzoeken van menselijke relaties en perspectieven binnen de organisatiecultuur²⁶ (Lawrence-Lightfoot, 1983). Hiervoor is het belangrijk om in relatie te treden met de participanten, een engagement tegenover elkaar aangaan en hun verhalen in hun context laten en tot een groot narratief²⁷ maken (Dixson et al., 2005). Daarom ook staat empowerment centraal bij Portraiture, men wil de verhalen weergeven van mensen die geen stem hebben binnen de academische wereld. Die stem dient (h)erkend te worden, geëvalueerd en geïntegreerd doorheen de verscheidene data (Chapman, 2005). Men kan dan ook stellen dat het proces van Portraiture een interactief proces is waarbij communicatie voorop staat en de portretteur constant probeert te begrijpen hoe het verleden van de geportretteerde er uit zag, het heden er voor staat en de toekomst er uit komt te zien (Bloom & Erlandson, 2003). Dit staat inderdaad duidelijk voorop in het onderzoek. Tijdens de gesprekken werd er meermaals gesproken over verleden, heden en toekomst om zo alles duidelijk te krijgen en het correct weer te geven in het portret. De portretteur gebruikt dus zijn of haar eigen stem om die van de geportretteerde juist weer te geven (Bloom & Erlandson, 2003).

Dat portretten maken zorgt voor een bepaalde band tussen geportretteerde en portretteur wordt duidelijk wanneer men zelf aan één van beide zijdes staat. Wat je deelt met elkaar, is speciaal. Kunstwerken kunnen beter gedeeld worden met een breder publiek, willen ze ook effect hebben (Bloom & Erlandson, 2003). Om deze reden besloten we de portretten openbaar te maken aan de hand van een website. Op deze manier hopen we meer reikwijdte te creëren en mensen aan te sporen in te zetten op talenten.

We kunnen dus stellen dat de methodiek Portraiture volgens Lawrence-Lightfoot en Davis (1997) bestaat uit vijf belangrijke componenten: de context, personen een stem geven, in relatie treden, tot centrale thema's komen en een esthetisch geheel maken.

3.5 Hoofdtitel en tussentitels portretten

Binnen de methodiek van Portraiture hoort zoals hierboven aangehaald, dat er een geportretteerde zo authentiek mogelijk dient weergegeven te worden. Om deze reden koos ik ervoor om samen met de participanten op zoek te gaan naar een gepaste hoofdtitel voor hun portret en een thema te

²⁶ *Organisatiecultuur* is een patroon van waarden, doeleinden, normen, verwachtingen en die voor het functioneren van de (ambtelijke) organisatie van belang zijn (<http://www.woorden-boek.nl>).

²⁷ Verhalend, verhaal (www.encyclo.nl).

kiezen voor de tussentitels die meteen één van hun talenten weergeeft. Dit sluit ook al voor een deel aan bij het creatieve luik van deze portretten. Dit wordt nog verder aangevuld met de website waarover verder meer te lezen valt.

3.5.1 Hoofdtitel

We gingen op werkweekend onder andere op zoek naar een hoofdtitel voor ieders portret. Iets dat hun portret en hun leven weergeeft en echt toont wie zij zijn en hoe ze in het leven staan. Deze manier van werken geeft mensen een stem en zorgt voor betrokkenheid (French & Swain, 1997).

Niemand weet meteen hoe aan de slag te gaan om een gepaste titel te vinden voor hun portret. We spreken af te beginnen met het op papier zetten van enkele belangrijke zaken voor hen, in welke vorm dan ook en van daaruit te vertrekken. Het mocht een creatieve titel worden die weergeeft wat voor hen telt in het leven.

Sara merkte aanvankelijk niet op dat ze alle woorden die ze schreef in een halve cirkel zette. Zonder dat ze het wist, gaf ze aan dat al deze zaken voor haar verbonden zijn in haar leven. Op deze manier kreeg haar titel vorm. Haar talenten plaatst ze naast elkaar, maar ook haar netwerk en het zelfstandig zijn, krijgen een duidelijke plaats in Sara's levenscirkel. Al deze zaken hebben een invloed op elkaar, haar talenten op haar netwerk en omgekeerd bijvoorbeeld. Als één ding tegengaat, is het belangrijk dat dit niet de hele cirkel in elkaar laat zakken.

“Alle onderdelen in mijn leven zijn verbonden met elkaar. Doorzetten, zelfs na een tegenslag, is belangrijk om verder te geraken in je leven”.

Bernard ziet zijn leven niet als een rechte baan, maar eerder één met kronkels en inhammetjes onderweg. Dit besloot hij weer te geven in zijn titel. Dat er ook bruggen zijn op zijn weg die hem af en toe even afremmen, is ook duidelijk te zien in zijn titel. Hij koos ervoor enkele belangrijke stappen uit zijn leven weer te geven op papier en daarnaast ook richting de toekomst te denken. Hij startte enkele jaren geleden als co-trainer op de Academie en vindt dat belangrijk om te doen, een interesse volgen. Daarna kwam het zelfstandig kunnen wonen op zijn pad, nu is het opnieuw anders, hij staat voor een brug, maar weet dat hij die ooit over kan. Het zingen staat iets verder, dat is iets waar hij zeker nog verder mee op pad wil. Eindigen doet hij met een toekomstpad naar de 'King of Metal'. Dit verwijst naar de zanger van zijn lievelingsband, een groot voorbeeld voor hem. Zelf hoopt Bernard ook ooit een 'King of Metal' te zijn.

“Ik zie het leven als een kronkelpad met bruggetjes onderweg, maar zet wel steeds stappen richting de toekomst”.

Marc hecht veel belang aan doorzetten in het leven. Er zijn nog enkele zaken die de leidraad vormen in zijn leven, zijn netwerk en zelfstandigheid zijn daar enkele van. Voor hem omvat Onze Nieuwe Toekomst veel van deze zaken en hij wil dan ook een goede zelf-advocaat zijn. Marc ziet zichzelf op een baan met hindernissen onderweg, omdat het voor hem ook niet allemaal zonder slag of stoot verlopen is. Hij heeft gevochten om zo ver te staan als hij nu staat en is daar ook terecht fier op. Dat wil hij ook aantonen met deze titel. De drempels hebben ook elk een andere, felle kleur, wat maakt

dat ze niet alleen voor iets negatief staan, in tegendeel zelfs. Door een hindernis leer je bij, word je sterker en zo word je uiteindelijk zelf-advocaat.

“Van netwerk tot zelf-advocaat heb ik zelf bereikt. Dat allemaal door één voor één de drempels te overwinnen”.

3.5.2 Tussentitels

Zoals gezegd gingen de participanten op zoek naar een thema dat aansluit bij hun talenten, deze werden dan in tussentitels gegoten die telkens het onderwerp van de volgende tekst weergeeft.

Sara is goed in het omgaan met kinderen en geniet hier ook van. Ze houdt ook van dansen en bewegen en doet dit ook graag met kinderen, zoals ze op haar stage nog maar bewees. We besloten samen op zoek te gaan naar kinderliedjes met passende stukken tekst in. Deze geven haar liefde voor het werken met kinderen duidelijk weer en vormen een knipoog naar dans en muziek.

Bernard is een open persoonlijkheid die zaken erg goed uit kan leggen. Anderen geven dit eveneens aan en Bernard vindt ook van zichzelf dat dit een talent is van hem. Omwille van zijn welbespraaktheid en zijn kunst om zaken kort, maar krachtig weer te geven, kozen we voor sprekende citaten van hem die telkens een nieuw tekstdeel inluiden.

Marc is enorm geboeid door alles wat te maken heeft met beleid en rechten voor personen met en zonder beperking. Net om die reden kozen we als tussentitels in het portret voor rechten en zinnen uit het rode en zwarte boekje van Onze Nieuwe Toekomst. We kozen op deze manier voor rechten specifiek voor personen met een beperking en rechten die voor iedereen gelden, het zijn rechten waar Marc zich erg in kan vinden en voor hem ook betekenis hebben.

HOOFDSTUK 2

4. Creatieve uitwerking van de portretten

We besloten de handen in elkaar te slaan en de portretten meer te laten spreken door voor een overkoepelende creatieve uitwerking te zorgen. Er werd een manier gezocht om de portretten te delen met anderen. Zowel met mensen met een beperking die zich hierin gesteund kunnen voelen als voor mensen zonder een beperking die er kunnen uit leren en ideeën opdoen. Er werd beslist dat een goede manier een website kan zijn. Dit vormt ook meteen de creatieve uitwerking, inherent horende bij een portret (Lawrence-Lightfoot, 1986).

Deze website wordt zo toegankelijk mogelijk gemaakt door met foto's te werken om tot aan de portretten te geraken en door steeds een ingesproken versie van het portret te voorzien. Waar nodig zal er met symbolen gewerkt worden om alle verwijzingen duidelijk te maken. Wanneer mensen op de website komen, zien ze meteen een krachtige foto staan van de drie participanten met daarop een duidelijke slogan die ze zelf in overleg samenstelden.



Het is een foto die toont wie ze zijn: stuk voor stuk talentvolle en sterke persoonlijkheden die hun kunnen met de rest van de wereld willen delen. De attributen die ze tonen, lichten telkens al een tip van de sluier op rond hun talenten.

Wanneer men op die foto klikt, verschijnen er drie aparte foto's van de drie participanten. Opnieuw is het mogelijk op één van deze te klikken.



Dan verschijnt een filmpje, een kleine ‘teaser’ om mensen aan te zetten het portret te lezen. De participanten vertellen kort iets over hun talentenattribuut. Men wil zo mensen nieuwsgierig maken naar het volledige verhaal. Dit is opnieuw een toegankelijke manier om informatie te delen. Door naar onder te scrollen, komt men terecht op het portret in tekstvorm met bijgevoegde foto’s. Wanneer men een gesproken versie wenst te raadplegen, is daar een link voor voorzien, dit zal aangeduid worden met een symbool van een luidspreker.

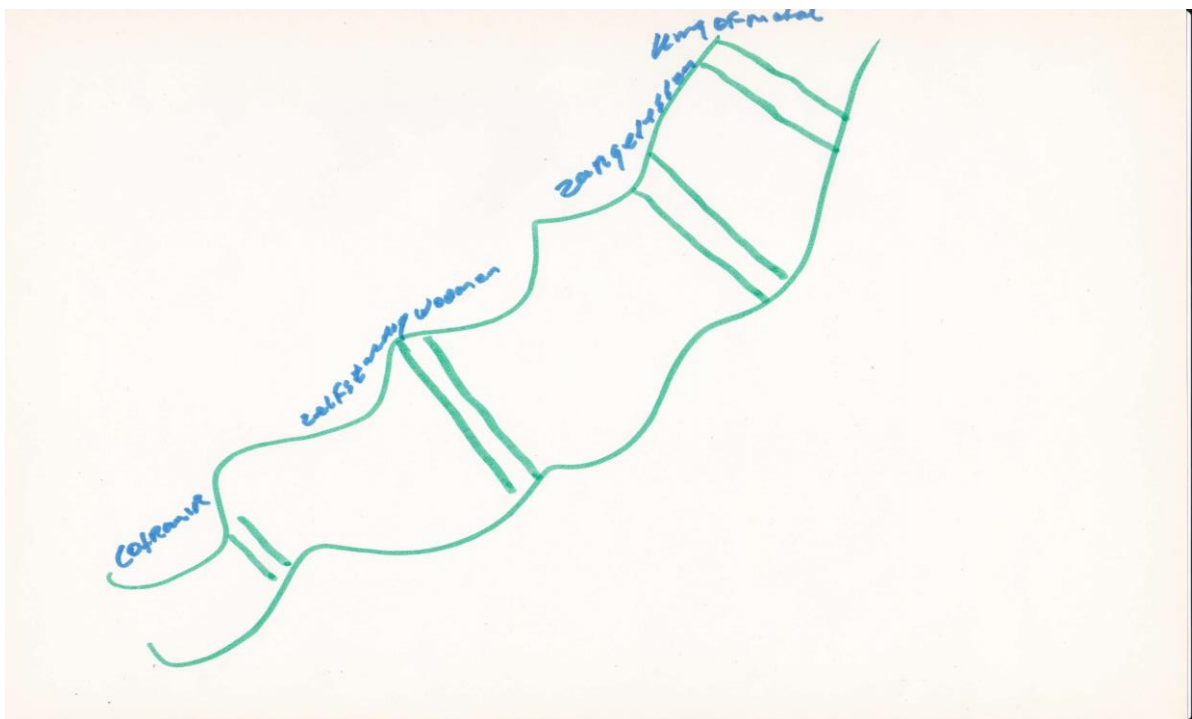
De website is bewust zo basic mogelijk gehouden door niet met menu’s en dergelijke te werken. Het is de bedoeling een duidelijke en uitnodigende website te voorzien waar mensen graag naartoe surfen.

Hoe die portretten er precies uit zien, komt u hier reeds te weten in de Masterproef, maar zijn ook te raadplegen via de website.

5. Portretten

5.1 Portret van Bernard

Ik zie het leven als een kronkelpad met bruggetjes onderweg, maar zet wel steeds stappen richting de toekomst.



Bernard is een man van 31 jaar en woont in Noord-Beveland, Kortgene in Nederland. Hij hecht belang aan vrienden en familie en vindt het belangrijk er voor elkaar te zijn en weet ook dat hij op hen kan rekenen wanneer nodig.

“Ik heb nog een moeder van 64, die woont in Groes. Mijn vader die is vorig jaar in maart helaas overleden. Ik heb nog een broer van 37 die woont in Rotterdam. Heb ik ook redelijk goed contact mee. Dat is meer telefonisch omdat dat toch al redelijk ver is.”

Bernard is een man die graag weet waar het op staat en dat mensen eerlijk met hem zijn. Zo is hij zelf namelijk ook, oprecht ten opzichte van anderen.

“Mijn grootste talent? Muziek.”

Bernard hecht in het algemeen veel belang aan het letten op talenten bij personen, verder kijken dan de oppervlakte.

“Ik denk dat die talenten juist ook heel goed zijn omdat je juist via die talenten... Je kan laten zien dat je goed bent in iets. Dat je kan laten zien dat je het snapt en dat je het goed kan, zeg maar. Dus dat je ook kan laten zien aan de buitenwereld wat ik net al zei: ik heb wel een verstandelijke beperking, maar kijk, ik kan wel bijvoorbeeld... een opleiding doen, maar dan bijvoorbeeld niveau één halen.”

Dat Bernard zelf goed weet waar zijn grootste talent ligt, komt voor een deel ook omdat anderen hem er in bevestigen en erkennen dat hij er echt wel goed in is.

“Mijn grootste talent? Muziek. Zingen. Gitaarlessen ben ik nog maar net mee bezig.”



Het was zijn mama, die zelf vroeger in een kerkkoor zong, die ontdekte dat Bernard al op de leeftijd van vijf jaar enorm graag en ook veel zong. Zijn moeder vertelde hem één van zijn eerste grote favoriete nummers.

“Nou, ik weet dat Lionel Richie, die had toen een nummer ‘Hello’ en dat probeerde ik toen altijd mee te zingen.”

Er was ook nog een ander persoon die op jonge leeftijd zijn talent voor zingen opmerkte. In het internaat waar Bernard zat als kind kwam soms een zangeres voorbij uit het dorp, zij leidde een kinderkoor, Bernard was toen een jaar of acht. Ze hoorde Bernard op een dag zingen toen ze passeerde en zei van die wil ik ook wel. Ze kwam binnen en vroeg wie er zo aan het zingen was. Ze stelde voor om proef te gaan zingen en Bernard was er bij. Hij is toen twee en half jaar bij dat kinderkoor aangesloten geweest. Daarna heeft hij nog in een gospelkoor gezongen en ook dit deed hij erg graag. Hij voelt ook dat zijn beperking zijn talent helemaal niet in de weg staat en dat is maar goed ook.

“Ik heb diverse koren aangedaan en al die koren wisten dat ik een verstandelijke beperking had en er is nooit naar naar me gedaan of zo of jij bent niet goed of wat dan ook.”

Nu zingt Bernard nog vooral thuis.

“Ik heb wel een positieve kritiek er op gekregen.”

De mensen in zijn omgeving die hem af en toe horen zingen, vinden dat dat duidelijk smaakt naar meer. Het gaat nog verder dan dat bij Bernard, hij wil dat ook anderen hun muzikale talent kunnen delen. Hiervoor doet hij beroep op de Academie voor Kwaliteit van Bestaan binnen Arduin.

“We zijn nu bezig met te kijken of we een talentenjacht kunnen organiseren. En ik wil het er toch eens met Marjan [Roling] over hebben of er deze keer een cursus muziek kan komen of zo.”

Een talentenjacht, dat hebben ze op de Academie wel al eens geprobeerd, maar toen was het opzet nog net iets anders. Enkel medewerkers van Arduin konden deelnemen.

“We hebben toen expres cliënten er niet bij betrokken omdat diegenen die er van Arduin bij betrokken waren zeiden van ja, dan krijg je zo’n Middeleeuws, zo’n Middeleeuws gevoel krijg je dan, want dat was echt een heel klein stukje podium zeg maar wat je dan kreeg en als je daar dan twee cliënten op zet met bijvoorbeeld het syndroom van Down of zo, lijkt het net of het hele publiek naar... euhm, neem me niet kwalijk voor m’n woordkeuze, maar naar de dorpsmongool komen kijken. Dat wouden we dan eigenlijk weer net niet.”

Nu wil hij het helemaal anders aanpakken, zodat alle cliënten de kans krijgen hun talenten te tonen. Bernard denkt even na hoe hij de organisatie zou aanpakken, mochten ze hem daarvoor aanspreken. Ook dat is iets dat hem wel aanspreekt, het in handen nemen van een onderneming.

“Dan zou ik in ieder geval reclame maken, iets van een poster maken en dat dan overal ophangen dat mensen ze kunnen zien en dan hoop ik dat ze aanmelden. En ik hoop heel stiekem, ik weet niet of Arduin daar geld voor heeft, maar ik hoop heel stiekem dat we bijvoorbeeld één van de bandleden van Racoon of van Bluf hiernaartoe kunnen krijgen, die in de jury willen zitten.”

Bernard weet dat het ook echt anders kan en zag al mooie voorbeelden binnen Arduin, dankzij 't Spiegeltheater.

“Er zijn cliënten bij, nou die zijn gewoon echt supergoed, die zijn gewoon steengoed. Die zijn gewoon zo goed dat je het publiek gewoon de tranen in hun ogen ziet krijgen of op het juiste moment gaan lachen omdat ze het grappig vinden en die hebben gewoon een dijk van een stem. En dat gaat dan maar een heel klein beetje naar buiten, maar met zo’n talentenjacht willen we dat toch, een beetje... Tenminste zo zie ik het, willen we toch...de cliënten een beetje een stapje omhoog laten komen, zeg maar van nou kijk maar eens, ik ben echt heel goed in wat ik doe.”

Op vlak van muziek heeft Bernard zelf wel ook enkele ambities.

“Ja, ik zou graag in een band willen spelen.”

En dan nog liefst als zanger. Bernard is duidelijk fan van het iets ruigere muziekgenre, zijn ogen blinken dan ook als ik vraag in welke richting zijn band uit zou mogen ook qua voorbeeld.

“Metallica!”

Ook al is Bernard een rustige man, als je zou horen dat hij fan is van dit genre, dan zie je het hem ook wel meteen doen.

“Nou, dank je. Nog net geen lange haren, maar perfect.”

In het algemeen vindt Bernard dat er niet genoeg naar talenten gekeken wordt bij mensen en zeker niet wanneer het gaat om personen met een beperking.

“Nee. Je wordt niet altijd voor vol aangenomen.”

Zelf let hij daar wel spontaan op en zal ook zeggen wanneer hij een talent bij iemand opmerkt. Hij weet ook hoe fijn het is als mensen je talenten erkennen en wil anderen datzelfde leuke gevoel laten ervaren.

“En dat hoeven ook niet per se mensen te zijn met een beperking, maar dat kan bijvoorbeeld ook jij zijn. En dat geeft je toch een fijn gevoel als iemand tegen je zegt van goh, ja dat je goed bent.”

Terwijl het hebben van een zwaardere beperking naar Bernards mening helemaal niet samengaat met het hebben van minder talenten.

Het grootste voordeel aan een muzikaal talent vindt Bernard dat je er veel mee kan.

“Je kan bijvoorbeeld optreden of je kan het zelf... Voor jezelf houden.”

Bernard kiest momenteel vooral voor het tweede en heeft daar ook een reden voor.

“Ik heb een beetje plankenkoorts, dus optreden dat zit er niet zo in.”

Toch probeert hij hier aan te werken en ook de Academie ondersteunt hem daar bij.

“Euhm... Ik heb nogal last van faalangst en ik ben toen een keer mee geweest naar een promotiedag in Utrecht en we zijn een keertje naar Gent geweest, naar een universiteit en daar merk je wel dat je geholpen werd, zeg maar met presentatie geven... Ik moest toen een presentatie geven, ja.”

Het feit dat hij dit gedurfd heeft, brengt hem alweer een stapje dichterbij het optreden op zijn eigen talentenjacht of het zingen in een hardrockband.

Bernard geeft aan dat zijn faalangst voor een groot deel te wijten is aan het feit dat hij het gevoel heeft dat mensen met een beperking nog niet als vol aanzien worden. Hij wil pas echt optreden als hij het gevoel heeft dat mensen naar hem luisteren omdat ze hem een goede zanger vinden en niet om eens te kijken hoe iemand met een verstandelijke beperking op een podium komt staan.

Hij is sinds 2012 aangesloten bij United by Music na een tip van zijn muziekleraar. Dit is een stichting die getalenteerde mensen met een verstandelijke beperking de kans wil geven op te treden voor een publiek. Hij geraakte door de audities en is daar erg blij om, het is voor hem een bevestiging van zijn kunnen.

Ten slotte is muziek voor Bernard eigenlijk een constante in zijn leven. Als het iets drukker is of als hij last heeft van zenuwen, helpt het luisteren naar muziek hem om rustiger te worden. Op sommige momenten helpt muziek hem dus letterlijk vooruitgaan.

“Ja, ik ga voor het moment ga ik door een vrij zware periode heen en dan is muziek wel een heel grote rode draad doorheen.”

“Waar ik het meeste moeite mee heb, is... Als ik aan iets begin, dat ik het dan ook afmaak.”

Dat een beperking voor iedereen uniek is, staat buiten kijf. Bernard is het ermee eens dat de term verstandelijke beperking niet weergeeft wat dat voor hem concreet betekent.

“Waar ik het meeste moeite mee heb, is... Als ik aan iets begin, dat ik het dan ook afmaak. Maar eerst is iets te moeilijk en dan, ja en dan ja is het moeilijk en dan leg ik mezelf er bij neer en dan is het gewoon van ja, jammer dan.”

Bernard vindt dat er binnen de Academie al enorm veel gebeurt om inclusie te bevorderen en talenten naar voor te schuiven, maar dat de buitenwereld niet helemaal lijkt te volgen.

“Ik heb een tijdje gehad dat ik bij de vrijwillige brandweer wou en omdat ik een verstandelijke beperking had, zeiden ze al meteen van nee dat kan niet.”

Bij Bernard gaat het er om dat ze hem niet eens de kans geboden hebben om zich te bewijzen, om te tonen wat hij in zijn mars heeft. Hij vindt het eigenlijk een algemene tendens dat mensen te veel focussen op wat iemand niet kan en dat dit niet enkel bij personen met een beperking zo is. Ook op werkvlak maakte Bernard zelf al mee dat hij vooraf afgekeurd wordt op basis van zijn beperking.

“Als een cliënt zoals ik of wie dan ook zou solliciteren op een baan, dat heb ik al een paar keer meegemaakt, dat ik een brief heb geschreven aan een bedrijf omdat ik daar graag stage zou willen lopen, dan komt het uiteindelijk uit op een gesprek en dan komt er een jobcoach mee of een begeleider of wat dan ook. Dan wordt het dus duidelijk dat je een verstandelijke beperking hebt en dan proberen ze er met een lulmoesje proberen ze er dan onderuit te komen.”

Net om dergelijke zaken in de toekomst onmogelijk te maken, wil hij benadrukken hoe belangrijk het is te geloven in mensen.

“Wij vinden het juist heel belangrijk dat naar de buitenwereld juist wordt laten zien zeg maar dat mensen met een beperking ook gewoon mee kunnen draaien in de maatschappij en dat dit geen rare mensen zijn of zo of mensen die niets kunnen.”

Gelukkig heeft Bernard niet altijd het gevoel dat hij zich extra dient te bewijzen tegenover anderen. Het soort beperking maakt volgens Bernard niet uit om makkelijker of moeilijker door anderen geaccepteerd te worden. Hij hecht er in het algemeen veel belang aan dat mensen aanvaard worden zoals ze zijn en zich niet hoeven aan te passen aan de wensen van anderen. Op dit vlak kan er nog heel wat vooruitgang gebeuren, inclusie is voor Bernard nog niet vanzelfsprekend genoeg.

“Ik vind dat het wel allemaal wat sneller kan, ja. En dat er ook door de gemeente hier meer aan gedaan kan worden.”

Zo zou de gemeente eens iets kunnen organiseren waarbij mensen met en zonder beperking de kans krijgen samen te werken en elkaar te leren kennen voorbij dat eerste laagje van beperking ja of nee.

Hij vindt zelf dat het woord beperking beter kinkt dan handicap en zal zelf ook steeds dat woord gebruiken.

“Beperking klinkt minder heftig.”

“Nou, als je bijvoorbeeld iets hebt wat je niet snapt, proberen ze dat eigenlijk zo om te keren dat je zeg maar zelf achter het antwoord komt”.

Vroeger woonde Bernard begeleid zelfstandig in Middelburg via Stichting AZZ, daarna bij Stichting Juvent. Na een maximaal traject van één jaar werd hij aangemeld bij Arduin. Dat is ondertussen al een tiental jaar geleden en hij heeft er al in verschillende woningen gewoond. Het feit hij reeds enkele keren veranderd is van woonst heeft alles te maken met een tijdstermijn waarna je naar een ander onderkomen dient te zoeken. Het is voor Bernard niet aangenaam om telkens te verwisselen van woning, het liefst van al zou hij blijven in een huis waarbinnen hij zich goed voelt. Bij Stichting Arduin heeft hij thuisgevoel gevonden en mag hij ook blijven.

“Toen ik op Arduin pas woonde, toen was er een voorwaarde dat ik bij Arduin mocht komen wonen. En dat was dat ik een cursus zou doen en die cursus bestond uit leren strijken, leren wassen, leren zelfstandig koken...”

Bernard is tevreden over de Academie en vindt er ook alles terug waar ze beloven voor te staan. Dat ze je helpen op zoek te gaan naar wie je zelf bent en naar wat je allemaal in je mogelijkheden hebt, staat voor Bernard vast.

“Nou, als je bijvoorbeeld iets hebt wat je niet snapt, proberen ze dat eigenlijk zo om te keren dat je zeg maar zelf achter het antwoord komt.”



Op deze manier willen ze mensen sterker maken. Bernard merkt op dat dit duidelijk één van de zaken is waar ze het meeste aandacht op vestigen. Zelf is Bernard iemand die veel leert door te doen, net daarom hecht hij veel belang aan het ervaringsgerichte leren waar de Academie voor staat.

Opkomen voor jezelf en voor je rechten vindt Bernard nog steeds lastig, ondanks de hulp binnen de Academie. Wat daar gebeurt, is goed, maar nu is het nog de kracht het door te trekken naar de wijde wereld toe. De laatste tijd worden daar wel meer en meer inspanningen toe geleverd en zetten ze meer en meer de deuren open. Dat vindt Bernard een goede en nodige zaak.

“Draagt een bril, heeft bruine ogen, bruin haar, kortgeknipt.”

Bernard denkt even na hoe hij zichzelf zou voorstellen aan anderen en hoe zij hem zouden omschrijven. Naar zijn mening zouden beiden veel gelijkenissen vertonen.



“Een leuke jongeman van 31 jaar. Draagt een bril, heeft bruine ogen, bruin haar, kortgeknipt. Heeft veel humor. Nou zo een beetje.”

Dat Bernard liever meer zou kunnen doorzetten, vertelde hij al eerder. Hij wijt dit helemaal niet aan het feit dat anderen onvoldoende achter hem zouden staan en neemt daar zelf alle verantwoordelijkheid voor.

“Nee, dat ik er zelf harder aan moet werken.”

Aan de andere kant weet Bernard ook dat hij over veel positieve en sterke zaken beschikt.

“Ik denk mijn sterke kant, dat ik heel veel mensenkennis heb en mezelf altijd erg openstel naar mensen toe.”



Dat laatste is ook duidelijk te merken als je vraagt welke karaktereigenschappen hem wel en niet aanspreken in mensen. Hij houdt van open personen, maar zal niemand op voorhand beoordelen en geen eerlijke kans geven.

“Nee, iedereen is wel welkom.”

Ook Marjan Roling, opleidingsfunctionaris bij de Academie, merkt meteen enkele eigenschappen op bij Bernard.

“Hij leert snel, met een computer als hij het één keer ziet, doet hij het al. Dat is echt knap, vind ik. Hij is leergierig, ik vind hem vrolijk, gevoelig, zo ken ik hem als mens, mag hem enorm graag. Toffe peer.”

Dat Nederland verder staat dan gemiddeld op vlak van inclusie in het algemeen en dus ook binnen het onderwijs, vindt Bernard een goede zaak. Hij is blij dat hij naar school kon gaan samen met kinderen met en zonder beperking. Hij heeft zelf niet het gevoel dat hij aanpassingen nodig had voor toetsen en taken of merkte het alleszins niet en dat vindt hij net zo goed. Bernard vindt het belangrijk dat deze mogelijkheid op differentiatie binnen het takenpakket er is.

“Ja, dat vind ik wel belangrijk ja.”

Zelf heeft hij niet veel scholing gehad, aangezien hij reeds van zijn negen jaar in een voorziening woont. Hij begint met ze één voor één op te noemen en al gauw komen we aan zes verschillende voorzieningen. In het begin ging Bernard wel eens naar huis, meestal één keer in de twee weken.

“Sinds mijn vader is overleden ga ik eigenlijk geen weekendjes meer naar huis.”

Aan de meeste voorzieningen heeft Bernard goede herinneringen, hij was daar graag, maar door termijnen kon hij ook daar steeds niet blijven. Bij Stichting Arduin ligt dit opnieuw anders. Er is maar één voorziening waar Bernard mindere herinneren aan bewaart en dat is Groot Emmahuis. Dit is een huis van bewaring waar hij verplicht naartoe diende te gaan omwille een moeilijke periode in zijn leven. Hij was blij eens deze periode voorbij was en hij opnieuw verder kon kijken.

Bernard ging in de kleuter- en lagere school naar het gewoon onderwijs en schakelde daarna over naar een ZMLK-school, wat staat voor zeer moeilijk lerende kinderen. Nog iets later ging Bernard naar een interne school, namelijk De Hondsborg. Hij heeft op zich wel goede herinneringen aan zijn schooltijd, maar het was voor hem niet heel bijzonder. Hij heeft niet veel scholing gehad op deze manier, maar had wel ambities.

“Ik had liever een vak geleerd, ja. Ik wou altijd vrachtwagenchauffeur worden. Op de weg en je ziet ook nieuwe dingen van Europa.”

Dat is ook meteen de droomjob van Bernard. Hij vindt echter dat hij realistisch moet zijn.

“Dat is veel te moeilijk zo een opleiding.”

Hij wil wel graag zijn rijbewijs halen op termijn, dat staat voor hem voor vrijheid. Voor Bernard is de ultieme vrijheid nog steeds die van een vrachtwagenchauffeur.

“Nou, ik ben nu een beetje meer bezig met de dag van morgen als later.”

Toen Bernard naar Arduin kwam en de kans kreeg er te wonen, kwam hij dus in Kortgene terecht. Hij woont er in een eigen appartement in een woonruimte met nog zes andere personen. Er is constant begeleiding beschikbaar en deze hebben ook een eigen woonruimte binnen de wooneenheid. Er is niet enkel begeleiding voorzien in het huis, maar deze kan er ook zijn op het werk. Ondersteuning kan breed zijn, dus kan eens een babbeltje doen zijn, helpen opruimen of bijvoorbeeld eens een wandeling doen samen. Bernard is best tevreden met waar hij momenteel woont, maar de drang naar zelfstandigheid blijft groot. Wanneer Bernard naar de toekomst kijkt, ziet hij zichzelf dan ook helemaal zelfstandig wonen.

“Dat is echt wel iets waar ik echt naar wil streven. Ik heb het geprobeerd een halfjaar geleden en het is helaas is het mislukt en ik ben daar echt heel hard op m'n gezicht gegaan.”

Hij is het alcohol- en drugspad opgegaan waardoor op dat moment zelfstandig wonen geen optie meer was.

“Ik hoop nu toch weer langzaamaan het een beetje te kunnen opbouwen dat ik toch over een tien jaar of vijftien jaar toch op mezelf kan wonen.”

Dat perspectief geeft hem hoop en maakt dat hij komaf wil maken met dat vroegere leven. Hij krijgt veel steun vanuit Arduin en is daar ook enorm dankbaar voor. Bernard is iemand die zich soms iets zal aantrekken van andermans mening en in andere situaties zal doen waar hij zich goed bij voelt. De lastige situatie van enkele maanden geleden, maakt voor hem duidelijk dat het soms goed is te luisteren naar wat anderen je duidelijk willen maken.

“Van de mensen die me keihard met de neus op de feiten hebben gedrukt. Waaronder vrij veel mensen van de co-trainers. Van joh, nu moet je echt iets gaan doen aan die drank, want het gaat echt niet goed komen.”

Hij apprecieert hun eerlijkheid en het feit dat ze het beste voor hem willen. Hij zal vooral rekening houden met mensen die het dichtst bij hem staan en die hem de nodige steun bieden.

Zijn familie behoort daar zeker toe. Bernard heeft geleerd niet te ver op voorhand te plannen en heeft dus niet veel dromen naar later toe, bijvoorbeeld op vlak van samenwonen of het stichten van een gezin.

“Nou, ik ben nu een beetje meer bezig met de dag van morgen als later. Omdat...diegenen die mij helpen zeg maar, dus mijn moeder en mijn broer, die zeggen dat ik moet proberen om per dag te leven en dan per dag even te kijken hoe het allemaal gaat en zo en dan pas later als alles echt helemaal op rolletjes loopt, dan pas verder naar de toekomst kijken.”

Vroeger stond Bernard niet op deze manier in het leven, maar de moeilijke situatie heeft hem veranderd als mens.

“Nee, dat is echt door mensen in mijn omgeving die ik net opgenoemd heb. En natuurlijk mijn vader die helaas twee jaar geleden overleden is.”

Vrienden en familie zijn voor Bernard enorm belangrijk en dat merk je ook op de manier waarop hij over hen spreekt. Hij heeft naast zijn moeder ook twee broers en één zusje die veel voor hem betekenen en ook een steun zijn voor hem. Hij probeert zo vaak mogelijk bij zijn moeder op bezoek te gaan en hecht daar ook veel belang aan.

“Onmisbaar, ik krijg veel steun van hen. De band met mijn moeder is heel goed. Ze belt iedere dag.”

Eens babbelen met familie kan wonderen doen volgens Bernard. Hij is de tweede jongste van het gezin en heeft met ieder een goed contact, behalve met zijn oudste broer momenteel gezien de vroegere verslavingsproblemen van Bernard.

“Hij wil geen contact meer met mij.”

Bernard respecteert dit, maar hoopt uiteraard dat de tijd de wonden kan helen.

“Ik vind het op zich wel leuk dat ik werk heb, maar ik zou liever ergens buiten Arduin werk hebben.”

Bernard begon al te werken op zijn veertiende en is dus niet lang naar school kunnen gaan.

“Dat waren instellingen zoals Arduin en die hadden daar werkplekken.”

Hij begon op de metaalafdeling, maar dat was niet echt iets voor hem. De andere jobs die hij daar had zoals inpakken van zakjes of snoep waren puur werk voor hem, maar hij haalde er geen voldoening uit, hij kon er niets van zichzelf in leggen. Dat is bij zijn huidige werk wel het geval. Hij werkt nu bij Goese Groen waar hij hout zaagt, tuinen onderhoudt, gras maait, boomstronken verwijdert en dergelijke meer.

“Ik ben meer met mijn handen bezig.”

Dat is meer zijn ding. Het doet hem wat denken aan zijn taak als ondersteunend trainer bij de Academie die hij tot voor kort actief uitvoerde en ziet zijn werk als een kans zijn talenten te tonen. Hij geeft zelf aan wat dat in deze situatie is.

“Dan toch weer het omgaan met cliënten met lager niveau.”

Die onderlinge omgang met collega's is erg belangrijk bij hem en sluiten ook mooi aan bij karaktereigenschappen als openheid en mensenkennis.

Tot voor kort werkte Bernard bij Deltacycle, een fietsstalling van Arduin zelf waarbinnen ook het onderhouden van enkele openbare toiletten valt. Hij werkte er anderhalf jaar.



“In hoofdzaak sta ik in de bergplaats om kleine reparaties te doen. Ja, op zich ben ik wel graag met mijn handen bezig, maar dat fietsen maken, is toch aardig lastig.”

Bernard dacht er ook een tijdje over na om aan de slag te gaan binnen de hobbyloods van arduin. De samenwerking met medewerkers sprak hem aan, hij werkt liever niet alleen en heeft liever mensen om zich heen. Uiteindelijk bleek de afstand naar de hobbyloods te ver, maar hij is erg tevreden met zijn huidige job.

Bernard kan ook steeds beroep doen op een jobcoach via de Academie en vindt dat positief. Het is natuurlijk belangrijk dat de werkgever zich bij een sollicitatiegesprek richt op de persoon zelf en weet dat de jobcoach er vooral is ter ondersteuning. Bernard is blij dat hij kan gaan werken en hecht daar ook veel belang aan.

“Ik vind het op zich wel leuk dat ik werk heb, maar ik zou liever ergens buiten Arduin werk hebben.”

Mocht hij de kans krijgen aan de slag te gaan binnen het reguliere bedrijfsleven en de job ook goed kunnen vervullen, dan zou hij geen seconde twijfelen.

“Maar dit heb ik een paar keer geprobeerd en dat is niet gelukt. Ja, ik ben een paar keer aangenomen, maar dan is de stap dan toch te groot.”

Hij solliciteerde reeds bij bedrijf De Betho als schoonmaker en als autowasser bij een taxibedrijf. Hij deed dit graag, maar het eerste zorgde voor te veel lichamelijke klachten en het tweede liep plots af door onvoldoende werkgelegenheid. Toch deed Bernard dit wel graag.

Het omgaan met de hoge werkdruk vormt voor Bernard momenteel wel nog een te grote uitdaging, maar hij hoopt dat daar ooit verandering in zal komen. Naast volledig zelfstandig wonen, is dit toch wel nog een grote droom die hij koestert.

“Interesse. Om mensen verder te helpen.”

Binnen de Academie heb je de mogelijkheid verschillende cursussen te volgen, deze spraken Bernard echter niet onmiddellijk aan. De opleiding tot ondersteunend trainer bleek echter wel zijn ding te zijn.

“Dat is ongeveer vijf jaar geleden, toen begonnen de co-trainers zeg maar. En toen heeft Marjan heeft mij benaderd, geloof ik.”

Het takenpakket is erg uiteenlopend en dat vindt Bernard best oké.

“Dat kan bijvoorbeeld dingen opzoeken via internet, dat kan dingen op een bord schrijven zijn, maar ook koffie en thee schenken, mensen helpen met een rolstoel naar boven brengen. Een beetje van dat soort taken.”



Bernard heeft een grote interesse om mensen verder te helpen en zijn kennis en ervaringen te kunnen delen met anderen om hen op deze manier sterker te maken. Vooral het vertrekken vanuit een interesse vindt Bernard belangrijk, je buikgevoel durven volgen. Dit komt allemaal van pas binnen de omschrijving van een goed ondersteunend trainer, zo zegt ook Marjan Roling.

“Bernard vind ik... Die maakt heel veel taalgrapjes, dus hij is woordslim, vind ik en hij is ontzettend muzikaal. Dus muziekslim is ook één van zijn dingen. Voor de rest kan hij toch heel goed met mensen omgaan, mensslim is ook zeker zijn kwaliteit. En die combinatie maakt hem een goed ondersteunend trainer.”

Bij de opleiding kwamen verschillende zaken kijken, één daarvan was ideaal om hem verder van zijn plankenkoorts af te helpen.

“Een stuk presenteren gehad en hoe sta je voor de klas en ja dat zijn een beetje de hoofdingen wat je leert.”

Als ondersteunend trainer dien je eerst en vooral uit te gaan van je eigen kwaliteiten en krijg je vaak de vraag te assisteren bij cursisten die moeite hebben met iets bepaald.

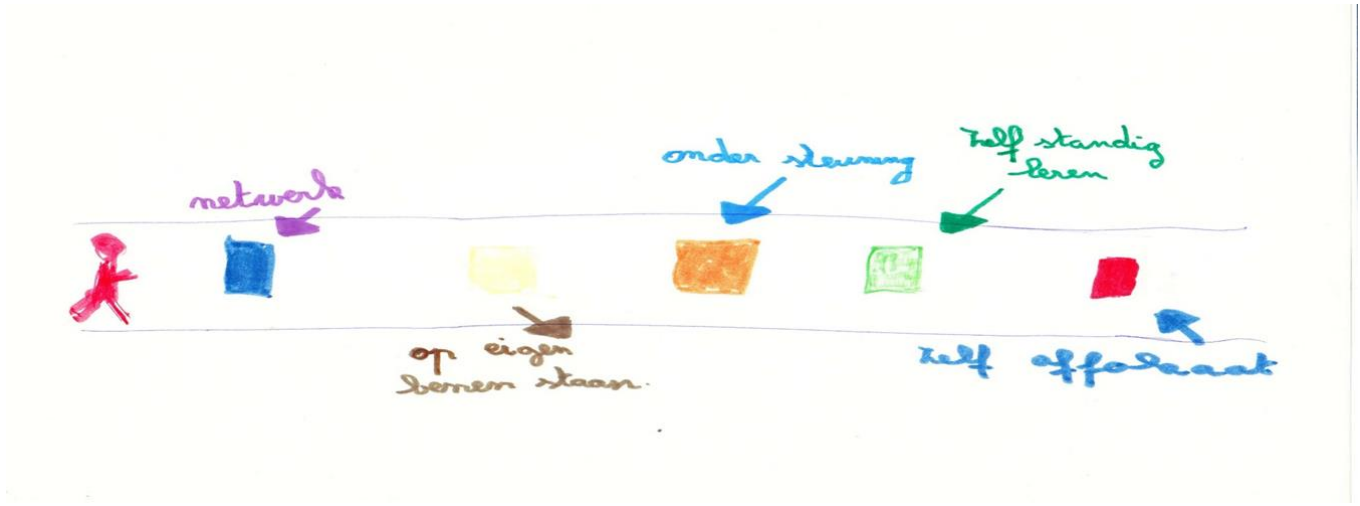
Dan heb je een trainer en een ondersteunend trainer in de ruimte, waardoor je meer kan bieden aan een cursusgroep volgens Marjan.

“De goede houding, dat kan Bernard ook. Hij kan goed met mensen omgaan. Zijn de dingen die hij doet. Als een cursist verdriet heeft, dan zal hij er naast gaan zitten en vragen wat er is, een grapje maken en zo, die voelt dan wel aan wat er nodig is. Is fijn. Dat zijn wel zijn menseigenschappen.”

Dat hij hier de kans krijgt andere cursisten te begeleiden en kennis met elkaar te delen, vindt Bernard het beste aan ondersteunend trainer zijn.

5.2 Portret van Marc

Van netwerk tot zelf-advocaat heb ik zelf bereikt. Dat allemaal door één voor één de drempels te overwinnen.



Marc, 47 jaar geworden en dit gepast gevierd tijdens een etentje en een optreden van Will Tura, woont nog voor even in Aalst, maar is weldra te vinden in Lokeren. Hij is reeds meer dan een jaar gelukkig samen met Patricia en is reeds jaren lid van Onze Nieuwe Toekomst (ONT). Hij hecht veel belang aan zelfstandigheid en gaat graag aan de slag met onderzoek. Yannick van ONT weet nog goed dat hij dacht dat Marc zelf coach was. Hij had echt ontzag voor wat Marc vertelde en voor hoe zelfverzekerd hij overkwam.

Je hebt het recht te vergaderen of bijeen te komen, als dat in vrede gebeurt.

"Ik ben ondervoorzitter van Onze Nieuwe Toekomst. Ik ben ondervoorzitter, Ludo is voorzitter. Ik zit er ondertussen al tien jaar bij ja, bij Onze Nieuwe Toekomst. Ik heb al veel van Onze Nieuwe Toekomst geleerd van personen met een beperking. En mijn doel is ja... Ik heb met Onze Nieuwe Toekomst al veel en veel over nagedacht over talenten, over personen met een beperking, hoe de mensen zo zo snel vooruit gaan."



Het is duidelijk dat ONT een belangrijke rol speelt in het leven van Marc. Ludo en hij zijn als het ware de twee musketiers. Hij begon als kernlid, toen ONT nog in het Begijnhof in Gent gevestigd was. Nadat de vorige ondervoorzitter ermee ophield, kwam al snel de vraag aan Marc.

“Griet en Ludo komen bij mij. En zeggen allebei ge moet eens bij mij komen, apart. Ik ben apart naar hun bureau gegaan en ze vragen aan mij, Ludo zat daar ook, en Ludo vraagt aan mij om ondervoorzitter te zijn. Ik zeg ja. Want alle twee zijn we even oud. Wij zijn allebei van '67. En wij hadden alle twee een goeie band, als hij niet kan komen, doe ik de vergadering, leid ik de vergadering. En als ik niet kan komen, leidt hij de vergadering.”

Vroeger was ONT voor Marc vooral een uitlaatklep, een plaats waar hij zichzelf kan zijn, waar hij eens kan ontsnappen aan de rest van de wereld en waar een beperking niet op de eerste plaats komt, integendeel.

“Onze Nieuwe Toekomst helpt mij daarbij wel, he. Maar Onze Nieuwe Toekomst heeft mij al veel geholpen door... Om alleen te wonen, om de stap te zetten om alleen te wonen, om de mensen...om mij wakker te schudden.”

Mensen wakker schudden, dat vindt Marc belangrijk en als hij daar zelf een steentje aan toe bij kan dragen, graag. Heel graag.

“Ik zie veel mensen met een beperking die niks zelf... Die opgesloten staan. Die niet los... Alé... Onze Nieuwe Toekomst wil leden, kernleden, wij proberen tickets uit de delen, maar ze komen met een beleid...alé ze komen dan naar huis met een ticket en ze willen dan bij Onze Nieuwe Toekomst aansluiten. Wat is Onze Nieuwe Toekomst? Ge moet daar niet bij gaan! Alé precies... Ze hebben mij in het begin ook bang gemaakt van Onze Nieuwe Toekomst, ik zeg: MIJN keuze is bij Onze Nieuwe Toekomst als kernlid te gaan, ik ga bij Onze Nieuwe Toekomst als kernlid. Nu ben ik ondervoorzitter, de begeleiding weet dat ook, dat ik fier ben dat ik bij Onze Nieuwe Toekomst al vijf, al bijna zes jaar ben.”

Ook aan zijn beginperiode heeft hij nog veel herinneringen en het leukste van al vindt Marc het feit dat hij heel fijne mensen leren kennen heeft dankzij ONT.

“In het Begijnhof, met Marijke. Tot Gent Dampoort en dan samen naar het Begijnhof gegaan. En daar dan... We waren wel te vroeg, maar ja we wisten wij dat en we dronken dan een tas koffie bij Marijke.

Dat was wel leuk, met Marijke en ik heb Marijke dan beter leren kennen. Dat was voor ik mijn vriendin leerde kennen en dan heb ik Marijke goed ondersteund. Ik heb veel naar Antwerpen ook geweest bij de mensen die ook... Marleen en Patrick. Ben ik ook al... Daar eens van vrijdag tot zondag naartoe gaan om te praten van mensen met een beperking.”

Toen Marc nog in een leefgroep vertoefde met negen personen, in Tehuizen binnen Levensvreugde, sprak iemand binnen de voorziening hem aan over ONT.

“Ik mocht bij haar gaan, zij zei ik heb een site voor u, als gij daar graag bij gaat, als hobby. Ik had niets van hobby, ik zat altijd op mijn kamer en zij zei als gij graag voor weg te gaan, voor nekeer onder de mensen te zijn, probeer dat nekeer. Als dat lukt, als dat gaat, gaat dat. En dat is iets wat uitgegroeid is tot ondervoorzitter, he. ‘t Is daarmee dat ik al veel mee geweest ben met Onze Nieuwe Toekomst naar het buitenland. Voor ik Patricia leerde kennen. Dan was het Chicago, dan was het IJsland... Om mensen ook is te laten proeven en nekeer van ons leren en wij... Van de twee, van elkaar leren. Als wij van hen leren, leren zij van ons. Van ons niet pakken, maar van ons... Uitwisselen, ja.”

Het zelfadvocatenverhaal dat centraal staat binnen de werking van ONT heeft ook een belangrijke plaats in het leven van Marc. Hij legde zelf ook de weg af en leerde stap voor stap bij.

“Zelf uwe weg zoeken. Als gij nieuw zijt en ge komt bij ONT, ge zijt nieuw bij ONT, he? Zijt ge in’t begin ook stil. Als nieuwe leden of nieuwe kernleden erbij komen die wat ook in ‘t begin buikspreken, stil... Die zeggen wat hoor ik hier allemaal, wat hoor ik nu, da’s voor mij nieuw. Elke persoon met een beperking, bij de coach, bij Onze Nieuwe Toekomst, die zijn zelf-advocaat geworden en die zijn gefocust op hunzelf. Het doel bij ONT is, ook buiten ONT doen wij nog voor uzelf ook advocacy om zelf dingen buiten al onze... te proeven en van maatschappij. Als gij van de maatschappij niet proeven, zijt ge er nog niet.”

Marc vindt het belangrijk dat mensen weten wat het precies inhoudt om een zelfadvocaat te zijn en wil delen met anderen hoe ze er zelf één kunnen worden.

“Hier is ne knoop. Als een mens, een nieuw lid en hij zit in de knoop. Hij geraakt er niet meer uit, hij zit vastgebonden, hij geraakt er niet meer uit. De tweede. Buikspreker. Een nieuwe... Hij zegt niks, gewoon luisteren. Gelijk Patricia of ik, luisteren en denkt na. Dan zit hij aan een boom, die drie meisjes en ze zien... Die drie meisjes, alé ne jongen, een meisje, ik weet dat niet en hij zit tegen een boom en het valt op zijn kop. Dan, hij bijt in de appel en al die mensen, al die één, twee, drie, vier hebben allemaal een appel. Ze zijn op weg en dragen de ladder, ze zijn samen op weg. En dan dienen stap, plukken. Pluk van de boom en geeft dat aan die mens en ze geven dat altijd door. Gelijk bij verhalen, als je verhalen door... Ik wil mijn verhaal doorgeven, dat is juist hetzelfde. Dat is wisselwerking.”

In het begin kwam hij vooral naar ONT om even te ontsnappen aan de drukte in de leefgroep. Nu hij zijn vriendin leren kennen heeft, is die nood er minder en gaat Marc om andere redenen. Om mensen te leren kennen en te delen wat hij zelf geleerd heeft. Dat valt ook Yannick zeer sterk op, dat Marc geen dingen leert om ze dan voor zichzelf te houden.

“In tegendeel, hij gaat het willen gebruiken om te tonen aan andere mensen van het kan, het kan”.

Ook Yannick heeft dit doorheen de jaren al verschillende keren mogen opmerken.

“Dat is Marc en hij gaat dat ook wel zelf zeggen, ik neem mijn koffer, met mijn verhalen. Ik ga op reis en ik kom u tegen en wij kijken waar het klikt, welke verhalen dat ik van u kan en welke verhalen dat ik heb en dat we zo kunnen uitwisselen. Zo kunnen we sterker worden. Dat is zo mooi, dat is zijn manier hoe dat hij dat...”

Marc benadrukt dat ONT niets gedaan heeft in zijn plaats, maar de extra duw in de rug was die hij op bepaalde momenten in zijn leven nodig had.

“Ze hebben niks gedaan, ze hebben mij gezegd ge moet dat doen. Gewoon ik ging bij ONT en ik zeg altijd ik wil alleen wonen en zij zeggen tegen mij wij zijn ONT, wij kunnen niet alles, gij moet dat uit uw eigen dat doen. Opkomen voor u eigen, daarmee dat zij... Yannick zei ook altijd dat Marc a zo een plank hebben en een nagel en daar altijd op alles wat hij in zijn leven verandert...”

Yannick bevestigt dit inderdaad maar wat graag.

“Maar dat is Marc met zijn hamer... Maar het is ook gewoon Marc. Hoe bereikt Marc dingen? Is door te blijven...Hij is daar potverdomme zo slim in, ongelooflijk. Dat is iemand met een ongelooflijk sterke visie en het sterke zit erin, wat bij andere mensen soms minder of veel minder is, wat hij bekomen heeft, dat hij dat wil doorgeven.”

Dat doorgeven doet hij ook binnen ONT. Na enkele jaren ervaring op te bouwen, wil Marc deze delen met nieuwe leden en zo als het ware een coach zijn voor hen, tonen wat telt in het leven.

“Ja, opkomen voor uw eigen en voor uw rechten en voor uw doelen en voor uw waardigheid, he. Maar het is dat wat de voorzitter zei, wij moeten het niet doen, zij zijn personen met beperking moeten doen. Die moeten hun dromen en hun wensen en hun doel waarmaken. Wij zijn coach voor ondersteunen op alle vakken, maar zij moet maar uitvoeren. En dat willen wij nog verder doen met de maatschappij, of naar het buitenland toe, he.”



Je hebt recht op werk dat je zelf kiest en waarbij je jezelf goed voelt.

Marc werkt sinds zijn twintigste in een beschutte werkplaats in Aalst en is fier dat hij zijn job gedurende al die jaren kunnen behouden heeft. Hij heeft er ondertussen al 25 jaar dienst opzitten. Normaal gezien werkt hij op een vaste plaats, maar af en toe vraagt zijn baas hem in zijn andere fabriek bij te springen aan de overkant. Deze week was zo een moment.

“Van maandagmorgen zit ik daar al, gisteren na negen en hij zegt ge moogt meegaan met hem. En ik zeg wat gaan we doen, ik zeg gaan we naar de zee? En hij lachen!”

De fabriek waar Marc werkzaam is, krijgt verschillende opdrachten binnen waardoor zijn job afwisselend genoeg blijft.

“Dat wisselt af. Normaal gezien hebben we een vaste... Van een rotonde, die rotonde is ook wel al naar het buitenland. Zo een rad, alé een rad niet van de kermis, he. A zo een rad, daar monteer je doppen en die zet ge in dat gat en ik moet daar... Een resor in zetten, een schijfke inzetten en dat gaat op de band, je duwt dat plat en dat gaat vooruit. Alle werken dat de fabrieken aan ons leveren, moeten wij doen.”

Dat kunnen auto-onderdelen zijn, maar evengoed schoolbenodigdheden die ze dienen klaar te maken. Die afwisseling vindt hij goed.



Soms zit er veel tempo achter een opdracht, maar Marc ziet dit als een uitdaging en gaat deze dan ook niet uit de weg.

“Een opdracht. Belt die, of via mail he allemaal. Als een opdracht binnen komen, vantijd is daar een bon bij. Die datum of die periode moet dat buiten zijn. En dat is dat heel... Met een raket! Tegen 's avonds, he... Mijn vriendin heeft dat ook al gezegd, als ge u durft neerzetten...”

Zijn vriendin kan dit enkel beamen.

“Hup, hij is vertrokken vrijdagavond. Altijd. Als ge vijf dagen werkt...”

Marc is het al gewoon om zelf zijn plan te trekken en geeft ook aan dat hij echt kan genieten van een rustig moment.

“Je werkt en dan je komt thuis, je boterhammen maken, uw gekookt maken en ge zijt dan moe van te werken. En dat is ook, dat ge niet weet, ge komt thuis en geen rust... En op vrijdag naar hier komen, heb ik wel rust.”

Nu Marc vooruitzichten heeft op een woonplaats in Lokeren, heeft hij ook al ruimschoots nagedacht hoe hij dit zal aanpakken met zijn werk.

“Dan ga ik van in Lokeren naar Aalst en dat is te doen. Maar ik denk in de winterperiode, dat zal...dan zal het file zijn of te laat zijn, moet ik dat dan uitleggen op het werk of bellen naar het werk? Zeggen van ik zal iets later op het werk zijn. Maar ja, of anders met de trein, met de trein gaat dat ook. Maar dan is' t juist hetzelfde he, die kan ook vertraging hebben en bus ook.”

Marc doet zijn werk graag, maar als hij echt zou mogen kiezen welke job ook hij zou mogen doen, dan zou hij liefst van al het onderhoud verzorgen op een school. Als dit niet zou lukken, zou hij in de klas willen helpen bij de kinderen, dat spreekt hem enorm aan. Het eerste heeft hij al eens gedaan, maar dat is uiteindelijk weggevallen, toch blijft het duidelijk nazinderen in het hoofd van Marc.

Iedereen heeft recht op rust, vrije tijd en vakantie.

Marc vertelt over zijn vrije dagen en wanneer hij hier nood aan heeft.

“Rimpeldagen, dat wordt door uw baas betaald, maar inhaalrust, als gij rust hebben. Als ge nood aan... Hoe ouder, alé hoe ouder...”

Patricia vult hem naadloos aan.

“Nen oudeventendag!”

Hij wil een deel van deze dagen gebruiken voor zijn verhuis, want beseft dat daar heel wat bij komt kijken, zoals naar het stadhuis gaan en dergelijke meer. Daarbij ook nog werken, ziet Marc niet meteen haalbaar.

“Dan zijt ge kapot. Ge kunt toch niet 's avonds alles goed zetten... Ge moet alles goed zetten ook, he alles op zijn plaats.”

Een persoon met een beperking heeft het recht zelfstandig te wonen als hij/zij dat kan en wil.

Marc vindt het fijn om dingen te doen thuis en apprecieert het als mensen zijn werk opmerken.

“Pak nu dat ik... is was opgeplooid heb, he, nu wonen we met vier, en ik heb dat gedaan, zij zei dat hebt gij neig goed gedaan, dat zou de begeleiding niet zeggen. Zij zal... Alé als ik iets voor haar doe, ik help haar wel, ik kuis... Ik stofzuig nekeer, ik kuis nekeer, ik dweil nekeer, ik kuis nekeer de trap en als ik dan gedaan heb, dan zegt ze tegen mij azo ne goeie vent, dat heb ik nog nooit geweten. Dat zouden andere venten niet doen. Wat ik doe, dat zou een ander niet doen.”

Patricia geeft zelf ook aan hoezeer ze zijn hulp waardeert.

“Nee die heeft echt waar respect voor mij. Ik heb het eigenlijk getroffen met hem. En we zijn rechtuit tegen elkaar, rechtuit.”

Zo ziet zij meteen aan Marc als er hem iets dwarszit en weet hij ook dat hij dat niet kan verbergen voor haar.

“Dat moet van mijn hart... Dat moet weg.”

Maar nu denkt Marc opnieuw veel positiever, hij kijkt uit naar de dag dat hij kan verhuizen naar het appartement van zijn vriendin. Het is nu nog wachten tot Patricia een nieuwe woning gevonden heeft.

“Ze komt van 52, nu staat ze op achttien, maar ja.”

Ook Patricia kijkt al uit naar deze dag.

“Als wij verhuisd zijn, gaan we een instuif geven. Gij moogt komen, gij en uwe vriend.”

Het liefst van al zouden ze gaan samenwonen zijn, maar door het verlies van de uitkering van Patricia is dit niet echt een mogelijkheid. Patricia verwoordt het zelf als volgt:

“Dat blokkeert ons. Dan hebben wij gezegd wij doen het anders, he.”

Mocht zijn vriendin ook in een beschutte werkplaats werken, zou dit probleem er niet zijn, maar aangezien zij een andere job heeft, willen ze het risico niet nemen. Ze willen wel sowieso zoveel mogelijk samen zijn en hebben het daar ook regelmatig over met elkaar.

“Maar ja als zij dan in haar appartement en ik hier, moet ik alleen opstaan, he. Dan moet ik alleen opstaan, dan moet zij daar mijn GSM zetten voor af te lopen, dat op tijd opstaan en dat zij daar blijft. Want zij zei ik doe dat niet, ik kom liever met u mee, ik blijf hier dan bij mij niet slapen.”

Door over te gaan naar een appartement in Lokeren, stapt Marc ook over naar een andere voorziening. Na jarenlang binnen Levensvreugde vertoefd te hebben, zet hij nu de stap naar de Sperwer en ook dit ziet hij als een nieuw avontuur en weet wat er allemaal bij komt kijken.

“En ik heb gezegd nu moet mijn dossier overkomen naar de Sperwer. Mijn dossier, klein dossierke, he maar nog niet groot maar wel al de inleiding om overgang naar De Sperwer, dat ligt hier wel al. Maar echt mijn papieren van mijn...van de sociaal assistent en van waar ik nu woon, dat ligt nu...Beschermd wonen, als we zeker weten, dat is met haar ook, he als ze zeker weten dat zij verhuisd is, dan moet ik nekeer een vaste datum moeten vastleggen, ik en de begeleiding van beschermd wonen, begeleider van de Sperwer, bewindvoerder en ik. Samen zitten, zij mag er ook bij, ik weet niet of zij er ook bij zal zitten, dat zal wel, en dan gaan wij allemaal vertellen wat moet allemaal gebeuren, verhuis, daar... Dan zal ik een week, ik ga een week verlof nemen dan voor de verhuis en voor naar het stadhuis te gaan en... Stadhuis dat duurt niet lang, dat is gewoon invullen. Dan nieuwe pas, he en dan moeten wij thuisblijven, overdag of 's avonds, ik weet dat niet wanneer die komen, wijkagent...”

Je hebt recht op je eigen privé-leven.

Marc spendeert zoveel mogelijk tijd samen met zijn vriendin. Hij geeft aan dat hij liever daar is dan met vier thuis. Hij geniet van de rust.

“Ik ben maandagmorgend vertrokken van bij haar naar mijn werk en ik was niet... Ik was op mijn werk, he. Ik was op tijd op mijn werk, he. Als je op tijd op je werk bent, da’s belangrijk, he. Niemand moet weten wat je doet in je vrije tijd, he. En ‘t is dat ook dat mij dwars zit ook. Waar ik nu woon is een logboek, een logboek ken je, he. Een woning met vier, he. Ze moeten weten waar we naartoe zijn. Ze kunnen je dan opzoeken...als vermist, ah ja. Je moet weten: mag ik weg? Dan schrijf je dat in het logboek en dan is dat goed, he.”

Hij heeft moeite met het idee dat wanneer je met meerderen in een huis woont, je dient te vertellen hoe je week er uit zal zien. Hij wil zelf keuzes kunnen maken, zonder dat anderen hiervan op de hoogte hoeven te zijn.

“Je eigenlijk de hele tijd verantwoorden. Als ik zeg: vrijdag vertrek ik bij mij vriendin, dan moet ik dat allemaal in het logboek opschrijven en...voor wie? Voor peke en meke? En voor wat? Voor de verzekering? Ik weet dat niet... Waarom moeten ze dat allemaal weten?”

Zijn vriendin begrijpt hem en steunt Marc in zijn standpunt.

“Ik heb gezegd niets zeggen. Ik zeg in ons privéleven doen we wat wij willen.”

Voor Marc is het zijn eerste relatie en dat is natuurlijk wennen, dat is voor iedereen zo. De begeleiding maakte zich daar aanvankelijk wel zorgen rond.

“Hoe gaat...Hoe kan Marc die relatie aan?”

Ze vroegen ook of Patricia op haar appartement aparte slaapkamers heeft.

“Ze zijn nog van de oude doos, he.”

Ook Patricia begrijpt niet goed waarom ze dit hoeven te weten en vindt dat ze hierin gerust een eigen beslissing kunnen nemen.

“Ik heb gezegd tegen Marc da’s ons privéleven, ze moeten zij daar niet... Tegen Marc, Marc heeft ze twee slaapkamers dat ze elk apart kunnen slapen? He? Jaja Marc. Jaja ze heeft twee slaapkamers!”

Iedereen heeft het recht om zijn of haar eigen gedacht en mening te hebben zonder dat iemand anders zich ermee bemoeit.

Marc is een persoon die weet waar hij staat en die ook zal uitkomen voor waar hij voor staat. Hij zal zich niet snel laten beïnvloeden door anderen.

“Nee, ik ga mij niet laten doen.”

Zo zegt hij waar het op staat en vindt dat het nodig is dat er rekening gehouden wordt met iedereen. Ooit kreeg hij een doctoraat van een goede vriendin van hem cadeau, in het Engels weliswaar.

Hij merkte dit meteen op en vroeg waarom het niet vertaald was naar het Nederlands. Deze eerlijkheid en oprechtheid sieren hem.

Toen hij nog aan het wachten was op een sociale woning, besloot hij zelf het heft in eigen handen te nemen.

“Ik was nekeer thuis, technisch werkloos, en ik heb nekeer naar die bureau zelf gestapt. Ik zeg ik sta wel al... Het gaat wel om mij, he wanneer ga ik een sociaal woning hebben en dan keken ze naar mij wel. Ze zullen gezegd hebben oei, die komt hier nekeer iets stellen, maar ik heb de waarheid gezegd. Wij hebben ook recht om te weten waar wij staan.”

Ook binnen ONT vindt Marc het ontzettend belangrijk dat mensen mogen uitkomen voor hun eigen mening. Wanneer andere kernleden vertellen dat er niet genoeg geluisterd wordt naar wat ze te vertellen hebben in bijvoorbeeld een adviesraad, dan heeft Marc daar zijn eigen raad voor.

“Als wij iets vertellen, wij zitten daar als mens, als persoon met een beperking en er wordt toch niet naar ons geluisterd en met onze vraag, als wij iets vragen, ze doen toch niets met ons vraag. Als ik in de raad zat, ik zou dat toch durven en moeten zelf u stem laten horen en zelf altijd opnieuw altijd naar die vergadering gaan en opnieuw die vraag stellen en altijd op opnieuw die vraag stellen. Dan gaan ze op de duur misschien wel die vraag met u...of misschien...proberen te zoeken.”

Drempels spelen een belangrijke rol in het leven van Marc. Ze staan voor alle zaken die hij al moeten overwinnen heeft, voor alle hobbels op zijn levenspad.

“Elke drempel dat je tegenkomt, blokkeer je. Ik woon nu met vier en wil alleen wonen en ik kom altijd een drempel tegen en die drempel en je moet erover en je moet proberen... Ik kan...ik moet erover, ik moet erover. Je gaat erover en dan komt er weer een drempel. En zo kom je altijd drempels tegen, maar... Je geraakt er wel over.”

Marc heeft dit altijd als een uitdaging gezien en wil dit ook meegeven aan anderen. Als je iets wilt bereiken, moet je bereid zijn om te duwen.

“Als er werken zijn. Dat zijn precies brugjes dat daar staan. Als er ergens werken zijn, blijf je ook staan, he. En als je er een duwke tegen geeft, valt dat altijd omver. Ge moet uw idee blijven verdedigen, blijven... en niet opgeven. Maar blijven duwen, dan gaat het wel omver vallen.”

Dat kan ook in beleid of onderzoek zo zijn, dat je je mening dient te verdedigen om vooruit te geraken.

“Als ik in beleid zit en ik wil een vergadering bijwonen en ik versta het niet, dan wil ik dat de mensen dat eens herhalen. Maar er zijn ook cliënten die zeggen ik begrijp dat niet, wil je dat voor mij nog eens vertellen. A zo, dat zijn ook drempels. Als jij iets maakt, ga je dat eens doorsturen zoals je zei, een verslag, zodat ik dat goed zie. Er moet communicatie zijn, als je dat niet doet, is er een drempel, geen goede communicatie.”

Ook ONT heeft Marc enkele jaren geleden deze tip gegeven toen hij worstelde met het idee om alleen te gaan wonen.

“Ik heb dan nog bij Katrien thuis ook nog nekeer samengezeten over dingen gebabbeld hoe moet ik veranderen en nekeer... En zij zegt ik kan dat voor u niet doen, gij moet zelf de stap zetten of de drempel over doen. Gij moet die drempel omver doen, gij moet die stap zetten. Wij kunnen tips geven, maar ONT is voor u te ondersteunen en kan tips geven, maar mensen met een beperking moeten dat zelf doen. Moeten dat zelf... Proeven van de maatschappij. En zelf naar buiten komen en zelf zeggen ik wil vandaag naar Gent gaan. Laat hun maar doen.”

Wanneer je voorbij een nieuwe drempel bent, geeft dat je kracht volgens Marc.

“Als gij dat weggewerkt hebt en ge zegt tegen mijn eigen en dat is voorbij en dan is dat weg, oei nu ben ik sterk. Nu kunnen ze mij niets meer doen, nu ben ik sterk. Nu mag je de volgende drempel doen, he. Dat ge zegt die paar drempels zijn weg, de andere drempel moet ook weg. Dat ge die andere drempels ook allemaal wegdoet. Dan ga je op de duur geen drempel meer krijgen op de duur weet je wie dat ge zijt. En ge weet in de maatschappij, dat ge u niet laten doen, zij niet of ik niet, gij niet. Dat gij voor u opkomen.”

Nu Marc voor zichzelf kunnen uitmaken heeft wie hij echt is, wil hij deze kracht ook delen met anderen, onder andere met nieuwe leden van ONT.

“Als gij andere, die in beginjaren , die nog niet... Die al veel meegemaakt hebben en die vechten voor leven, kunt ge die mensen hepen om ook, met de mensen samenwerken, zoals gij met mij samenwerken, gij moet met hem samenwerken, als ze dat willen, hij moet met u praten als hij dat wil. Als zij willen samenwerken, kunt gij met hen samen aan tafel zitten gelijk dat wij hier nu doen en probeer om met persoon met beperking ook om die persoon ook proberen een duwke te geven door te zeggen als ik dat kan, kunt gij dat ook. Proberen die drempel ook één voor één weg te werken en als ge die weggewerkt hebt, zijt gij ook zo sterk gelijk ik. Maar overtuigen dat zij dat kan en ik ook.”

Dat is wat telt voor Marc, anderen tot het inzicht laten komen dat ze sterker zijn dan ze misschien ooit zelf hadden kunnen vermoeden. Dat dit een mooi talent is, lijkt wel duidelijk.

“En de mensen wakker schudden en zeggen ge moet leren in de maatschappij opkomen voor uw eigen. Gij zijt cliënt en gij zijt diegene die opkomt voor uw recht en voor uw mening.”

Iedereen heeft het recht op hulp van de maatschappij als hij of zij die nodig heeft.

Het is voor Marc wel een veilig gevoel te weten dat hij er niet alleen voor staat en kan rekenen op ondersteuning wanneer hij er nood aan heeft. Ook binnen ONT is dit het geval. Toch vindt hij dat het eigenlijk nog op een andere manier mogelijk is. Dat niet enkel de coachen er zijn voor ondersteuning.

“Ja, maar van coachen... Aan de mensen zelf, de kernleden ondersteunen wij...Wij moeten elkaar ondersteunen. Ik vroeger...toen hielp ik Marijke veel, nu ondersteun ik Patricia veel, geef ik ondersteuning.”

Ook Yannick weet hoe belangrijk gepaste ondersteuning is in het algemeen.

“Wat is de secret to success? Da’s ondersteuning. Dat is het belangrijkste. Als je het mij vraagt, he. Ondersteuning binnen een koepel of wereld waarin je kunt vertrouwen. Dan vragen we al veel, he goeie ondersteuning en waar er vertrouwen is... Voor Marc betekent dat ook heel veel.”

Loon naar werk – iedereen gelijk voor de wet!

Toen Marc nog in de leefgroep woonde en nog niet aan het werk was in de beschutte werkplaats was er een pater die wekelijks langskwam voor de mis. Deze vertelde aan Marc over een school waar Marc eventueel wat kon gaan helpen. Marc was hier meteen voor te vinden en deed dit ook enorm graag.

“De koer opkuisen, de zakken toebinden en... Klusjes. En ik deed dat graag. Ik zei tegen die broeder, die pater kan ik hier niet voorgoed blijven. Ik ga nekeer vragen aan de baas en hij zegt ja hij kan blijven, maar we kunnen hem niet uitbetalen. Dat gaat... Dat is flauwekul, he. Dat is flauwekul toch!”

Marc kon niet blijven tegen verloning en dat deed hem wel pijn. Zeker omdat hij wist dat iedereen tevreden was van zijn werk.

“En daar was zo een klein tuinhuisje bij, tussen die rozen allemaal het kruid uit te doen en die baas komt... En altijd was 't proper. Maar die baas zegt er is geen geld genoeg, we kunnen u niet uitbetalen. Alé moet ge... Voor niets moet ge dat niet doen, he.”

Gelukkig heeft diezelfde pater Marc aan zijn job kunnen helpen in de beschutte werkplaats.

“Dat was positief van diene pater, diene zegt der is ne jongen die dat niet meer graag doen, beschutte werkplaatsen. Dat was dezelfde naam, Marc. Hij gaat naar de directeur kan Marc in zijn plaats beginnen? En dat was dan zo geregeld.”

Marc is hem daar zeker dankbaar voor, maar had daardoor geen speciale band met de pater in kwestie.

Marc heeft een advocaat of bewindvoerder die mee waakt over zijn geld. Hij is daar tevreden over en weet dat hij daarbij terecht kan voor vragen.

“Maar de advocaat zegt altijd geen zorgen over maken. Gij hebt een vol spaarboek. Gij zet altijd iets aan kant, voor alé...later, he. Als we niet uit de voeten kunnen of scheelt er iets met mij of ik ben in het ziekenhuis. Ik kan dan nog alles betalen. Ik heb een loon, voor een loon, voor een hele maand te werken, heb ik een mooie loon. Is dat een korte maand, dat weet gij ook, als het een korte maand is, dan minder, he. Maar als het een lange maand is, een ganse maand gedopt, euh gewerkt, dan heb je meer geld, he.”

Marc is er duidelijk fier op dat hij zo goed spaart en daardoor ook eens een grotere uitgave kan doen.

“Als ik op reis wil gaan met haar, moet ik die prijs doorgeven aan de advocaat en de advocaat zal zeggen... Hij vertrouwt mij, ik heb een goeie advocaat, moet, he. Als hij die prijs ziet zal hij zeggen goed he, doe dat maar. Altijd als ik iets wil doen, op reis gaan, dat mag. Ik verdien een loon...”

Wel vindt hij het lastig dat hij niet steeds een volledig overzicht heeft over wat hij verdient en wat er naar welke uitgaven gaat. Er gaat een deel naar de voorziening die dan kijkt wat er betaald moet worden, maar hier zou Marc meer duidelijkheid in willen.

“Ik heb een loon, een gewoon loon, en van dat loon gaat mijn huis, mijn dokter, mijn uitstappen en voor mijn kledij, dat gaat in ene pot, die ene pot gaat er al af, op mijn loon, het staat er wel op, maar ja...”

Eens Marc verhuisd is, zal alles naar één rekening gaan, dit vindt Marc beter. Nu moet hij rekening houden met twee banken en daardoor heeft hij minder overzicht. Hij krijgt een weekbudget en geeft ook elke week iets aan Patricia omdat zij vaak eens voor hem kookt.

“Nadien, als ik hier vast hier woon, dan is dat niet meer. Dan moet iedereen voor zijn potteke koken. Zij voor haar en ik voor mij. Maar ja, in de week, dat zou zij ook gezegd hebben, in de week gaat zij dat doen en in het weekend doe ik dan dat, he. Zo kunnen we daar met elkaar over klappen.”

Marc heeft zelf een bankkaart en haalt zelf zijn wekelijks budget af. Hij vindt het goed dat hij dit zelfstandig kan doen.

“Alé, ik ben dat nu gewoon voor af te halen, he. Ik ken dat al wel, maar mensen die daar nog moeten aan beginnen, die doen dat niet ja, die gaan liever binnen. Ja, maar dat is rapper gesloten dan ik, he ik werk tot tien voor vijf. En banken zijn niet zo lang open.”

Iedereen heeft recht op goed onderwijs en goede scholen.

Marc liep tot zijn twaalf jaar school binnen het reguliere onderwijs, in het Lyceum in Aalst.

“Eerst in een gewone school nog en dan hebben de gewone school gezegd oei gij kunt moeilijk lezen. Daarmee dat ik een leesprogramma hebben. In schrijven kon ik mee, maar in lezen kon ik niet mee. Het is daarmee dat ik dan...ik had twee... Een openbare, een gewone school, dan...zonder beperking, gewone mensen, niet in een rolstoel, gewone mensen die je op straat... Daar ben ik naar school geweest, ik kon daar niet mee. Dan hebben zij gezegd ik ga u een andere school doen, als beperking, allemaal mensen met beperkingen. Dat was allemaal met rolstoelen.”

Dan is Marc overgeschakeld naar een internaat.

“Maar eerst, het MPI bestond nog niet, eerst in het internaat in het home, dan heb ik verhuisd van het home naar het MPI. Dat gebouw stond er dan al. Daar heb ik dan met drie jongens geslapen. Dat was erg. Ge sliep daar dan niet.”

In het begin ging Marc elk weekend naar huis, daarna was het om de veertien dagen.

“Dat was van het school komen, leren, ja dat was... dan huiswerk maken. Dat was uw kamer ja, daar lag je met drie, je moet dat in de living doen, apart, een tafeltje apart, maar da's ook...”

Marc wilde van kleins af aan al liever gaan werken dan naar school gaan. Zo ontsnapte hij af en toe uit de middelbare school en liep dan snel naar Amylum waar zijn vader werkte.

“Ik wou werken. Mijn vader was om te ontploffen, wat komt gij hier doen? Ga terug naar school!”

Hij is iemand die graag plezier maakt en mopjes uithaalt, ook vroeger was dat al het geval. Zo kroop hij eens samen met een vriend net voor de start van het nieuwe schooljaar door een raam naar binnen om te kijken in de papieren in welke klas ze zouden zitten. Jammer genoeg konden ze daar op school minder om lachen.

“Die mevrouw, alé vroeger was dat een directrice, die zegt kom maar mee op uw knieën. Een hele avond op je knieën, op je blote knieën. Dat doet zeer hier, he.”

Patricia herkent zichzelf hier wel in en begrijpt nog meer waarom ze zo goed bij elkaar passen.

Op woensdagnamiddag kreeg Marc logopedie, maar zijn moeder zag niet echt vorderingen

“Ik kreeg dan de rekening, ge moet dat betalen en mijn moeder zegt Marc waarom zet je dat niet stop, dat helpt toch niet. Niet forceren, dat helpt toch niet?”

Marc was blij toen de meester uiteindelijk zei dat hij mocht gaan werken, maar zat er wel mee in dat hij toen nog problemen had met lezen en schrijven. Hij is zelf naar oplossingen beginnen zoeken toen om hier minder hinder van te ondervinden en is zo bij een bepaalde voorleessoftware terecht gekomen.

Hij is wel altijd geïnteresseerd gebleven in het onderwijs en zou graag enkele lessen meepikken aan de universiteit in Gent.

“Ja, ik wil toch graag gelijk jullie een diploma halen, he. Daarmee dat Ludo ook altijd spreken van een student, moeten wij ook ingeschreven zijn, moeten wij ook betalen als mensen met beperking? Wat denk jij? Als mensen met beperking, wij kunnen ook nu nog les volgen, he?”

Je hebt het recht te gaan en te staan waar en wanneer je wilt.

Nadat hij in het MPI verbleef, ging hij naar BT binnen Levensvreugde en daarna naar een home. Eén van de jongens bij wie hij toen op de kamer sliep, werkt nu bij hem. Als sinds hij in een voorziening zat met negen personen, was hij aan het nadenken over hoe hij zijn leven wou opbouwen en vrijer kon worden. Zijn rechten kon gebruiken.

“Overdag kon ge wel buiten, maar op het domein blijven. Zoals kleine kinderen. In het domein moet je blijven, niet buiten domein! En ik, ik denk na. Wat is dat hier allemaal. En dan bij de logopedie of... die dat ONT opgezocht hebben ik zeg ik wil toch nekeer buiten. Nekeer naar de markt gaan of nekeer naar Gent gaan en op de duur zo ben ik bij ONT terecht gekomen.”

Marc weet het nog goed toen Yannick langskwam in de voorziening voor een artikel.

“Die zat daar dan uren te babbelen en het was bijna tien uur, die kon daar niet meer buiten! Dat was precies een gevang. Om tien uur alles dicht.”

Yannick zelf weet nog goed dat hij toen de voorziening verlaten heeft met een dubbel gevoel. Marc was toen al ongelooflijk sterk en aan het nadenken over de toekomst en langs de andere kant werd hij wat kleingehouden.

“Hij mocht met moeite een speculoosje voor ons leggen, dat was met een koffietje. Marc was daar mee bezig, zonder dat wij zeiden van Marc, waar zijt gij... Neenee.”

Marc heeft achteraf zelf ook veel nagedacht over die avond en was nog meer dan ooit gemotiveerd om een draai te geven aan zijn leven.

“Dat heeft gemaakt... Diene klik, dat we hem gaan opzoeken zijn, betekende voor hem heel veel.”

Marc is gedurende zijn leven al enkele keren veranderd van woonplaats en wou zelf ook wat meer standvastigheid.

“En dan heb ik tegen mijn eigen gezegd, ik heb drie... MPI, BT en het home gedaan en de volgende stap was in de... Met vier wonen. Dan ben ik in de Welvaartstraat boven een bloemenwinkel, daar hebben we bijna negen jaar... En nu, waar we nu wonen, in de Capucienenlaan, daar ben je bij mij ook al geweest, daar woon ik nu.”

De overschakeling naar het huis in de Capucienenlaan was wel een grote verbetering voor Marc. Hij had er wel een eigen kamer, maar daarmee was alles ook gezegd.

“Als Patricia die... Die kamer was nog veel... Dat was een kleine kamer, daar kon zij niet op komen slapen. A zo een kamerke... Een bed en een nachttafelke. En mijn kleerkast, die stond beneden in a zo een bergingske. Die andere drie hadden een grote kamer en ik zat op een piepklein kamerke.”

Sinds zes jaar is Marc klaar voor de volgende stap, van beschermd wonen naar begeleid wonen. Hij wil zelfstandig zijn en een eigen stekje hebben dat hij zelf kan onderhouden.

“Ik verlang het nog altijd om alleen te wonen. Ze vragen altijd wat wil je, blijf je hier wonen? Ik zeg nee. Verschillende dromen...Ik zat eerst in een voorziening, in grote groep, ik wou met vier wonen. Alé, ik wou dat per se. Nu woon ik met vier en nu, Katrien, ken je Katrien, die zit ook daar? En die heeft gezegd tegen mij dan dat gij kunt alleen ook wonen.”

Marc zijn grootste droom blijft kunnen samenwonen met zijn vriendin, maar door financiële redenen is dat niet vanzelfsprekend. Ze voelen zich daarin benadeeld als persoon met een beperking, aangezien Patricia haar uitkering dreigt te verliezen als ze zouden willen samenwonen. Patricia heeft het daar ook moeilijk mee.

“Waarom wij, wij zijn altijd het slachtoffer wij.”

Marc denkt dat er nog veel zal moeten veranderen in het beleid om dat mogelijk te maken voor iedereen. Hij ging met ONT naar Brussel om daar het rode en zwarte boekje af te geven aan minister Vande Lanotte waarin onder andere de rechten staan van personen met een beperking.

“En wij zeiden ook, wat gaat die minister doen. Ah zei die minister ik ga dat gebruiken, maar ik denk dat die minister niet altijd... Hij zal het op zijn kastje leggen en hij zal het niet gebruiken, peis ik.”

Hij vindt dat de verkiezingen veel beloftes met zich meebrengen, maar meestal weinig in praktijk verwezenlijken.

“Er moeten toegangspoorten opengaan, he. Maar toegangspoorten zijn nog niet open ze. Ze zijn nog niet... Ze zeggen we gaan dat doen, we gaan dat doen, maar gaan ze dat doen? We gaan mensen met een beperking, een woning krijgen. Maar gaan ze dat doen?”

Ook nu Marc nog met vier woont, probeert hij zelf zoveel mogelijk te doen. Hij neemt zijn taken op en doet dit ook met plezier.

“Ik kook drie keer in de week, voor alle dagen te koken, dat kan niet. En zo als ik thuis kom en ze moeten naar de winkel gaan, zit ik al te wachten totdat zij terugkomen om te beginnen om te koken.”



Hij voelt we dat hij het grootste deel van het werk op zich neemt en dat hij liever alleen is dan steeds in groep te vertoeven. Net daarom kijkt Marc uit naar een plaats voor zichzelf.

“Ik kom thuis, ik eet en ik ga naar mijn kamer. Ik zit bij de jongens niet meer. En de bewoners... Alé twee bewoners die zeggen komt Marc niet meer in de living. Moet ik dan... Ik heb toch ook mijn privacy.”

Marc vindt het belangrijk dat iedereen doet wat er van hem verwacht wordt, zeker als je met meerdere personen samenleeft.

“Die ene jongen was bezig over de afwas. Ik doe de afwas niet meer niet, het is toch altijd spel. Dat kan niet, he iedereen moet zijn taak doen, he. Ik moet mijn taak...als ik een taak hebben in begeleid woning, moet ik die taak ook opnemen. En ze moeten mij...Zolang ik daar woon, moet tegen de bewoners nog elke keer...ik ben vriendelijk tegen de bewoners, vriendelijk zijn. Zolang ik daar woon, moet ik vriendelijk zijn.”

Eén van zijn medebewoners heeft het er wel moeilijk mee dat Marc het huis gaat verlaten. Marc begrijpt dat het voor hem niet makkelijk is en wil gerust af en toe eens bellen wanneer hij alleen woont, maar hij wil ook dat die persoon beseft dat hij verder wil met zijn leven.

“Bij sommige personen met een beperking moet je voorzichtig zijn. Ik ken ne jongen die bij mij woont, de begeleider zei ge moet ene keer in de week met hem nekeer babbelen. Ik zei tegen de begeleider wel vijf minuten, niet langer. Hij had ne goeien band met mij. Hij trekt altijd naar mij toe. De rode draad gaat wegvallen, he. Hij voelt hem... Marc is kwaad, maar ik ben niet kwaad. Ik wil mijn eigen zijn. Ik wil voor mijn eigen... Ik wil echt mijn eigen kamer, mij eerst efkes zetten, dat wel, maar ik wil nekeer voor mijn eigen... al... Als ge gaat gaan werken, moet eens alles bezinken en ik werk in de beschutte werkplaats ook met veel mensen rond uwe kop. En als ge dan thuis daar ook met één bewoner moet zitten babbelen hoe gaat het thuis.”

Hij voelt zich meer dan klaar om op eigen benen te staan en heeft daarbij de steun van mensen binnen ONT en van zijn vriendin.

“Ik heb gezegd tegen Marc gij kunt dat.”

Hij weet al perfect hoe hij alles zal aanpakken en heeft er geen angst voor om zelf de handen uit de mouwen te steken.

“Alé, ik heb dan gezegd dat zij in de week voor mij eten maakt en ik zal dan in het weekend wel iets maken. En kuisen dat kunnen we zaterdag of vrijdag. Vrijdag heb ik een uur vroeger gedaan. En dan thuiskomen en dan ik kuis hier en dan is dat voor een hele week proper, he.”

Marc heeft duidelijk al een ganse weg afgelegd en blikte er zelf ook nog vaak op terug. Het beeld van Marc die met zijn hamer op een nagel blijft slaan, is zeer frappant voor hem en heeft hem ook al ver gebracht. Met veel geduld en doorzettingsvermogen.

“Anders blijven het dromen. Je kan die droom waarmaken en uitproberen. En dan gaat dienen droom uitkomen wel. Zo zijn die dromen... Eerst zat ik in een instelling, ik wil begeleid wonen, met vier wonen. Ik heb die stap per stap waargemaakt, zelf.”

Toen de voorziening in het begin niet achter het idee stond om met vier personen in een huis te wonen, heeft Marc niet opgegeven.

“De voorziening zegt wij beginnen daar niet aan. Ik zeg aaah gij begint daar niet aan, dan ben ik weg. Dan ga ik het zelf doen en dan zelf een huizeke zoeken. En de voorziening heeft dat gehoord en in de Welvaartstraat een huizeke gezocht en ik was proef...Dat was een huis dat zij hadden gezocht, proefkonijn. Ik, ik was de enige die kandidaat was, maar ik vond het wel jammer, dat ze nooit gevraagd hebben met wie wil je samenwonen. Dat hebben ze niet gevraagd.”

Patricia springt bij en probeert aan Marc duidelijk te maken dat dit niet mogelijk is.

“Moet ik nekeer iets zeggen? Ze zullen nooit vier goeie samen steken. Nooit.”

Het was dus de eerste keer dat ze dat deden en Marc was blij dat hij meteen deel kon uitmaken van dat nieuwe project. Marc is blij met wat hij al bereikt heeft en probeert nu de toekomst wat af te wachten en niet meteen een volgende droom na te streven. Hij werkt liever stap per stap.

“Dat komt en dat komt, he.”

Marc heeft er geen nood aan om op termijn volledig zonder ondersteuning of begeleiding te wonen, hij vindt het een geruststelling dat als er iets is, er iemand in de buurt is.

“Voor met papieren via de brievenbus moet ik wel een begeleider krijgen, maar via de computer... In het begin zal het drie keer zijn, als ze mij nog niet kennen, maar na een tijd als ze mij kennen en zij weet diene jongen...Is dat goed, dan komt er nog minder begeleiding. En anders... Als ge gezegd hebt ik wil met een noodnummer werken dat je zegt ik bel naar die nummer en ik wil met de begeleiding nekeer klappen. Dat kan ook, he.”

Men moet niet alleen praten OVER mensen met een beperking. Men moet werken MET mensen met een beperking.

Marc vindt het belangrijk om deel te nemen aan onderzoek en net daarom was hij ook gemotiveerd om het onderwerp talenten van naderbij te bekijken.

“Een student moet onderzoek doen, dat ben ik daar boven. Dan de student, dat ben jij. Die moet alles wat hier op staat doen, samen met mij. Dit is ook iets wat we moeten doen, samenwerken, dan dit ook, elkaar ondersteunen. Ik ondersteun u en gij ondersteunt mij. Dat is heel belangrijk. De hand geven, als jij de thesis maakt...”

Een goede samenwerking is voor Marc cruciaal. Rekening houden met elkaar en een goede wisselwerking onderhouden.

“Voor studenten... Dat moet een brug zijn. Als de student daar staat en jij zit, dat moet overeen zijn. De afstand is er wel, maar er moet een klik zijn. Tussen u en mij moet er opbouw zijn. En dat is in die verslagen... Als jij die verslagen krijgt en je leest dat met TextAloud of a zo in de hand. Als je je er beter bij voelt bij de computer en de computer voorleest, dan voel ik beter en... dan weet je, student doet haar werk goed, er is een goede communicatie, het is een wisselwerking.”



Ook binnen ONT staat dat vertrouwen voorop voor Marc.

“Een coach is los aan begeleiding, een coach moet vertrouwen... Ik heb al met twee coaches samengewerkt, daar had ik een goeie band mee. Maar als ge met een begeleider wilt samenwerken en ze zeggen iets tegen denkbeel... Tegen de muren. Ja, er moet vertrouwen zijn.”

Wanneer Marc denkt aan de nieuwe begeleiding die hij zal hebben bij de Sperwer, dan weet hij ook dat dat tijd zal nodig hebben om elkaar te leren kennen.

“Dat gaat langzaam zijn, dat gaat opbouwen zijn. Dat gaat vertrouwen zijn. Dat gaat niet af zijn, de begeleider zei dat zelf dat zal plaats zijn, dat zal evenwicht zijn.”

Communicatie is belangrijk, maar het moet van twee kanten komen. Toen Marc naar ONT ging en bezig was te regelen van alleen te gaan wonen, was de begeleiding daar niet van op de hoogte.

“Als jullie toch naar mij niet omzien, dan ik achter het gat doen, he. En dan zij zegt gij doet nooit geen communicatie, maar zij doen ook geen communicatie, he. Mijn bewindvoerder zegt tegen mij, ge moet communicatie met de begeleiding, maar ik krijg de communicatie niet terug. Dat is geen wisselwerking, he. Ik heb dat daarstraks gezegd, het is geen wisselwerking, het is niet opbouwen. Bij opbouwen is... Opbouwen, het blijft op hetzelfde staan. Ik doe communicatie en zij blijven onder staan, dus ik krijg die niet meer terug, he.”

Ook Yannick weet hoe belangrijk deze factor is voor Marc. Hij zal pas iets lossen als hij weet dat het veilig is.

“Hij zal ook wel al in de boobytrap gelopen dat mensen... Zeker in instellingen, veel mensen met goede bedoelingen, maar het probleem is de structuur waarin ze zich tegenover oversten zoals de orthopedagoog of de psycholoog moeten verantwoorden voor wat er gebeurt. Dit wordt dan ook allemaal in hun dossier opgeschreven, gaat mee naar het volgende...”

Er is respect voor talenten en de persoonlijkheid van mensen met een beperking.

Marc weet van zichzelf waar zijn sterke punten liggen en waar hij terecht fier op mag zijn.

“Dat is...ik probeer mijn plan te trekken. Zelfstandig zijn. Zelf eten klaarmaken, zelf mijn was doen, zelf mijn strijk doen. Dat is heel belangrijk voor mij. Om later...als ik alleen ga wonen, om later dat toch zelf...van kijk, Marc kan dat. En dat ze wel fier zijn op mij en de begeleiding ook. Ik moet mij klaarstomen. Alles proberen leren. Koken... Ik kan al goed koken, da's al goed, ik kan al goed koken.”

Reeds toen hij in de voorziening woonde met negen personen, was hij al bezig met die zelfstandigheid.

“De afwas doen, een eike gebakken voor mee te pakken gaan werken. In de leefgroepen hadden wij geen vuren, daarmee in de grote keuken mocht ik nekeer een eike bakken. En die begeleidster heeft er mij zelfstandig laten van proeven.”

Ook hier speelt vertrouwen opnieuw een grote rol voor hem.

“Ik kan dat, koken, maar ik zou graag alle dagen koken, zonder begeleider. Maar de verzekering die heeft een beetje schrik voor de vuren, dat ik vergeet mijn vuur af te zetten. Ik heb, nu de begeleiding hier was, nooit mijn vuur vergeten af te zetten. Ik zie dat, als alles op nul staat, staat dat af, he. Je moet naar de winkel rijden voor bij maaltijden, een worst of een biefstuk of witloof of spinazie... En voor ene man is dat veel, he. Ik eet wel veel, maar meer groenten. En het is daarmee dat... en de advocaat weet dat ook, ik probeer alles zelf... Koken, wassen, mijn eigen was...”

Hij vindt het belangrijk dat ook zijn familie inziet dat hij op eigen benen kan staan.

“Die moeten ook zeggen hij is verstandig genoeg, hij weet wat hij doet, laat hem doen, hij is nu zelfstandig, ah ja.”

Ook nu hij nog met vier komt, let hij er op dat alles in orde is daar. Hij merkt ook dat veel in het huishouden van hem afhangt.

“Ik kom thuis, ik moet de was en de plas doen, he. En zij komen thuis, poef in de zetel, niks meer doen. Normaal gezien moet alle vier evenveel doen, he.”

Nu Marc er minder is, probeert hij zich ook meer te beperken tot zijn eigen taken in huis.

“En nu ondervind ik dat, he. Dat blijft staan en weet ge wat de begeleiding doet? A zo met diensten... Ge kunt dat, he zo met dienstencheques een poetsvrouw komt dat doen en één die komt strijken. Vroeger als dat goed weer...He en het blijft goed weer, dat ik de tuintafel buiten zette. Maar ik doe dat niet meer, dat moeten zijn maar nu doen, he of de poetsvrouw.”

Eens hij alleen woont, wil hij nog meer letten op het feit dat alles netjes ligt in huis, zelf vindt Marc dat ook belangrijk.

“Haar begeleiding is wel... Niet streng, maar 't moet wel... Als ze komen, moet het proper zijn. Moet daar geen kous liggen, moet daar geen broek liggen. 't Moet proper zijn, he ah ja. Pakt dat we bezoek krijgen, moet gij ook niet daar een pullover, daar...”

Als zelfadvocaat vindt Marc het ook belangrijk dat hij alleen kan gaan wonen en op deze manier onafhankelijk zijn en zijn eigen keuzes maken. Marc is verder ook een doorzetter en gaat voor zijn dromen.

“Je moet altijd doen wat je graag doet. Als je iets wil vooruit doen en dromen, Yannick weet dat ook. Dat ik zelf een plank zou hebben met een nagelke en dat nagelke klop, klop, klop, klop, klop, klop totdat ze naar mijn vraag wel luisteren en dan doen... Als ze mijn vraag doen, proberen... Als ze dat kunnen zelf doen, proberen zelf op te lossen met... Als gij een droom hebt, dat uw droom...waar te maken en dat ge content zijt met wat ge gedaan hebben.”

Patricia bewondert het feit dat Marc niet snel opgeeft en voelt dat ze hierin het beste naar boven halen bij elkaar.

“Ja, Marc is nen doorzetter. Vanaf dat die mij leren kennen heeft, is die gans veranderd. Hé? Ik zeg tegen Marc opkomen, komaan!”

Dat doet Marc ook, opkomen voor waar hij voor staat. Voor zijn eigen rechten en voor die van andere personen met een beperking.

“Vroeger liet ik ook mijn eigen niet doen.”

In het begin dat hij samen was met Patricia mocht hij enkel op zaterdag gaan en de dag zelf terugkeren. Marc vond dit absoluut niet voldoende.

“En ik heb gezegd ik ga van vrijdag tot zondag. 't Kan mijn geen bal schelen. En ik heb van vrijdag tot zondag. En zondag ben ik teruggegaan...”

Zo weet Marc nog goed dat ze samen naar de rommelmarkt gingen in Aalst op een zondag. Normaal gezien moest hij die dag terug naar huis gaan.

“En wij rechtdoor, de rommelmarkt af. En mijn kabas ligt thuis. En zij zegt neem uw kabas, pakt uw kabas mee, zegt niks, ik pak mijn kabas mee, ze heeft mij nen boterham gemaakt en ik maandagmorgen van hier vertrokken naar mijn werk!”

En zo is het gegroeid dat Marc nu van vrijdag tot maandag blijft en daar is hij zeker niet rouwig om. Soms heb je een stiekem momentje nodig om stappen te kunnen zetten.

Hij merkt ook snel talenten op bij andere personen en vindt het ook belangrijk mensen daar dan op te wijzen. Marc vindt het zelf ook fijn als mensen iets positiefs opmerken over hem en wil dit gevoel met anderen kunnen delen.

“Ja, Ludo en ik zeggen dat wel. Als mensen iets zeggen, alé mensen die goed...ja dat is nekeer goed, he jong. Of als ge goeie punten tegen ons... doorgeven, dan zeggen we dat is een goed punt om nekeer over te praten.”

Marc is trots dat hij kan zeggen dat hij alles zelf gerealiseerd heeft. Met raad van anderen, maar daad van zichzelf.

“Ik heb dat zelf gedaan. Ik heb dat niet aan een ander gevraagd, ik heb dat uit mijn eigen gedaan. Ik heb gezegd, ik zat op mijn kamer en ik zeg ik ga zelf voor mijn rechten uitkomen en zelf voor mijn rechten opkomen. Niet aan andere vragen, just als bij ONT en Ludo. Vragen hoe moet ik dat doen? Hoe moet ik mijn rechten opkomen? Daarmee dat ik dat rood boekje met hem gemaakt heb. Met de rechten. De rechten van een persoon met een beperking.”

Ook binnen ONT weten ze dat Marc zijn plan kan trekken en maken ze daar op een positieve manier gebruik van. Ze zetten zijn talenten in om anderen verder op weg te helpen.

“Ik heb moeten Marijke ondersteunen. Haar begeleidster, Marjan, die heeft die gezegd Marc is daar ne krak in, die weet de treinen, ik kan de treinen, ge gaat daar naartoe en ge komt terug. Want bij Marijke is dat moeilijk. En daarmee dat, als ge met Marc meegaat, dan zijt ge altijd veilig terug, in Gent of...”

Als Marc in de toekomst kijkt met zijn talenten in zijn achterhoofd, dan heeft hij wel nog enkele ambities.

“Meer nog de vrijheid, dat wil ik nog... De vrijheid en die zelfstandigheid nog breder maken nog. Voor mij toch ja...”

Dat kan voor hem op verschillende vlakken zijn. Toch denkt hij vooral liever niet te ver voorop, eerder in concrete stappen.

“Ja, zo vind ik... Alé, ik HEB geduld, ik moet wel ja, ik moet wel geduld hebben, ik moet wachten totdat tijd is. En als ‘t dan tijd is, dan zijn we vertrokken.”

Marc vertelde dat mensen met een beperking gewoon de kans zouden moeten kunnen krijgen van zelfstandig eens naar Brussel te gaan als ze daar zin in hebben. Hij deed dit zelf ook eens voor een afspraak met ONT en is daar fier op.

“Ik heb dat gedaan. Ik ben zelfstandig van in Aalst naar Brussel gegaan. Ik stond dan in Brussel, daar stond ene Panos. En de anderen van Onze Nieuwe Toekomst die stonden aan andere Panos en wij naar mekaar bellen! Waar staat gij, waar staat gij?”

Toen Patricia naar het ziekenhuis moest, nam Marc speciaal verlof hiervoor, zonder dat de begeleiding wist waarom. Hij is hierbij niet aan zijn proefstuk toe.

“Ik zei dat vroeger ook, als ik in ONT iets te doen hebben, op ’t werk, zonder, het is mijn verlof, zonder dat de begeleiders weten een briefje invullen, op mijn werk afgeven, dat ik kom verlof vragen voor ONT. Ik heb tegen mijn begeleiding gezegd ik heb verlof en mijn begeleidster voor wat. Ik zeg voor nekeer uit te slapen. Morgen heb ik verlof, morgen ben ik thuis. En die dag sta ik op, pak de bus van acht uur, dat ik om half negen bij Elisabeth op de bureau stond en met Elisabeth aan het praten over de toekomst van mijn veranderingen, hoe dat er uit ziet.”

Marc heeft dus echt gevochten om te staan waar hij vandaag staat, zo zegt ook Yannick. Hij sloot zich op in zijn kamer, zat kernverslagen te herdenken, heeft manieren gezocht om dingen die niet mochten gezien zijn door begeleiding weg te steken. Hij stelt zich dan ook de vraag waarom een voorziening iemand als Marc niet net als voorbeeld gebruikt voor anderen, iemand die vooruit wil.

*“Kan andere mensen daar sterker maken. Hij zou binnen Levensvreugde iets kunnen opstarten waarbij hij andere mensen aanspreekt. Maar nee, ze zijn zo beschermend...
Dat kan niet, da’s gelijk ene die wilt uitbreken.”*

Marc heeft vroeger nog computerlessen gevolgd via De Kei. Hij kon wel al wat overweg met de computer, maar wilder ook hier meer zelfstandigheid in verwerven. Deze kennis is al veel van pas gekomen.

*“Dat heeft mij veel deugd gedaan en ik heb veel bijgeleerd van computers. Daarmee dat ik veel...zij leert veel van mij. Als zij iets niet weet van computer, ik leer van haar wel veel. Zij leert veel van mij. Zij vraagt altijd aan mij waar moet ik op duwen, wat moet ik doen voor dat te verzetten?
Maar ik weet waar ze dat moet verzetten.”*

In het algemeen vindt Marc dat de toegankelijkheid van informatie nog beter kan, zelf probeert hij veel op te zoeken als iets onduidelijk is, maar hij weet dat dit niet voor iedereen even vanzelfsprekend is.

*“Sommige dingen. Als je sommige sites bekijken, Stad Gent of Vlaams Agentschap... Als gij nu opzoekt op Vlaams Agentschap en ge klikt daar op en ge leest dat verslag is dat toch niet toegankelijk, he? Daar maken ze ook moeilijke woorden, he. Daar ben je niets mee, he. Heb ik dat met dat programma gelezen, met TextAloud. Die madam, dat die moeilijke woorden, proberen duidelijk te maken, zodat je ze wel kunt verstaan, he. Maar als je dat zo leest, valt er niets van te maken.
Dat is precies wat vertellen die allemaal, he.”*

Yannick vindt het ook mooi te zien hoe Marc zijn eigen weg baant en opkomt voor waar hij recht op heeft. Dit heeft hem altijd al aangesproken in Marc, zijn mogelijkheid om een eigen visie voorop te stellen en eigenaar te worden van wat hij zegt.

“Hij is geen papegaai. Hij heeft geleerd... We zijn allemaal papegaaien, het is allemaal ergens waar we het van halen. Maar hij gaat de dingen gaan halen die hij wil en dat was zeker een sterkte. Zo ken ik hem vooral in die dingen, in vergaderingen leiden en voordrachten geven is hij erg sterk. Als hij mag vertellen met wat hij bezig is, dan is hij ongelooflijk... Dan ontroert hij mij. Ik zie hem liever zo bezig dan dat hij dingen echt moet gaan aflezen.”

Het gezin is belangrijk voor mensen met een beperking.

Marc heeft altijd een erg goede band gehad met zijn moeder in het bijzonder. Zij overleed toen Marc nog in het vorige huis met vier woonde enkele jaren geleden.



“En dan lag ik in mijn bed en ging ik niet gaan werken... Dat was... Ik moest toch volledig zelf uit mijn schelp...”

Hij heeft veel mooie herinneringen, ze gingen dikwijls samen weg, naar de markt onder andere en bovendien was zij diegene die de zelfstandigheid van Marc steeds gestimuleerd heeft en die ook nee kon zeggen tegen mensen als er iets was dat Marc niet wilde.

“Als mijn moeder nog leefde heb ik voor mijn moeder al zelfstandig gekookt. En ik zeg ik wil naar zelfstandig toe. Ik wil mijn plan trekken. Als gij er niet meer zijt, dan kan ik toch veel. En zij heeft mij alles laten proeven wat ik zelfstandig moet doen.

Wassen, de was insteken, de strijk doen, de poets doen.”

Het mooie was dat ze het hem niet gewoon leerde, maar hem tips gaf, zodat Marc het zelf kon ontdekken. Ze liet hem nieuwe dingen uitproberen, waar Marc dan zelf verder uit kon leren.

“Mijn moeder was aan de zee, mijn moeder was in vakantie en ik moest nog werken. Mijn moeder is met pensioen, die bleef aan de zee. A zo zei mijn mama ge zijt groot genoeg, alleen met de trein. Als ge van aan de zee, dat is zonder hulp en van te warm te hebben en ge valt in slaap. Weet ge waar ik ben uitgekomen? Brussel-Noord!”

Met vallen en opstaan, zo is Marc geworden wie hij nu is. Hij heeft het soms nog steeds moeilijk met het wegvallen van zijn vaste steun, zo is hij voor zijn verjaardag dit jaar naar Will Tura geweest, de zanger waar zijn moeder hevige fan van was.

“t Is daarmee dat als wij naar Will Tura geweest hebben, de tranen komen in mijn ogen, dan sta ik zo op mijn benen... En van 't weekend, zondag zal ik het wel wat moeilijk hebben. Mijn moeder verjaart dan, he. Dat je dat niet vergeet, he.”

Hij komt goed overeen met de ouders van Patricia, maar dat maakt het gemis soms nog lastiger.

“Ik ben bij haar ouders goed ontvangen, maar ik heb geen ouders, ik kan dat niet doen, he.”

Ook Patricia merkt dat dit knaagt aan Marc. Toch is hij sterk genoeg geweest om weer vooruit te denken in het leven. Hij heeft gerouwd, wou eerst alleen zijn en heeft daarna de mensen toegelaten waarvan hij wist dat ze er voor hem zouden zijn. Yannick bewondert het feit dat Marc deze moeilijke periode zo sterk aangepakt heeft”.

Gelukkig heeft Marc veel mooie herinneringen aan zijn moeder, zo weet hij nog goed toen hij in het MPI zat dat hij telkens na een weekend thuis met een verrassing terug mocht keren naar het MPI.

“Die begeleiding was content elke maandagmorgen, als ik... Mijn moeder was te goed he. Een hele zak snoep, bollen... Een hele zak vol voor uit te delen.”

Marc heeft vooral nog contact met zijn peter en zijn zussen. Hij vindt het belangrijk dat zij ook weten dat hij veel zelf kan en dat hij zeker niet te onderschatten is.



“Die moeten ook zeggen hij is verstandig genoeg, hij weet wat hij doet, laat hem doen, hij is nu zelfstandig, ah ja.”

Voor Marc is het belangrijk dat zijn familie Patricia leert kennen, aangezien zij een belangrijk iemand is in zijn leven en nu voor hem ook bij de familie hoort.

“Mijn twee zusters die hebben ook al nekeer kennis gemaakt en bij mijn twee zussen waren wij goed ontvangen en bij de derde zus... Ge kunt niet blijven vragen... Ze moet zelf uit haar schelp komen, he.

Just bij mijn peter, daar zijn wij ook drie keer geweest. Daar zijn wij altijd goed ontvangen en hij staat ook volledig achter ons."

Mensen met een beperking zijn ook personen, de nadruk mag niet op de beperking liggen.

"Bij mij is dat vanbinnen dat de beperking zit, niet vanbuiten. Hoe dat ik zit, ben ik gewoon mens gelijk jij."

Marc merkt bij zichzelf waar zijn beperking precies in ligt. Hij neemt een blad met heel wat tekst op.

"Als ik zo lees, dat is mijn beperking. Pak dat ik een brief in de bus krijg, dat is mijn beperking. Daar kan ik niet aan uit. Ik kan dat in mijn handen pakken, ik kan daar sommige letters iets van maken, maar zo echt volledig lezen...dat is mijn beperking."

Gelukkig blijft hij allesbehalve bij de pakken zitten en ging hij al jaren geleden op zoek naar een manier om hier mee om te gaan. Hij is met zijn peter naar een adviescentrum voor communicatiemiddelen, Modem, geweest en heeft daar TextAloud ontdekt. Een voorleessoftware die maakt dat Marc zelfstandig kan omgaan met teksten.

"Ik kan met een computer goed werken, het gaat daar niet over, he. Ik kan mijn mails openen, maar dat dat ik die programma hebben... Ik kan sommige woorden uit nemen, maar ge moet gans lezen, he. Maar als je sommige woorden gelezen hebben, dan weet je nog niet wat in dat verslag staat, he. Maar via de computer, dat krijgen, dan voel ik mij beter. Dat kan ik zelfstandig... Dan kan ik het verslag open doen, dat blauw maken en dan start en dan leest dat."

Ook bij geldzaken is Marc iets geruster als mensen het eens samen met hem bekijken. Hij kan het zelfstandig, maar is zekerder van zijn stuk op deze manier.

"Afhalen, dat gaat wel. Uitgeven dat gaat ook, maar ik moet altijd... Alé, ik kan tellen, maar ik moet altijd nog ondersteuning om te zien of er goed nageteld is. Dat vind ik nog moeilijk, nu met de euro. Vroeger was in Belgische franken, dat was gemakkelijker."

Marc is blij dat hij zijn zelfstandigheid kan behouden dankzij enkele hulpmiddelen. Hij vindt het jammer dat niet alle mensen met een beperking de kans krijgen te doen wat ze graag doen.

"Ik ben eens geweest bij Yves, wij hebben daar eens een gesprek gehad. Ik was ondervoorzitter en die jongen mocht er zelfs niet bij zitten van... Kan niet. Alé die jongen mag daar toch ook bij zitten als de begeleiding en ik zit daar, mag die jongen er toch ook bij zitten? Maar die woont in een groepswooning en die mocht niet naar beleid gaan. Hij kan dat niet, jij kunt dat niet. Maar een persoon met beperking kan veel. Heel veel. En dat... Sommige begeleiding van sommige instellingen die kunnen dat niet bekwamen dat een persoon met een beperkingen, dat die veel kunnen. Die kunnen nog meer als gewone mensen."

Hij wil dat mensen de krachten meer zien en dat ze niet klein gehouden worden. Dat gebeurt nu nog te veel, stelt Marc vast.

“Personen met een beperking zijn nog opgesloten door de instelling, he. Die laten je zo gemakkelijk niet los, he. Sommige personen met een beperking mogen hun vrijheid niet kiezen, he. De vrijheid is belangrijk voor personen met een beperking. Zelfs de gewone mensen willen nog zijn vrijheden. Ge moet mensen met een beperking niet in hokjes zetten. Dan hebben die mensen ook geen leven meer.”

Zeker als het aankomt op beleid fronst Marc nog vaak zijn wenkbrauwen als hij verhalen hoort van anderen.

“Ik weet nog iemand die iets wil volgen in het beleid, in Leuven, he en in de gemeente en die burger zei ge kunt niet mee en uitgesloten worden. Dat zal nog veel moeten... Daar moet nog veel aan veranderd worden ze.”

Net daarom vindt Marc het zo belangrijk wat ze doen bij ONT en staat hij daar ook volledig achter.

“En ik vind dat leuk dat Onze Nieuwe Toekomst a zo personen met een beperking, a zo de mensen zelf sterk maken, voor u zelf. Sterker maken van de persoon met een beperking. En ik vind dat leuk dat personen met een beperking dat waar maken om alleen te wonen of de vrijheid die dat ze zelf willen zelf waar maken.”

Marc vindt dat er geen onderscheid zou mogen zijn tussen verschillende soorten beperking, of dat nu verstandelijk of lichamelijk is, iedereen gelijk.

“Ik denk dat iedereen gelijk, zoals ik, ik ben zelfstandig. Ik heb ook een beperking, maar één die in een rolstoel, heeft ook een beperking. Iedereen heeft zelf zijn beperking. Da’s te zien met welke beperking, één die minder...Één gelijk ik, die luistert, maar één in een rolstoel kan ook luisteren. Iedereen is evenwaardig. Je kan niemand... Je kan toch moeilijk één in een rolstoel uitsluiten, iemand die niet in een rolstoel die beter is dan een andere?”

Marc vindt zelf dat het woord beperking mooier klinkt dan handicap.

“Grip [vzw], ze spreken altijd van handicap. Die spreken altijd van handicap en het Vlaams Agentschap ook, he. Die zullen hun naam niet veranderen. Als jij, pakt dat... Als ik naar het Vlaams Agentschap ga en ik zeg van handicap wegdoen en beperking van maken. Zouden ze dat doen?”

Hij vindt het jammer dat zelfs verenigingen die zich inzetten voor personen met een beperking nog steeds over handicap spreken. Beide woorden roepen bij Marc iets heel anders op.

“Beperking is voor iedereen, is voor... Wat ook beperking is, dan spreek je voor iedereen, he. Handicap, dat wil zeggen... Dat is precies dat jij mankeert aan uw voet of aan uw... Precies dat aan uw handen...handicap. Mensen kunnen daar niet aan doen, maar daarvoor hebben mensen geen handicap, he. Straks zeggen we tegen gewone mensen gij hebt een handicap. Mensen die hun hand gebroken had en die geen beperking...dan gaat ge zeggen gij zijt gehandicapt. En die hebben geen handicap, he.”

Het is belangrijk dat mensen elkaar leren kennen, dan houden ze naar Marc zijn mening ook meer rekening met elkaar. Daarom is het belangrijk dat we van kleins af aan samen opgroeien, mensen met en zonder beperking.

“Dat je begint van zaad, groeien en een boom. Dat hoort bij student ook. Dat jij samen met mensen met beperking opgroeien naar toekomst. Ja en dan bereik je iets. Dan bereik jij iets, bereik ik iets. Dan leer je samen iets.”

Nu merkt Marc jammer genoeg soms nog op dat mensen niet weten hoe om te gaan met personen met een beperking.

“Maar sommigen als ge op trein zitten, gelijk verleden week ook, ik mocht naar huis. Om vijf uur had ik geen bus. Ik wou met de trein gaan en ik stap op op spoor één, ik dacht de trein naar Gent Sint-Pieters en ik was in paniek en ik vraag aan die mensen rijdt die naar Gent Sint-Pieters, nee die rijdt naar Dendermonde en naar Brussel-Zuid en die waren mij aan het uitlachen en dat kan toch niet?”

Een persoon met een beperking heeft recht op een gezinsleven.

Voor Marc Patricia leerde kennen, zat hij veel op de computer. Hij ontdekte Dottie, een sociale netwerksite voor personen met een beperking.

“Ja, om iemand te vinden, te leren kennen om samen iets leuk te doen. Om samen eens...er een leuke dag van maken. Rommelmarkten, nekeer weg te gaan...”

Dat hij daar zijn vriendin gevonden heeft, betekent voor Marc dan ook erg veel. Hij weet nog goed hoe haar profiel er uitzag en waarom ze hem zo aansprak.

“Omdat Patricia een meisje is en er lief uitzag op de site. Zo uiterlijk. Daar stond alles op. Hobby, knutselen, verven, kaartjes maken. En dan stond er op...iedereen... Dat ze veel rommelmarkten doen, weggaan. En dat zij ook rookt, vind je dat niet erg dat ik rook? Ik maak daar geen...ik ben een persoon die mij dat niet zal aantrekken.”

Dat de begeleiding in het begin wat terughoudender was omtrent hun relatie, schrikte Marc niet af.

“En zo... Wat gaat Marc daar omgaan als ze een relatie hebben, he gaan ze daar mee omgaan. Gaat hij dat begrijpen.”

Dat Marc straalt, ziet ook Yannick. Hij is jarenlang weggehouden geweest van het hebben van een relatie en diende eerst een cursus te volgen hierrond. Marc heeft bewezen dat hij deze niet nodig heeft en dat hij goed weet waar hij aan begonnen is. Waar hij in het begin bijna al zijn energie in de relatie stopte, besepte hij al snel dat het belangrijk is te blijven doen wat je graag doet. Ieder heeft zijn hobby's en interesses en dat vindt ook Patricia goed.

“Ik vind dat moet kunnen in een relatie.”

Hij heeft het over een ladder opbouwen, deze kan je laten groeien in je relatie. Marc weet nog perfect hoe de dag verlopen is dat ze elkaar voor het eerst gezien hebben in Lokeren.

“Ik stap van de bus, ik bleef aan het perron staan en in ene keer komt dat meisje naar mij toe. Ik zeg is dat dat meisje? Ja. Dag mevrouw en zij zegt zeg maar Patricia. En dan ging wij samen naar huis, hier een tas koffie gedronken. Boterhammekes gegeten, gekookt gegeten.”



Het was voor beiden liefde op het eerste gezicht. De foto van hen twee die die dag genomen is, spreekt boekdelen. Ze kijken nog vaak naar die foto en beseffen dat het die dag allemaal begonnen is, de start van een nieuw leven. Dat het nog steeds goed zit tussen Marc en Patricia kan iedereen zien. De lieve plagerijen, de grappige opmerkingen als Marc stiekem nog een extra koekje genomen heeft voor bij de koffie, het toont alleen maar aan dat ze klaar zijn voor de toekomst, een toekomst samen.

Persoonlijke integriteit betekent dat je jezelf moet kunnen zijn.

Yannick benadrukt dat hij Marc kent als een man met dromen die weet waar hij voor staat en weet waarover hij het heeft.

“Marc heeft de mensen gezocht die hij nodig had, heeft ONT ook echt gebruikt om te kunnen dingen horen en vertellen om daarmee bezig te zijn. Kernleden, coachen en al gebruikt. Maakt dat hij zeker is.”

Dat Marc een man is die iedereen een eerlijke kans zal geven en niet meteen beoordelen, is duidelijk. Hij vindt het belangrijk een connectie te voelen met iemand, dan weet hij dat het goed zit.

“Als ik bij mensen werken of met personen met een beperking, dat mag in een rolstoel of dat mag niet in een rolstoel zijn en als daar moet ne klik ontstaan, dat is het teken dat we nu samenwerken.”

Daarnaast is Marc ook iemand die zich graag amuseert, eens weggaan met vrienden, enkele optreden meepikken op Rock for Specials, gezellig iets gaan drinken. Zo waren er ook vele weekends met ONT, maar één daarvan herinneren Marc en Yannick zich nog goed, er is heel wat afgelachen toen onder de mannen.

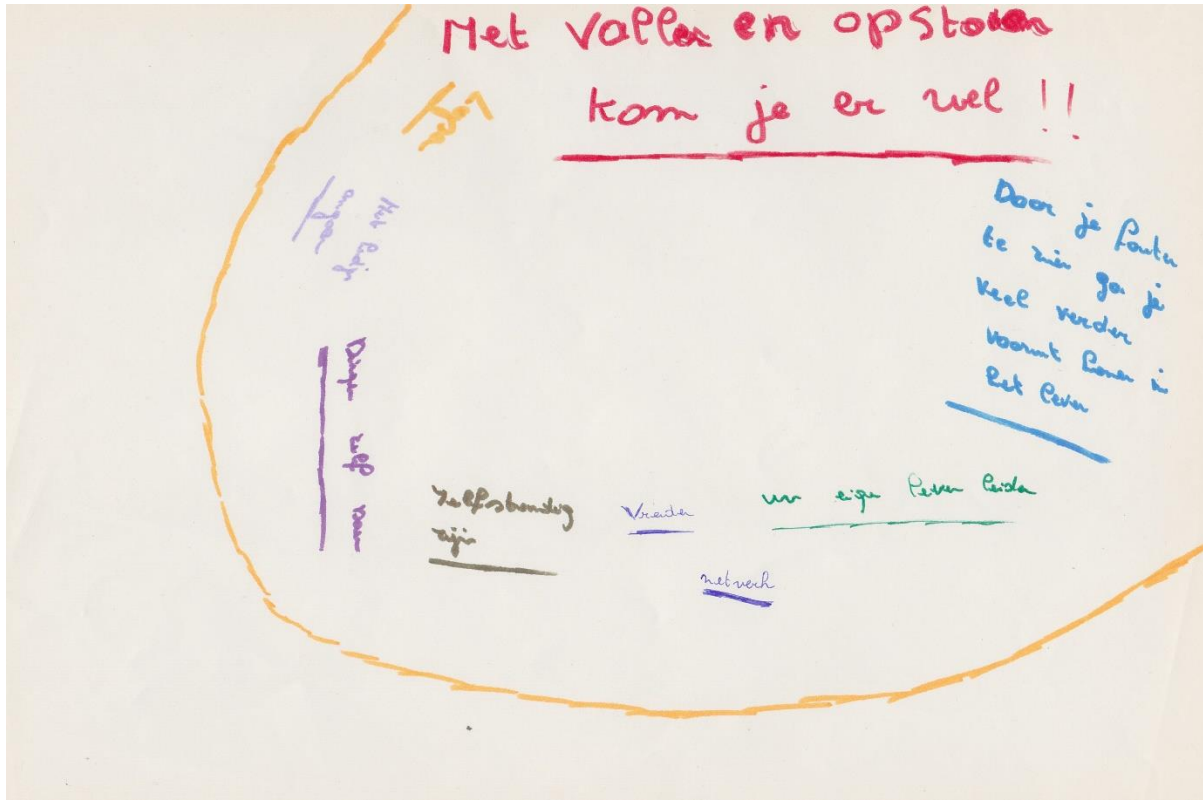
“De mannen waren allemaal aan het bakken, iedereen zat aan tafel en wij ja bakken, bakken, bakken, bakken, bakken, maar Yannick en Toon en ik wij hadden nog niet gegeten, he. Er was beken niet meer over!”

Dat Marc graag bezig is met onderzoek is niet nieuw. Hij wil dat meer en meer mensen hier de kans toe krijgen, zeker ook mensen met een beperking.

“Als er iemand van Handicum muziek... Wil ik die mensen gerust helpen om hun doel, wat ze willen, hun vooruit te helpen. Ik heb met veel mensen, veel mensen met een beperking geholpen om te doorzetten, gelijk Filip in adviesraad zit, dat hij moeilijker iets zegt, ik wil altijd gerust helpen, als gij niet verder geraken, als drempel. Ik wil u helpen om wel naar u te luisteren als persoon met een beperking. En dat wil ik voor de mensen, in mijn portret, om de mensen wijs te maken ge kunt altijd bij mij voor onderzoek rond te werken.”

5.3 Portret van Sara

Alle onderdelen in mijn leven zijn verbonden met elkaar. Doorzetten, zelfs na een tegenslag, is belangrijk om verder te geraken in je leven.



Sara is een jonge vrouw van 24 die je terug kan vinden in haar gezellige appartement in Evergem. Het is een vrouw met een wil die haar verder drijft dan ze zelf had kunnen vermoeden. Ook haar familie beseft dit maar al te goed. Haar mama en zus verwoorden het zelf als volgt:

"Ons Sara had nooit gestaan waar ze nu staat als ze die wil niet gehad had."

Dat Sara dus beschikt over een pak talenten, laat geen ruimte meer voor twijfel. Om enkele daarvan nog wat verder bij te schaven, ging ze een cursus volgen binnen de netwerkorganisatie van Konekt bij LetsCo! tot co-begeleider in de kleuterklas.



Sara is een bezige bij, al van jongs af aan. Ze was dertien jaar lid van Scouts Drongen, zat bij jeugdvereniging Yieha!, volgt kooklessen, loopt, wandelt... En er staat nog meer op het verlanglijstje! Aangezien de vriend van haar zus uit Engeland afkomstig is, zou Sara op termijn graag een cursus Engels volgen.

“Ik kan Engels, maar ik zou eigenlijk...omdat dat zo een beetje is weggegaan toen ik uit school kwam, om een beetje bij te schaven. Dat kan je in CVO Kisp in Gent. Daar volg ik ook mijn kookles.”

1, 2, 3, 4...Hup naar achter, hup naar voor.

Sara kwam al vele jaren geleden te weten dat ze enkele talenten heeft die er zeker bovenuit steken en één daarvan is lopen.

“Dat zat in mij al van kleins af aan. Toen ik tien jaar was wou ik al drie kilometer lopen of zo. Maar ik heb dat van mijn tante.”

Wat begon met enkele rondjes in de tuin, groeide al snel uit tot haar grootste passie. De grote stimulans kwam echter van haar turnleerkracht in het middelbaar. Tijdens een looptest merkte deze op dat Sara wel erg goed en gedreven is in de zogenaamde beeptest. Ze gaf Sara de tip eens te luisteren bij een atletiekclub en zo geschiedde. Ze begon bij KA Gent aan de Blaarmeersen en eens ze naar Evergem verhuisde, liep ze vlot door naar Run Evergem waar ze nu nog steeds lid is. Het feit dat deze leerkracht haar talent erkende en aanmoedigde, zorgde voor een speciale band met deze persoon. Ook in het lopen wordt snel duidelijk dat Sara een doorzetter is. Zo liep ze ooit, zonder veel voorbereiding, een halve marathon uit.

“Mijn trainer zei van Sara ge gaat dat niet meer doen, he.”

Maar daar is Sara nog niet zo zeker van. Ze blijft trainen en droomt er van om ooit een marathon te kunnen lopen, want als er nog iets is waar Sara erg sterk in is, dan is het wel in doorzetten. Ondertussen is Sara een aardig palmares aan het opbouwen, bewijs daarvan is haar derde plaats op de Special Olympics van vorig jaar in Gent. Bescheiden als ze is, doet ze het af als een kleine moeite.



“Maar ja dat was misschien maar vijf kilometer lopen. Het scheelde ook niet veel of ik was tweede geworden omdat dat ander meisje, we waren met drie meisjes, had afgehaakt maar ik kon niet meer op het einde.”

Maar dat ze meer dan fier mag zijn op deze prestatie, beseft ze wel. Vooral lange afstand draagt haar voorkeur weg.

We waren op visite gister bij Mevrouw Praline. Ze paste op een baby en die wilden wij graag zien.

Sara heeft een diploma van kinderverzorgster en wist al enkele jaren geleden dat ze graag met kinderen wilde werken.

“Ik wist dat eigenlijk al op voorhand, maar toen wist ik nog niet van wat valt er mij het best mee. Kleine kindjes en peuters oftewel kleuters en lagere schoolkinderen.”

Twee dagverblijven vormden tot voor kort het werkschema van Sara, ze werkt er sinds haar twintigste.

“Maandag, dinsdag, woensdag... Eigenlijk vijf op vijf, alleen de vrijdagvoormiddag om de twee weken niet omdat dan met mijn kookles zie ik dat niet zitten.”

Ze helpt er bij alles: verzorging, eten geven, fruitpap maken, kindjes in bed leggen en uit halen, fles geven, mee spelen en nog meer van dat.

Ze kwam er via via terecht, dankzij een vriendin die dacht dat zoiets wel iets voor haar kon zijn. Haar jobcoach hielp haar nog wat verder op weg en Sara weet dat ze nu steeds bij haar terecht kan als het nodig is. Sara heeft ook helemaal niet het gevoel dat ze zich extra dient te bewijzen tegenover andere collega's.

“Goh, nee dat gaat vanzelf.”

Sara heeft het gevoel dat ze in haar leven evenveel wordt aangesproken op de zaken die ze goed kan als op de zaken waar ze meer moeite mee heeft. Ze vindt het goed dat daar een evenwicht in is.

Nadat ze de opleiding tot co-begeleider in de kleuterklas volgde via LetsCo! heeft ze de smaak te pakken gekregen om aan de slag te gaan met kleuters. Ze mag in september starten in een school in Wippegem en zal dit combineren met haar werk in één van de twee kinderdagverblijven. Ze is blij dat ze deze nieuwe uitdaging aan kan gaan.

Dat Sara goed is met kinderen, is niet enkel te merken op het werk. Overal waar Sara komt op familiefeestjes, de kinderen springen van jolijt als ze weten dat ze met haar kunnen ravotten.

“Weet je wat het ook is, ik heb nog jongere neefjes en nichtjes en die willen ook altijd met mij spelen als ze hier eens thuis zijn. Die hebben veel energie hoor zo van die gastjes van negen, vijf, drie en half en drie.”

Alle kinderen in de familie vragen al naar Sara sinds ze nog in de lagere school zat en zo beseftte haar mama dat haar dochter hier echt wel aanleg voor heeft en vertelde haar dit ook.

“Zo van ja ge kunt daar echt goed mee omgaan en je weet dat als er iets is dat je weet dat je die zaken, die dingen moet doen en zo. Dus van daaruit heb ik iets gezocht in de richting van kinderen.”

Gezien het feit dat Sara werkt binnen een omgeving waarin ze haar talenten kan inzetten en ze gedrag kan stellen waarin haar talenten tot uiting komen, kan ze van zichzelf zeggen dat ze een talent in actie heeft kunnen zetten. Hier leerde ze over dankzij de opleidingsdagen van LetsCo!.

Maar dat lukt nog niet zo gauw. Papa zegt je droomt te veel en dat vind ik flauw!

Sara heeft niet altijd de beste band gehad met haar ouders. Sara is iemand die nood heeft aan zelfstandigheid en dat lag thuis soms wat moeilijk, vooral vanuit bezorgdheid.

“Maar ze zijn ook bang van moest er iets zijn met Sara en da's ons dochter, he. Moest er iets gebeuren, we kunnen haar niet helpen. A zo, van... Zoiets, 't zal wel zoiets geweest zijn.”

Sara vertelt dat ze het gevoel heeft dat haar ouders vinden dat ze niet genoeg werk ziet en dat ze daarom ook geen voorstander waren van het idee om alleen te gaan wonen.

“Het zou zijn van Sara is lui, ze ziet dat niet, ze doet dat nekeer niet, ze vraagt nekeer nooit wat. En zo is dat eigenlijk gebeurd van ja als zij dat allemaal niet wilt, he als ze dat maar kan doen, dan gaat ze dat niet kunnen.”

Als ze eens verder nadenkt beseft Sara dat ze waarschijnlijk thuis niets meer deed, omdat ze het gevoel had dat ze toch niet genoeg haar best deed.

Toen Sara sprak over alleen wonen, waren ze daar thuis niet meteen gelukkig over.

“In het begin was dat toch nog van gaat ze dat wel aankunnen, gaat ze alles kunnen bolwerken? Maar ja, ze zijn nu wel content. Toen ze mij eigenlijk de vrijheid hadden gegeven, hebben ze wel ingezien van ah ja Sara kan dat nog ook. A zo van ah ja ze kan dat ook nog.”

Sara geeft zelf ook aan dat ze zich moeilijk openstelt voor haar familie en zeker voor haar ouders. Doordat ze zich zo afsloot, vertelde ze het ook niet als ze zich minder voelde.

“Maar mijn mama is juist van 't zelfde. Zij zal ook niets alles komen zeggen. Ze geeft het soms niet toe, maar toch is 't, alé... Ze peist altijd dat er wat is met mij. En ze is dan bang dat ik het niet ga zeggen als er wat is.”

Terwijl haar papa haar iets makkelijker los kan laten en alles wat probeert te relativieren. Sara sloot zich meer en meer op in haar kamer en zat op een bepaald moment erg diep.

“Dan heb ik een tijdje niet meer thuis gewoond, dan ben ik efkes bij een paar vrienden gaan logeren, omdat het zodanig erg was.”

Ze is nog steeds vrij gesloten, maar probeert ze wel sneller te zeggen wat er in haar om gaat. Ze is er uiteindelijk sterker uitgekomen als persoon en vindt dat de band met haar ouders beter is sinds ze de stap gezet heeft te verhuizen.

“Niet dat ik niet graag thuis heb gewoond, maar op een bepaalde leeftijd heb je zo iets van goh, mama en papa, ge moet mij zo niet meer beschermen, ik kan het ook wel alleen.”

Als ze nu terugkijkt op de periode van de afgelopen jaren, ziet Sara duidelijk een evolutie.

“Maar pas op, ze zijn veranderd. Ik moet eerlijk zeggen, ze zijn veranderd. Vroeger moest ik mij altijd bewijzen en doen om hun echt te overtuigen van ze kan het, ze wil het doen, ze is enthousiast of ze werkt enthousiast mee. Maar nu, ze zijn veranderd, ze weten van Sara als ze iets wil bereiken, wil ze dat bereiken.”

Ze geeft ook aan dat ze steeds op dezelfde manier opgevoed is als haar zus en dat vindt ze goed. Ze waren iets strenger voor haar zus, aangezien deze jonger is dan Sara.

“Maar naarmate ik ouder werd en uit huis wou, ja dan was het misschien wat meer, he. Dat ze wat meer bezorgder waren.”

Thuis, in een huis. Met muren, deuren en een dak. Thuis op ons gemak.

Op haar twintigste besloot Sara dat het tijd was om op eigen benen te staan.

“Op nen bepaalde leeftijd hebt ge dat toch, he.”

De overgang verliep niet vlekkeloos, maar ze heeft nog geen seconde spijt gehad van haar beslissing om zelfstandiger te worden.

“Awel, maar toen ik naar hier kwam wonen, kwam ik direct van ’t school, ik had toen juist gedaan met ’t school. Dus dat was wel efkes van oei ja ik moet dat hier allemaal doen, ah ja, er wordt van mij dat verwacht dat ik dat allemaal doe. Dat was zo wel efkes van oei ja, het schoon leventje is gedaan.”

Toen Sara beslist had dat ze alleen wilde wonen, kwam ze bij Den Dries terecht. Ze begon onder het statuut van beschermd wonen voor drie jaar.

“Toen dat ik hier net was beginnen wonen, moest ik in een huis gaan wonen vlak waar hun bureau is. Waar ze hun paperassen moeten doen en zo en doordat ik een paar jaar ginder heb gewoond, kunnen zij zien van ah ja die kan zelfstandig wonen of die niet.”

Sara vond dit een zeer lange periode, zeker aangezien ze merkte dat zij een pak zelfstandiger functioneerde dan haar medehuisgenoten.

“Bij wijze van spreken, ik onderhoud... Ik hield daar heel het huishouden onder. Ik was zo gelijk ulder moederke, ja.”

Toen Sara de kans kreeg via begeleid wonen te verhuizen, greep ze deze met beide handen. Een groot verschil voor haar is het feit dat ze haar eigen ritme bepaalt.

“Ik ben veel meer op mijn gemak hier. Buiten vroeger was dat zo altijd van... Goh, oké, als die hier, als zij vroeger gaat slapen, was het van ah oei ik moet stillekes zijn. Als ik dan wegging, zo van oei ja, ik moet maken dat ik niet te veel lawaai maak of de boodschappen moeten nog gedaan worden... Hier kan ik dat zo...verdelen.”

Sara krijgt begeleiding wanneer ze hier nood aan heeft, maar geeft meteen aan dat dit bij haar zeer miniem is. Wanneer ze veel boodschappen dient te doen, kan ze wel een auto gebruiken en wanneer het in orde brengen van overschrijvingen snel moet gebeuren, kan wat steun wel van pas komen.

“Als ik iemand nodig heb, dan ga ik naar dat team of naar die mensen en ik zit in het team van Bert. Da’s eigenlijk meer om nekeer te kijken of er nog vragen zijn dak aan hen moet stellen of gewoon nekeer een babbeltje te slaan. Maar meer heb ik niet echt nodig.”

Nu woont Sara bijna twee jaar in haar huidige appartement. Haar huidige woonsituatie verduidelijken, kan Sara als de beste.

“Ja, ik zal het nekeer uitleggen. Het is één appartement, alé een appartementsgebouw van drie blokken. Dus ik heb nog een buurvrouw die hiernaast woont.”

Ze delen de keuken en badkamer, maar hebben elk een woonkamer en slaapgedeelte. Dat Sara graag zelf doet wat ze kan doen, blijkt ook uit het feit dat ze zelf haar appartement schoonmaakt. Daar staat ze ook echt op.

“Wij [buurvrouw en ik] hebben elk ons week. Zij poetst graag en ik poets ook wel...graag. Maar wij hebben elk ons week, we hebben het zo opgesteld van die week kuist gij het appartement en uwe loft, uwe studio en de andere week kuis ik. Dus dat is zo ingedeeld, we hebben geen poetsvrouw en ook geen poetsvrouw nodig. Wij doen onze strijk, de was, wij doen alles zelf.”

Sara is er duidelijk fier op dat ze haar plan kan trekken. Ze wil ook het gevoel krijgen dat ze het zelf dient te doen, anders zou ze het werk laten voor wat het is en daar zou ze zich niet goed bij voelen.

“Vroeger toen ik nog thuis woonde, toen zag ik het nut... Toen zag ik gewoon van het is vakantie, het wordt allemaal... Het koken, mijn ma doet dat wel, de was, mijn ma doet dat wel, a zo alé het was een luilekkerleventje. Ik moest alleen maar zorgen dat mijn kamer werd gekuist. De strijk werd voor ons gedaan en zo. En toen dacht ik van ik wil alleen gaan wonen.”

Toen ze nog met drie in een huis woonde, kwam er wel een poetsvrouw. De begeleiding stond er op, zodat niet alles op Sara terecht zou komen. Sara doet momenteel aan begeleid wonen via Den Dries, maar ziet dat op termijn anders.

“Maar ik wil eigenlijk volledig zelfstandig wonen. Ik ga het nog niet echt aan de grote klok hangen, direct, maar ik ga dat zo een beetje gewoonweg domweg nekeer vertellen van goh ja, 't is hier wel goed, ik woon hier graag, maar ja ik wil echt alleen alleen gaan wonen.”

Liefst in een huisje met een tuin, aangezien Sara erg graag in de buitenlucht vertoeft. Ze beseft ook dat dit alles tijd nodig heeft en niet voor morgen zal zijn. Sara wil zelf de begeleiding stap voor stap afbouwen.

“Ik verveel mij hier alleszins niet. Echt waar niet. Ik kan wel genieten van de rust ook, zo nekeer een boekske lezen of zo... Maar ik ga ook wel nekeer graag weg met vrienden. Ik ben zo niet iemand die heel de tijd binnen zit. Ja zo nekeer een hele dag thuis zitten, dat kan zo zalig zijn!”

Was jij al ooit zo verliefd? En niet meer te stuiten!

Sara heeft reeds enkele serieuze relaties achter de rug, maar tot nu toe bleek dat het niet de ware was die op haar pad kwam. Toch gelooft ze in oprechte liefde en droomt dan ook al van gezinsgeluk binnen enkele jaren. Huisje, liefst met een tuintje, kindje...

“Da's duur, he kindjes. Gelijk pampers en zo, dat kost al dertig euro, hoor per pak. Ja en als het Sinterklaas is, dat ze ook nog wat gerief geven, he van de Sint. Met Pasen...”

Maar dat houdt haar niet tegen om te dromen van een eigen kroost later. Sara heeft nog vele dromen als ze aan later denkt, maar gooit deze nog niet allemaal op tafel.

“Ik durf zo eigenlijk niet tegen iedereen te zeggen wat ik eigenlijk nog allemaal wil hebben, euhm doen. Bwa, ik word gewaar als ik zeg met een vriendin waar ik niet echt mee bevriend... Alé, waarmee ik het niet echt goed doe, dat ze dat direct zal gaan doorvertellen...”

Sinds enkele maanden is Sara samen met haar huidige vriend. Ze voelt zich goed bij hem en hoopt op termijn te kunnen gaan samenwonen. Ze wil niets overhaasten en wacht af wat de tijd geeft. Dat ze straalt, is wel duidelijk.

Ik reis over de zee, aha. Wie reist er met me mee.

Dat Sara iemand is die graag reist, wordt al snel duidelijk tijdens haar vele verhalen.

“Ja, ja, ik ben al veel naar het buitenland geweest, ze. Ik heb al redelijk wat van de wereld gezien. Cambodja was mijn verste reis. Hongarije, Tenerife, Kroatië, Spanje, Corfu, Toscane, Oostenrijk, Zwitserland, Hoge Venen. Kreta nog niet. Maar vijf keer Frankrijk gedaan.”

Maar ook op dit vlak heeft Sara nog veel ambitie en zou het allemaal wat meer en wat langer mogen zijn.

“Mijn langste reis is trouwens twee weken geweest. Maar ik zou eigenlijk wel eens langer willen weg zijn. Pak nu naar Zuid-Afrika, he, dat ik toch wel twee maand wil weg zijn.”

Daarnaast zou ze graag vrijwilligerswerk gaan doen in het buitenland, daar werken met kinderen om te zien wat de gelijkenissen en verschillen zijn met hier bij ons. Haar zus ging een tijdje geleden voor haar stage naar Bolivia, maar Sara koesterde deze droom al voor een heel poosje.

“Het is niet omdat mijn zus dat gedaan heeft dat ik dat nu ook wil, he. Ze peizen altijd van ze gaat ze nadoen. Zo van als Jana iets wil, Sara wil dat dan ook. Maar da’s niet, da’s niet om haar na te doen, da’s niet om haar te kwetsen of wat. Maar gewoon, ik wou dat ook al lang.”

Ze vindt het belangrijk dat mensen weten dat ze dingen doet omdat zij het echt wil en niet omdat iemand anders dat toevallig ook doet. Sara staat sterk genoeg in haar schoenen om haar eigen dromen te volgen en niet vast te klampen aan die van anderen.

Repeteren, repeteren, wie zijn best doet zal het leren. Repeteren en studeren en proberen.

Sara was al een tijdje op zoek naar een opleiding om te volgen, maar vond niet meteen iets dat haar aansprak. Uiteindelijk kwam ze bij het toenmalige Handicum terecht, nu LetsCo!, en volgde er de opleiding tot co-begeleider in de kleuterklas.

“Iemand van Evergem, een goede vriendin van mij, zei tegen mij van in Gent organiseren ze cursussen voor kleuters. En ze dacht van ja zou dat niet iets voor u zijn en zo. Zo van ja misschien wel, waarom niet. En na enig beraad met mijn ouders, want die waren er zo niet echt voor, ja heb ik dat toch gedaan.”



Haar ouders waren bezorgd dat ze wat te veel hooi op haar vork zou nemen door aan deze cursus deel te nemen, maar Sara was overtuigd, ze zou meedoen en ze zou het goed doen.

“Ja ze hebben meer schrik he, zo van Sara wat ga jij allemaal...en wat gaat dat allemaal zijn? Zo wat meer de schrik dan dat ze dat niet echt wouden.”

Ze leerde haar zeven mede-cursisten kennen en had al snel een werkpartner gevonden voor tijdens de opleidingsdagen. Jolien Smis, die mee de cursus rond co-begeleider in de kleuterklas geeft, legt uit hoe dat precies ging.

“Ze komt ook over als iemand die veel nadenkt en eigenlijk ook wat als een intellectuele dame. Want bijvoorbeeld de eerste opleidingsdag had één van de cursisten haar al uitgepikt om bij te gaan zitten en die komt dan nadien tegen mij zeggen van ik heb mij naast Sara gezet, want dat ziet er een zeer verstandige uit.”

In de buurt van de gebouwen van Handicum gingen de cursisten enkele keren naar de oefenschool, hier leerden ze bij over welke vaardigheden kleuters moeten hebben op een bepaalde leeftijd en welke activiteiten wanneer geschikt zijn.

“Ik heb een beeld geschetst van wat kunnen kinderen al, ik heb ook gezien van hoe gaan de kinderen evolueren naar later.”

Bij de opleiding hoort ook een stage en Sara kwam terecht in basisschool Sint-Franciscus in Evergem. Sara hielp bij de leerlingen uit de eerste kleuterklas.



“Dus ze eerst helpen de boekentasjes uit te leggen, de jasjes samen... De jasjes aan de kapstok doen. Zorgen dat alles uit de boekentasjes is en dan helpen met het onthaalmoment...”

Daarnaast mocht ze zelf een activiteit verzorgen, Sara koos voor iets dat ze zelf ook heel graag doet en wil zo iets dat ze goed kan met anderen delen.

“Ik heb dan met de kindjes een dansje gedaan. Ja. Op K3, dat was nog wel...geestig om te doen, als je zo 27 kindjes in het oog moet houden!”

Sara heeft genoten van haar stageperiode en is beginnen nadenken over een job in de kleuterschool.

“Ik zou gelijk ook wel in een kleuterklasje willen staan. Alé... Die periode dat ik daar echt was, ge krijgt daar echt... Dat was echt wel goed meegevallen.”

Haar laatste stagedag was een fijne afsluiter aangezien het carnaval was.

“Ik moest ze in de voormiddag allemaal helpen verkleden. De ene was een pompoen, Plop, Mega Mindy, een fee, prinsessen, prinses, ja vanalles.”

Naast de praktijk, was er natuurlijk ook plaats voor wat theorie. LetsCo! gaat uit van het versterken van mensen en dit voelde Sara ook echt zo aan. Ze merkt ook dat er gekeken wordt naar het niveau van elke cursist individueel. Sara kon vlot volgen, soms mocht het zelfs iets sneller gaan, maar ze begreep dat dit niet altijd mogelijk is.

“Voor sommige mensen moest dat niveau een beetje gelijk zijn dat ze allemaal mee konden, he. Sommigen vragen een beetje meer aandacht dan iemand anders, maar dat moet je er ook bij pakken, he.”

Toch heeft ze zelf ook heel wat bijgeleerd gedurende de opleiding, zaken waar ze voordien niet bij stilgestaan had.

“Want gelijk van die intonatie, dat wist ik zelfs niet. Dat je als je een boekje leest met kindjes en als ze bijvoorbeeld zien van daar is er een koe, dat je je stem moet verheffen en dat je je stem moet veranderen.”

Lien Verreyt van LetsCo! die mee de opleiding geeft, merkte ook dat Sara al heel wat wist over kinderen en hoe er op een gepaste manier mee omgaan. Toch heeft ze ook nog andere zaken bijgeleerd.

“Bij Sara denk ik dat de opleiding vooral qua persoonlijke groei iets betekend heeft.”

Meer durven opkomen voor jezelf, je draai leren vinden in een nieuwe omgeving met nieuwe mensen. Daarnaast ook het werken aan een goede werkhouding: hoe zorg je dat je steeds op tijd komt en dergelijke zaken. Het was een leerrijke periode te noemen. Lien geeft aan dat andere zaken nog belangrijker zijn.

“Maar voor mij is dat echt, dat persoonlijke, die persoonlijke groei, veel belangrijker. Zo het stevig staan, uzelf leren kennen, uw grenzen leren kennen. Die zelfkennis en daardoor zo stevig staan, dat is eigenlijk voor mij het belangrijkste. Met uw netwerk aan de slag gaan, u goed voelen in uw omgeving en in uw vel en wie dat je bent. Denk ook dat dat bij Sara echt ook wel zo is dat zij daar in gegroeid is.”

Na twaalf cursusdagen en drie en half maanden stage kreeg Sara haar leerbewijs in handen op de uitreikingsdag en ze glunderde duidelijk. Dit is geen diploma, maar eerder een soort ervaringsbewijs, een portfolio.



“Nu ik die opleiding heb gedaan, heb ik gelijk wel tot het besef gekomen dat kleuters mij ook wel liggen.”

Haar mama en zus zagen dat het goed was en vertelden dat ze wel fier zijn op wat ze bereikt heeft. Ze vertelden dat ze die dag ook veel nieuwe zaken over Sara bijgeleerd hebben, aangezien ze thuis niet veel vertelt over waar ze mee bezig is. Ook wanneer de talenten van Sara overlopen werden, keken ze soms verbaasd naar elkaar. Ze vonden het zichtbaar fijn om hun dochter en zus beter te leren kennen.



Wat eten we vandaag? Spaghetti, spaghetti, spaghetti.

Om de twee weken gaat Sara naar de kookles op vrijdag, daarvoor gaat ze naar CVO Kisp in Gent. Ze worden er in groepjes opgedeeld en zo wordt er soep gemaakt, een hoofdgerecht en een dessert.

*“Dat is geestig ze, we zitten allemaal in een goed groepje, hoor.
Ja en daar wordt veel afgelachen, ze.”*

Sara wil zo zelfstandig mogelijk zijn en dat is ook één van de redenen dat ze kookles volgt. Als ze kookt, wil ze dat het goed is. Ze zal dus liever wachten tot ze naar de kookles geweest en weet hoe het precies moet, dan dat ze er halsoverkop zal aan beginnen.

Toen ze nog thuis woonde, wilde Sara af en toe ook eens koken, maar haar ouders waren wat bezorgd over het feit of dat allemaal wel zou lukken. Haar stiefmama, Sara zegt gewoon mama, die zelf graag kookt, gaf dat niet graag uit handen.

“Want als ik dan nekeer wou koken, alé ik mocht dan koken, he oei wat gaat ze nu doen? Ze gaat toch die patatten niet te dik schellen, he? Zo van ah ja ze gaat toch niets laten aanbranden...”

Via Den Dries heeft Sara de mogelijkheid een maaltijd te bestellen en af te halen voor wanneer ze weinig tijd heeft om zelf te koken. Hoe graag ze ook kookt, er kruipt natuurlijk heel wat tijd in.

“Als ik moet gaan werken, dan is dat wel... Dan zie ik het mij gewoon niet meer doen om 's avonds nog te koken.”

Met de Jeep door het oerwoud...

Momenteel gaat Sara naar haar werk met de belbus. Dat is op zich wel handig, maar ze ziet dit toch niet zitten voor de rest van haar leven.

“Ik heb zo al een papiertje gekregen, he van één keer. Alé, het was eigenlijk zo, om vijf na acht komt de belbus. Het was bijna vijf voor acht, ik ging naar beneden om mijn belbus te pakken en hij was al zoezegd weg.”

Dat is één van de redenen dat Sara zo snel mogelijk haar rijbewijs wil halen. Zoals ze zelf zegt, om minder afhankelijk te zijn van anderen.

“Vroeger heb ik op school mijn rijbewijs proberen...maar ik was er net niet door en eer ik het dan nog nekeer wou doen, is het er dan gelijk nog niet van gekomen en goh ja... Ge kent dat, he.”

Toen ze nog klein was zei ze nochtans dat ze zo snel als ze kon haar rijbewijs zou halen en als ze er niet door zou zijn, dat ze meteen opnieuw zou proberen.

“Maar ja, ge gaat dan nekeer met vrienden weg...”

Ondertussen is Sara langs geweest bij CARA en volledig rijgeschikt verklaard. Het was een erg vermoeiende dag met zowel fysieke als psychologische testen.

“Awel dat zijn proeven voor te zien of dat je het gevaar kent, of dat je het gevaar ziet tegenkomen, of dat je hele kleine dingen, als je goed rechtuit kijkt voor uw stuur, of dat je die ook aan andere kanten kunt zien en voelen. Ik zeg maar iets, er is... Er kruipt een konijntje over de baan, ik zeg maar iets, dat je dat konijn ook kunt zien terwijl je ook naar andere dingen aan het kijken bent.”

Toen ze te horen kreeg dat ze slechts één huiswerk mee naar huis kreeg, namelijk het studeren voor haar theorie en naar de rijkschool gaan, was Sara enorm gelukkig. Alweer een stap dichterbij haar droom, excuseer, één van haar dromen. Ze doet het rustig aan en weet dat het combineren van werken en leren niet altijd makkelijk is, maar ze geraakt er wel.

“Soms heb ik niet veel goesting. Ik kijk liever TV dan te studeren, maar het lukt wel!”

Ik word piloot. Geef mij een vliegtuig, neem jij maar de boot.

Sara wist vroeger helemaal nog niet welke kant ze op wou met haar leven en als kind droomde ze van een job hoog in de wolken. Geen wonder als je zo graag reist.

“Ik zei vroeger altijd dat ik stewardess zou worden. Maar op de duur is dat een beetje weggegaan.”

Vooraf de afwisseling in die job sprak haar aan. Sara is iemand die af en toe eens weg wil, niet altijd thuis zitten. Ze gaat ook erg graag naar het buitenland en vliegt graag. Dit maakte dat stewardess zijn een droomjob was voor Sara.

Dat Sara dertien jaar doorgebracht heeft bij de Scouts is geen verrassing als je weet dat Sara al van kindsbeen af een echte buitenspeler is. Zo bouwde ze vroeger veel kampen met één van haar nichtjes.

“Jaja en in bomen klimmen, deed ik ook graag!”

Naast haar ouderlijke huis woonde vroeger haar oma. Wanneer Sara en haar zus langsgingen, kropen ze al snel in één van de bomen in de tuin.

“Ze zei van ja kruipt er maar uit of ge gaat nog iets tegen komen!”

Sara krijgt nog steeds een glimlach om haar lippen als ze er aan terugdenkt.

Drie maal drie is negen.

Sara is opgegroeid in Drongen en ging daar gedurende haar kleuter- en lagere schoolleeftijd ook naar school. Zo ging ze naar het VVKSM. Ze vertelt dat ze op een heel katholieke school zat, dat weet ze nog goed.

“’s Morgens als we binnenkwamen een kaarsje aansteken en een gebedje doen. En dan naar de les en ’s avonds terug. Dan was het gebedje doen en kaarsje uitblazen.”

Sara moet al even in haar geheugen gaan graven hoe haar schoolperiode er nu precies ook weer uit zag.

*“Ik heb eigenlijk drie scholen gedaan. Wacht ze, waren het drie scholen of twee... Twee scholen peis ik, kleuter en lager onderwijs tot mijn zesde leerjaar heb ik in Drongen gezeten.
En dan ben ik naar Landegem gegaan.”*

In MPI Ten Dries kon Sara kiezen tussen verscheidene opleidingen. Dokter, tandarts, kinderverzorgster en muziek. Die keuze hoeven we waarschijnlijk niet verder te duiden.

Dat de band met haar ouders niet altijd even goed zat, werd al duidelijk in het middelbaar.

“En toen heb ik besloten, want toen ging het al niet meer zo goed, van...ik wil efkes een paar dagen er tussenuit met vrienden.”

Na de dood van haar mama had Sara het lastig en is ze veranderd van school.

“Het ging niet meer zo goed op school, gewoon omdat ik veel aan mijn mama dacht toen.”

Na een zevende jaar in kinderverzorging zat de schooltijd er op voor Sara en daar was ze niet rouwig om. Ze was blij dat ze mocht beginnen werken en gaf zelf aan al een heel poosje schoolmoe te zijn. Vooral wiskunde vormde een heuse uitdaging voor Sara, dankzij de individuele bijlessen die de school aanbood, lukte het iets beter, maar ze deed veel liever taal dan rekenen.

“Ze zeiden van we gaan Sara niet te veel wiskundeoefeningen geven, want het gaat hier toch niet”.

Sara vindt het een goede zaak dat er naar iedere leerling apart gekeken wordt in het onderwijs.

“Ja ik vind dat wel goed, mensen hebben recht op onderwijs, he.”

Als Sara mag kiezen, gaan kinderen met en zonder beperking liefst naar het gewone onderwijs, maar ze geeft aan dat ze begrijpt dat dit niet ideaal is voor iedereen.

“Ja als het niet anders gaat voor sommigen, dan is het beter in het buitengewoon onderwijs. Maar als het gaat, als ze het aankunnen.”

Sara heeft een gevoel dat kinderen in ons land vaker in het buitengewoon onderwijs les volgen, omdat het moeilijker is om te volgen.

“Mijn zus heeft een jaar in Bolivia gezeten voor een uitwisselingsproject voor haar studies, ze heeft daar een jaar gestudeerd. Toen zei ze dat het opvalt dat het niveau in het buitenland lager ligt dan hier in België.”

Daarom kunnen alle kinderen, beperking of niet, volgens Sara makkelijker volgen in het reguliere onderwijs.

‘k Zou zo graag iets groter zijn. En meedoen aan een zangfestijn.

Een beperking is voor iedereen anders, want iedereen is uniek. Een beperking is iets waar je zelf aan merkt dat iets stroever verloopt of je er wat meer tijd voor nodig hebt. Sara haalt hierbij het fysieke aan, maar benadrukt dat ze er nauwelijks last van heeft.

“Bij mij...is dat niet echt... Je kan dat eigenlijk ver niet zien.”

Toen Sara geboren werd, was er helemaal niets te merken. Eens ze wat groter werd en begon te stappen, zagen haar ouders dat ze een lichte afwijking heeft aan haar linkerbeen.

“Ze zijn dan met mijn naar de dokter geweest, mijn mama en mijn papa zijn dan naar de dokter geweest. Die zei van ja dat is aangeboren. Dus euhm, oké ja, ik wist dat toen nog niet als klein meisje en ze hebben mij dat later dan verteld en zo van ja oké, maar ik vond dat eigenlijk...

Het is wel een beperking, maar het is niet echt zwaar.”

Sara geeft aan dat ze hier nooit problemen mee gehad heeft. Het feit alleen al dat ze in een atletieclub zit, toont aan dat ze een doorzetter is.

Dat ze een beperking heeft, dat is gewoon zo, ze maakt daar geen problemen van en kan dat plaatsen. Ze vindt dat het woord beperking beter klinkt dan handicap. Op zich roepen beide woorden hetzelfde bij haar op, maar toch kiest ze resoluut voor de eerste verwoording, het tweede klinkt te negatief.

“Handicap is zo een...een slecht woord eigenlijk.”

De mama en zus van Sara geven ook aan dat ze iemand is die niet stilstaat bij het feit dat ze een beperking heeft. Naar hun mening misschien soms zelfs iets te weinig. Ze wil meteen voor alles gaan en staat er soms niet bij stil dat dit misschien wat tijd nodig heeft. Aan de andere kant, zoals gezegd, is het net die gedrevenheid die haar overal brengt en die maakt dat ze staat waar ze nu staat. Daar is ook Lien het mee eens. Ze ervoer Sara als iemand die stevig staat je niet snel omver zal kunnen blazen. Die beperking is voor Sara duidelijk niet zo zeer van tel.

“Ik denk dat ze zich niet per se vereenzelvigd met personen met een handicap.”

Er wordt in het algemeen vaak nog niet genoeg geluisterd naar mensen met een beperking. Sara vindt dat mensen meer open moeten staan voor elkaar. Zelf heeft ze niet het gevoel dat ze zich dient aan te passen aan anderen, maar ze heeft het gevoel dat dat bij anderen wel nog het geval is.

“Ge moogt uzelf zijn, maar de mensen moeten ook proberen luisteren naar u, he. Het is dat dat ze moeten leren. Pas op, ge moogt wel uw eigen mening uiten, maar ik denk dat de mensen dan zeggen van goh wat gaat ze nu alweer zeggen.”

Het is belangrijk om mensen eerst te leren kennen alvorens over hen te spreken.

“Als je mensen nog niet kent, kun je nog niet over hen oordelen.”

Wij hebben het gezworen, dat Gij steeds zoudt. Ons hoofd en leider wezen, als Opperscout.

Waarom Sara slechts één jaar in de Chiro heeft gezeten en dertien jaar in de Scouts hoeft weinig uitleg als je weet hoe graag ze buiten ravot. Ze leerde via de Scouts ook in groep leven en je plan trekken. Gezien haar streven naar zelfstandigheid is het niet verwonderlijk dat ze hier vroeger al aandacht aan besteedde. Sara kreeg ook de mogelijkheid leiding te worden aan de hand van een kleine opleiding.

“Maar ik zei van nee, ik wil dat echt niet doen. Ik was het meer dan zat. Oké, ge leert daar veel uit, ge leert echt veel uit de Scouts, zoals sjourren en zo. Ze hebben mij daar dan ingestoken en ik vond dat wel vree geestig, maar achter een tijd had ik het wel gehad.”

Eens ze besloten had een punt te zetten achter haar carrière als Goedlachse Orang-oetang miste Sara dat sociaal contact en het samen plezier maken wel een beetje en zo kwam ze bij jeugdvereniging Yieha! in Gent terecht. Ze deed mee aan enkele activiteiten en ging af en toe eens mee op stap.

“Iedere maand gaan ze nekeer op café, alé samen met de groep. Ze gaan dan wel nekeer naar de Gentse feesten, de Lokerse feesten.”

Nu gaat ze minder vaak mee op stap, zoals ze zelf aangeeft, ieder zet zijn weg voort.

Ik heb talent, ik heb talent. Ja dat is algemeen bekend.

Sara vindt het fijn als mensen haar talenten opmerken, maar is zelf ook de eerste om op te merken waar anderen goed in zijn.

“Ik denk dat eerst en dan zeg ik het van ah gij zijt daar wel goed in, ik wist niet dat gij daar zo goed in waart.”

Zo ging ze op een keer naar Gent met enkele vriendinnen om gezellig iets te drinken en wat rond te kuieren.

“En opeens zei een vriendin van he dat is wel iets leuks da ‘k misschien wel zou kunnen doen. Want ze had gelijk een advertentie op een winkel zien staan van ah misschien zou ik wel nekeer in de horeca kunnen staan.”

Sara vertelde toen meteen dat dat echt wel iets voor haar kon zijn en raadde haar aan zeker de sprong te wagen. Ze heeft het gevoel dat haar vriendin in deze job echt zichzelf kon zijn. Net zoals Sara volledig in haar element is als ze met kinderen mag omgaan of aan het lopen is. De tijd gaat ook veel sneller wanneer je doet waar je goed in bent en wat je graag doet.

“Ja, dat is wel waar, dat het voorbij gaat als je met iets bezig bent.”

Ook Jolien merkt dat Sara weet wat ze kan en zelf zal vertellen over haar passie rond lopen of het handelen met kinderen.

“Daar ging ze ook altijd zelf over beginnen, ik denk dat ze haar talenten zelf wel weet van zichzelf.”

Het is echter zo dat niet alle mensen van zichzelf weten waar hun talenten liggen. VONX biedt een vorming aan om deze te achterhalen. Sara vindt dit een goede zaak.

“Ja, want als je niet weet waar je echt goed in bent, dan kun je beter zoiets doen dan... Ge weet misschien waar ge goed in zijt en zo, maar alé ja, moest je het nog niet weten, dan zal je het ook wel ontdekken, he.”

Voor Sara is een talent vooral iets wat je graag moet doen en dat ook bij te schaven valt. Ze past dit meteen toe op één van haar eigen talenten.

“Lopen dat leer je vanzelf, he. Door een kwartiertje of twintig minuutjes nekeer te gaan kunde al veel meer vooruit dan... Ge moet eigenlijk niet kunnen lopen, he of niet goed kunnen lopen. Als je echt wilt leren lopen, een klein kwartiertje of twintig minuutjes per dag is meer dan voldoende of mee te doen met de Start to Run. Awel ge moet het graag doen vooral.”

Sara besepte zelf eerst niet dat lopen en kinderen twee van haar talenten zijn. Het gaat zo vanzelfsprekend dat ze er niet bij stil stond dat niet iedereen die zomaar goed kan.

LetsCo! gaat uit van wat mensen kunnen bij hun opleidingen en stellen niet meteen te behalen competenties voorop. Er zijn wel verwachtingen, zoals het gemotiveerd zijn om bij te leren over kleuters en over jezelf.

“Als je die opleiding wilde volgen, moest je iets met kindjes doen. Maar anders, ja, hebben ze mij de vrijheid gegeven.”

Ze leggen de nadruk op wat mensen kunnen en nog meer willen kunnen, op de talenten van personen en hoe deze in te zetten in het werken met kleuters.

*“Ze hebben echt wel gekeken van wat kunnen ze, wat kunnen ze nog meer...
Alé, wat kunnen ze leren, dat wel ja.”*

Daar zijn vrienden voor, daar zijn vrienden voor. Zing maar mee met ons kabouterkoor.

Sara weet dat ze steeds kan rekenen op haar familie en vrienden en hecht daar ook veel belang aan. Als ze niet naar de communie geraakt van een neefje, merk je al dat ze dat wel jammer vindt.

“We zijn er voor elkaar, he als er iets is.”



Sara is geen enig kind en dat vindt ze ook fijn.

“Ik heb eigenlijk nog een stiefzus. Dan heb ik nog een stiefbroer en dan nog een zus.”

Ze vertelt hoe dat precies in elkaar zit en hoe haar leven veranderde ten gevolge van een ziekte van haar mama.

“Toen ik zeven jaar was en mijn andere zus vijf is zij overleden aan borstkanker. En mijn pa heeft ons eigenlijk alleen moeten opvoeden, als kleine kindjes. En jaren later heeft hij dan iemand leren kennen uit Zomergem en dat was zij.”

Aangezien ze nog jong was, beschouwt ze haar stiefmama als haar eigen mama en spreekt haar ook zo aan.

*“Ze zeggen altijd dat het gemakkelijker is als je jonger zijn dan... Dan weet je er zoveel niet van dan als je ouder zijn. Als je ouder zijn, moet je er meer aan denken en...
Ik heb mijn echte mama niet echt gekend.”*

Toch maakt dit niet dat Sara het gemis van haar mama nooit als pijnlijk ervaren heeft. Na de dood van haar moeder, is ze veranderd van school. Ze kon zich niet concentreren en haar vader besliste dat het misschien beter zou gaan in een nieuwe omgeving. Sara heeft inderdaad niet zoveel herinneringen meer aan haar mama, maar door de verhalen van haar papa weet Sara wel dat ze een heel sterk iemand was. Zo wist Sara's papa niet dat zijn vrouw ziek was tot op het einde.

“Nee, want mijn ouders zijn nekeer naar Vietnam geweest op huwelijksreis, maar toen was zij al ziek. Ze had dan uitzaaiingen in haar borst en zo, ze moest naar de chemo, dus haar haar viel uit, ze droeg dan een pruik, maar ze had dat allemaal verborgen voor mijn vader.”

Enkel haar eigen ouders wisten er van, ze wilde haar man en kinderen de pijn besparen.

“En eigenlijk, de dag dat ze vertrokken, eigenlijk in de vakantie was ze niet goed, ze wou altijd maar neerliggen en zo en toen ze terugkwamen zei de dokter van ge gaat direct naar mij, want 't is niet goed. Ge moogt die vakantie nog uitdoen, maar ge gaat dan direct weer naar mij moeten, want anders loopt het niet goed af. Ja oké ja, mijn pa dacht van ja achter een paar dagen zal het wel goed zijn, we gaan eentje klinken dat het allemaal goed gedaan is, maar 't was gene waar... Mijn moeder zei dan als leugentje voor bestwil van ja ik moet naar een vriendin, 't gaat voor later zijn. Mijn pa natuurlijk geloofd, maar ze moest naar de dokter.”

Sara hecht ook veel belang aan vrienden, mensen die er voor je zijn en waar je goed mee kan praten.



“Ge kunt dingen zeggen tegen ulder die je niet tegen je ouders of zo kunt zeggen.”

Wat Sara minder apprecieert, is de bezorgdheid van mensen als het niet nodig is.

“Dus veel denken dat er iets is terwijl het eigenlijk niet is.”

Van sommige mensen begrijpt ze wel dat ze bezorgder zijn dan anderen, zoals van haar mama.

*“Maar ze mag niet te overbezorgd zijn. Ze moet mij leren loslaten.
Ik ben geen klein kind ook meer, he.”*

1-2-3 Rikke tikke tik. Rarara, wie benne kik.

Sara is ambitieus en weet wat ze wil. Zo was ze dus al een tijdje aan het nadenken over een opleiding.

“Maar dat was er gewoon nog niet van gekomen. Op het gemakje aan.”

Zo is Sara in het algemeen. Liever iets goed en grondig doen dan iets snel afhandelen.

“Maar ja, ik ben meestal zo nen afwachter, van wat gaat het zijn, dus ik dacht ook met die cursus van koken dacht ik van tiens, wat zou dat kunnen zijn? Zo van... Maar het is altijd eerst afwachtend, kijken of dat alles goed gaat en ja...”

Ook tijdens de opleiding toonde Sara zich niet als een haantje de voorste. Ze zal zien dat alles gedaan is, maar zal haar tijd nemen.



“Nee, bij mij is dat zo van laat die maar eerst, ik zal wel wachten.”

Dat merkten Lien en Jolien zelf ook op tijdens de cursus, maar het afwachtend zijn staat haar niet in de weg. Zo geeft Lien aan:

*“Ja, het is een hele straffe. En zeer leergierig ook en een zorgende, een zachte.
Maar toch staat ze er, he.”*

Jolien verwoordt het als volgt:

“Ze zegt het op een voorzichtige manier, maar ondertussen heeft ze het wel gezegd.”

Wat ook duidelijk naar voor komt in het verhaal van Sara, is dat ze positief ingesteld is, zeker als het gaat om één van haar talenten. Wanneer er tijdens de opleiding een iets lastiger onderdeel is zoals het durven nemen van initiatief, ziet Sara dit niet als een struikelblok.

“Da’s toch een leerproces?”

Sara geeft aan dat ze wel best koppig kan zijn:

“Da’s typisch Steenbok, he!”

Zeker op school omdat ze eigenlijk niet meer zo graag ging.

“Op mijn rapport kreeg ik nekeer een slechte evaluatie, voor sport. Dat ik niet op mijn ballerina’s mag lopen in plaats van op sportschoenen! Ik was gewoon te lui om mijn sportschoenen aan te trekken.”

Ze was blij eens haar zevende jaar er op zat en dat ze eindelijk kon beginnen werken. Zelfs de sport op de middelbare school kan haar dus niet genoeg meer boeien.

“Ja, na een tijd jong... Ik had gewoon geen goesting meer om mijn energie daar uit te halen. Pas op, ik heb daar graag gezeten, ze ik heb daar heel graag gezeten. Maar op een bepaalde leeftijd is dat van het is genoeg geweest, ik heb genoeg bijgeleerd.”

Dat Sara niet snel zal aangeven dat iets moeilijker loopt, maar dat ze het zal bewijzen dat het wel lukt, is haar manier om te blijven doorzetten. Zo ook bijvoorbeeld bij het lopen.

Sara beseft dat het moeilijk is om een halve marathon vlot uit te lopen, maar als je op de man af vraagt of ze het kan, zal ze sowieso positief antwoorden. Ze wil bewijzen dat ze alles wil benutten wat in haar kunnen ligt en meer ook als het even mogelijk is. Dus of het deels is om sommige mensen te bewijzen dat ze meer aankan dan ze denken?

“Ja, toch wel ja. Dat ze denken van Sara gaat alleen maar de tien of de elf... Tegen de vijftien kan ze lopen, maar anders gaat dat niet meer lukken voor Sara. Terwijl ik eigenlijk denk van ik kan dat wel.”

Haar alleen wonen is daar ook een mooi voorbeeld van. In het begin liep het niet van een leien dakje, maar Sara heeft er voor gevochten om te tonen dat ze het wel kan en heeft uiteindelijk gelijk gekregen ook.

HOOFDSTUK 3

6. Analyse

De drie geportretteerden bevonden zich allen in een overgangsfase op het moment dat ik hen leerde kennen. Marc had nog niet lang zijn vriendin leren kennen en was volop aan het zoeken hoe hij alleen kon gaan wonen, Sara ging beginnen aan haar opleiding tot co-begeleider in de kleuterklas en Bernard was op zoek naar een nieuwe job. Het was leuk om dit alles op de voet te kunnen volgen en na al die maanden te kunnen vaststellen hoe ieder van hen reeds een hele weg afgelegd heeft op verschillende vlakken.

Marc telt de maanden af om in het appartement van zijn vriendin in te trekken, Sara heeft haar leerbewijs op zak en start in september in een kleuterschool en Bernard is ondertussen aan de slag op een andere plaats. Ook heel andere wijzigingen hebben zich op die tijd voorgedaan en dat is het mooie aan Portraiture. Je volgt echt de persoon mee in zijn leven gedurende een bepaalde periode en geeft weer waar hij of zij nu staat op basis van al hun levenservaringen. Het is zo dat de portretten nu af zijn, maar hun leven en ontwikkeling gaat verder. Het is dus zowel een einde van een hoofdstuk als een inleiding voor een nieuw, één dat zij zelf verder breien.

In dit onderdeel ga ik op zoek naar overkoepelende thema's die naar voor kwamen uit de portretten, wat stimuleert hen in hun talenten, wat ontbreekt nog.

6.1 *Thematische analyse*

Er is in dit onderzoek besloten geweest te werken aan de hand van een thematische analyse. (Boyatzis, 1998). Op deze manier is het mogelijk om algemene thema's te begrijpen aan de hand van de participanten hun persoonlijke verhalen en ervaringen (Connors en Stalker, 2007; Ferguson en Ferguson, 2001). Ik heb eerst de data verzameld aan de hand van gesprekken samen met de participanten, in overleg tot het portret gekomen. Vervolgens de herkenbaarheid en de authenticiteit ervan nagegaan door samen in overleg te gaan op werkweekend. De participanten kregen toen ook de kans elkaars portretten te overlopen en er over in discussie te gaan. Er werden titels gezocht die de persoonlijke toets van iedere participant weergaven. Daarna hebben we samen de analyse uitgevoerd op weekend. De thema's zijn er dus gekomen op basis van de portretten en extra informatie die naar boven kwam op werkweekend. Er waren dus op voorhand geen resultaatsverwachtingen vastgelegd (Sameshima et al., 2009), we kwamen samen, participanten en onderzoeker, tot de 'emergent themes' (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997; Davis, 2003). Deze opkomende thema's zijn een weergave van wat de portrettist in dialoog met de geportretteerde ontdekt (intern) en zorgt voor structuur die van pas komt bij een externe overweging vanuit het perspectief van het veld (Davis, 2003).

Er werd in de analyse door de geportretteerden vooral gezocht naar gelijkenissen, zaken die doorheen de drie portretten terugkomen en een belangrijke rol blijken te spelen in hun leven. Zeker met betrekking tot hun talenten. Deze worden aangevuld met tegenstellingen tussen en binnen de portretten door mij als onderzoeker (Lawrence-Lightfoot, 2005). Het zijn namelijk drie verschillende verhalen die elk hun eigenheid in zich dragen en dit dient ook bewaard te blijven.

Hier wordt kort even geschetst hoe de analyse in samenspraak met de participanten werd aangepakt.

We gingen samen op werkweekend naar Middelburg, Nederland. Op zaterdag werden alle portretten overlopen. Om elkaar voor te stellen bracht ieder van de participanten een attribuut mee dat voor hen te maken heeft met één van hun talenten. Daarna werden de belangrijkste zaken uit de portretten gelicht en konden ze elkaar vragen stellen ter aanvulling. De eigenlijke analyse was voor de dag erna. We maakten drie bladen met daarop portret van Marc, portret van Bernard en portret van Sara. Hierop konden ze eerst alle drie noteren of grafisch weergeven wat ze de belangrijkste woorden uit hun eigen portret vinden en daarna wat ze als gewichtige zaken opmerkten in de portretten van de anderen. Op basis van deze papieren keken we samen wat de overkoepelende thema's waren, het was de basis voor de analyse. De papieren werden in het midden gelegd en we begonnen te zoeken naar overeenkomsten. Wat komt terug in alle drie de portretten, aan de hand daarvan kwamen we tot enkele thema's.

Wat eerst en vooral naar voor komt, is dat alle participanten op hun manier naar talenten kijken, maar dat ze het er over eens zijn dat een talent iets is dat men graag én goed doet. Er zijn auteurs die aansluiten bij deze visie, zoals Buckingham en Clifton (2001) stellen dat een talent iets productief voortbrengt en ook gelinkt is aan gedrag en gevoelens. Van Beirendonck (2010) geeft aan dat er naast bekwaamheid ook interesse aanwezig is bij talenten.

6.2 De analyse op basis van de portretten en de bevindingen van het werkweekend

- **Zelfstandigheid is voor ieder van hen belangrijk.**

Bij het overlopen van de talenten komt bij iedereen naar voor dat het op eigen benen kunnen staan erg belangrijk is. Zo willen ze allen graag alleen kunnen wonen en zelf instaan voor het huishouden. Zo koken alle drie de participanten graag en halen ze hier ook voldoening uit en hecht de ene al wat meer belang aan het zelf poetsen en onderhouden van hun woongelegenheden.

“We hebben geen poetsvrouw en ook geen poetsvrouw nodig. Wij doen onze strijk, de was, wij doen alles zelf.” (Sara)

“Ik probeer mijn plan te trekken. Zelfstandig zijn. Zelf eten klaarmaken, zelf mijn was doen, zelf mijn strijk doen. Dat is heel belangrijk voor mij.” (Marc)

“Ik hoop nu toch weer langzaam het een beetje te kunnen opbouwen dat ik toch over een tien jaar of vijftien jaar toch op mezelf kan wonen.” (Bernard)

Die zelfstandigheid is voor iedereen een gewichtig deel van hun talent. Een onderdeel dat vaak ook verbonden is aan hun andere talenten. Als ze niet die zelfstandigheid hadden, zouden ze ook minder kans hebben om verder te geraken met hun talent. Zelfstandigheid maakt dat andere zaken ook vlotter lukken.

Zelfbeschikking is vandaag meer en meer leidend in de zorg voor personen met een verstandelijke beperking. Dit is deels als reactie op de lange periode waarin bescherming en afhankelijkheid de plak zwaaiden. Dit groeide al snel uit tot paternalisme en betutteling (Schuurman, 2003).

Dat is net waar de participanten in dit onderzoek niet van willen weten. Ze willen zelf instaan voor hun leven en voor alles wat daarbij komt kijken. Door mensen met een beperking de kans te geven zoveel mogelijk zelf te laten bepalen hoe hun leven er uit komt te zien, komen we dicht in de buurt van maatschappelijke participatie. Op deze manier kan hun individuele kwaliteit van bestaan bewerkstelligd worden (Ministerie van VWS, 2001; Schuurman, 2003).

Zelfbeschikking hangt ook samen met emancipatie. Autonomie heeft het eerder over hoever men staat in zelfontplooiing. Het gaat om keuzes die mensen kunnen maken (Widdershoven, zoals geciteerd in, Schuurman, 2003). Zelfbeschikking en autonomie zijn basisbegrippen in het burgerschapsparadigma. Onafhankelijkheid speelt ook een rol, maar is geen achterliggend doel van het paradigma. van Gennep en Van Hove (2000) geven aan dat een mens niet volledig onafhankelijk wordt, maar men bereikt een optimale verhouding tussen onafhankelijkheid en een zekere mate van onontkoombare afhankelijkheid. De participanten geven dit zelf ook aan, onder andere op werkweekend. Ze willen bijvoorbeeld graag een eigen plaats om te wonen, maar wensen beroep te kunnen doen op ondersteuning indien nodig.

Het gevaar van de promotie van zelfbeschikking is nu net dat professionals het idee kunnen krijgen dat ze niet meer dienen in te grijpen en dat is niet wat mensen met een beperking willen. Langs de andere kant kan er nog veel betuttelend gedrag zijn doordat men het jaren gewoon geweest is beheersing en betutteling voorop te plaatsen. Het gaat dus om een evenwicht vinden tussen het geven van ruimte en het behoud van betrokkenheid en deskundigheid als begeleider (Meininger en Reinders, zoals geciteerd in Schuurman, 2003).

Op werkweekend kwam ook het wonen in groep ter sprake. De participanten gaven aan dat ze een maximum van vier bewoners goed vinden. Hoe minder mensen samen dienen te wonen, hoe beter. Onderzoek (Cardol et al., 2007) in Nederland toont aan dat mensen die met meer dan vier personen met een verstandelijke beperken wonen, zich het minst vaak prettig voelen bij hun huisgenoten. Vaak is het er te druk en te weinig privacy. Dit zijn ook de redenen die Marc en Sara aangeven bij het bespreken van waarom ze groepswoningen minder aangenaam vinden. Net zoals Marc momenteel nog doet, geeft het onderzoek aan dat mensen zich dan vaker terugtrekken op hun eigen kamer. Het feit dat mensen hun huisgenoten niet te kiezen hebben, wringt soms (Cardol et al., 2007). Dit is ook te merken in het verhaal van Marc.

Bij zelfstandigheid hoort voor velen die een relatie hebben ook het samenwonen. In realiteit blijkt echter dat zeer weinig mensen met een beperking als partner samenwonen (Cardol et al., 2007). Marc geeft aan dat dit vooral te maken heeft met het verlies van uitkering wat het plaatje op financieel vlak minder aantrekkelijk maakt.

- **Je netwerk is belangrijk voor het uitbreiden van je talenten.**

Hieronder vallen zowel familie, vrienden als begeleiding. Het is bij alle drie zo dat er iemand is die het talent (h)erkend heeft en die er aandacht aan schenkt. Bij Sara was het haar stiefmama en sportlerares, bij Marc zijn mama en de mensen van ONT en bij Bernard zijn moeder en de baas van het kinderkoor uit de buurt. Dewulf (2009) geeft aan dat een talent pas een talent is als het erkend wordt door anderen. Op deze manier speelt het netwerk dus een belangrijke rol in het leven van mensen, zij zijn het die onze talenten moeten opmerken en benoemen. Mensen zien namelijk zelf hun talent niet altijd in, aangezien het iets is dat schijnbaar moeiteloos gaat. Ze zien het dus zelf niet altijd als een talent. Het is pas als mensen dit zeggen, dat ze het ook gaan beseffen.

Bij Sara was dit bijvoorbeeld zo toen haar sportleerkracht vertelde dat ze wel erg goed kon lopen, voor Sara was dit daarvoor iets normaal geweest, het feit dat ze dat goed deed. Het netwerk is op die manier dus een toegevoegde waarde voor talenten.

Ze zijn het er over eens dat talenten groeien doordat ze erkend en gestimuleerd worden door anderen. Soms zijn er ook personen nodig om verder te geraken in je talent, dan is een netwerk om op terug te vallen belangrijk.

- **Doorzetten om je talenten te ontwikkelen.**

Het is belangrijk dat je voor een talent gaat omdat je dat ook echt interesseert. Het moet echt jouw talent zijn en niet opgedrongen worden door anderen.

Marc en Sara geven aan dat ze nooit zo ver gestaan hadden indien ze niet doorgezet hadden. Op deze manier konden hun talenten ook verder groeien. Had Sara niet voet bij stuk gehouden toen ze zei dat ze een opleiding tot co-begeleider wilde volgen, dan had ze binnenkort niet kunnen starten met werken in een kleuterschool. Had Marc tevreden geweest met een leefgroep van negen personen, dan had hij nu niet op het punt gestaan naar een appartement alleen te verhuizen. Bernard geeft aan dat hij nog meer wil leren doorzetten, afmaken waar hij aan begonnen is. Vandaar ook dat hij zich aangesloten heeft bij 'United by music', op deze manier kan hij doorzetten om over zijn plankenkoorts heen te komen. Op welke manier ook, doorzettingsvermogen speelt bij alle drie een belangrijke rol.

Marc verwoordt het doorzetten zelf als het blijven kloppen met de hamer op een nagel, tot je verkrijgt waar je naar streeft.

"Als jij een droom hebt, dat uw droom...waar te maken en dat ge content zijn met wat ge gedaan hebben." (Marc)

Autonomie, persoonlijke controle, zelf richting kunnen geven, persoonlijke doelen of waarden, beslissingen maken dat je tot zelfbepaling komt. Het is dus nodig om zelf beslissingen te kunnen nemen en dus door te zetten, op deze manier kunnen mensen hun kwaliteit van bestaan verhogen (Schalock, 2004).

- **Vrijheid om jezelf verder te ontwikkelen.**

Je hebt vrijheid en vertrouwen nodig om verder te kunnen geraken in het leven. Je kan wel doorzettingsvermogen hebben, maar als je geen vrijheid hebt, kan je geen stap vooruit. Daar hechten ze alle drie veel belang aan. Marc geeft aan dat hij deze vrijheid soms mist bij de begeleiding, Sara miste dit vroeger thuis. Dit was meer vanuit bezorgdheid. Bernard heeft het gevoel dat hij de vrijheid krijgt die hij wil waar hij woont en dat dit ook onontbeerlijk is voor zijn ontwikkeling. Marc is van mening dat er in het algemeen meer aandacht besteed dient te worden aan vrijheden.

"Sommige personen met een beperking mogen hun vrijheid niet kiezen, he. De vrijheid is belangrijk voor personen met een beperking." (Marc)

Het gaat om wat van Gennep (2001) sociale of individuele emancipatie noemt. Het eerste maakt dat mensen met een beperking gelijke rechten en kansen dienen te krijgen om een gelijkwaardige positie in de samenleving te verwerven.

Bij individuele emancipatie gaat het er om dat mensen met een beperking de vrijheid dienen te krijgen om te kiezen hoe ze handelen en welke relaties ze willen aangaan. Op deze manier krijgen ze controle over hun bestaan. Marc voelde doorheen zijn leven dat dit niet altijd zo was. Begeleiding die geen voorstander was van het aansluiten bij ONT, het twijfelachtig staan tegenover een relatie zijn enkele voorbeelden.

Mede dankzij de overgang van institutionele zorg naar leven in de samenleving is er nu meer eigen ruimte, privacy en vrijheid (Reinders, 2001).

- **Samenhangend met vrijheid: drempels kunnen talenten afremmen.**

Een drempel bij Bernard kan zijn faalangst zijn. Die remt hem nu in zijn talent, want hij wil erg graag in een band zingen, maar daarvoor dien je te durven optreden en op een podium te staan. Ze dachten vroeger bij Sara thuis dat alleen wonen moeilijk zou worden, dat was op dat moment een drempel voor haar, ze diende deze te overwinnen om te kunnen groeien in haar zelfstandig zijn. Marc mocht niet koken in de voorziening zonder begeleiding, dit was voor hem een drempel voor zijn zelfstandigheid. Hij wilde dit zelf kunnen doen, zonder hulp.

“Elke drempel dat je tegenkomt, blokkeer je. Ik woon nu met vier en wil alleen wonen en ik kom altijd een drempel tegen en die drempel en je moet erover en je moet proberen... Ik kan...ik moet erover, ik moet erover.” (Marc)

Door alle drie telkens drempel voor drempel te overwinnen, komen ze weer wat stappen verder in hun talent. Zo stelt ook het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (www.siho.be): praten over talent werkt drempels weg (Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs, 2012). Ook Onze Nieuwe Toekomst heeft het over drempels waarin mogelijkheden en verwachtingen niet in evenwicht zijn. Deze overwinnen maakt dat er weer plaats is voor groei en dus voor het verder ontwikkelen van talenten (Maillard & Van Dorpe, 2013).

- **Onderwijs kan je talenten doen aangroeien als je er achteraf op terugkijkt.**

Het was de meester van Marc die tegen hem in het middelbaar zei dat hij dat zou kunnen, werken in een beschutte werkplaats. Marc kan zijn talenten hier wel toepassen, doordat hij andere mensen sterker helpt worden die minder ervaren zijn dan hij zelf.

Sara ontdekte op school dat sport haar wel lag en dat ze hier misschien iets mee kon doen. Daarnaast volgde ze in het middelbaar een opleiding tot kinderverzorgster, wat een groot talent van Sara blijkt te zijn.

Bernard had graag nog verder kunnen studeren om echt een vak te leren en op die manier zijn talenten daarin te kunnen inzetten en verder te doen groeien. Hij ziet dus wel mogelijkheden binnen het onderwijs om talenten te ondersteunen.

Toch is er nog veel ruimte om te groeien op het vlak van inzetten op talenten in het onderwijs, zo geeft ook Dewulf (2009) aan. Er is een goede leeromgeving nodig waarin directie en leerkrachten kijken naar de talenten van leerlingen en hier aan werken. De participanten geven zelf ook aan dat ze niet enkel goede herinneringen hebben aan hun schooltijd, mede door het feit dat ze dienden te werken aan zaken die niet hun talenten zijn, zoals Sara vertelde over wiskunde.

Het is zo dat scholen zouden moeten inzetten op de preventie van onderbenutting van talenten (Verhulst, 2010).

- **Delen van talenten is belangrijk.**

Sara deelt haar talenten door bijvoorbeeld mensen aan te zetten tot sporten of hen te motiveren. Zo stelt ze mensen soms voor om eens met haar mee te lopen als ze iets van sport willen doen. Een vriendin heeft eens tegen haar gezegd dat er een halve marathon was en ze wou meedoen, ze heeft dan samen met haar geïmproviseerd.

Marc geeft zijn talenten door via Onze Nieuwe Toekomst, zeker als er nieuwe leden zijn. Dan is hij als het ware een soort coach voor hen en probeert hij hen sterker te maken door aan te tonen dat zij ook kunnen wat hij kan.

Bernard had aangegeven dat hij ondersteunend trainer is geworden, omdat hij een interesse heeft om mensen te helpen en op deze manier zijn menselijkheid, één van zijn talenten, te kunnen doorgeven. Hij wil bijvoorbeeld ook een talentenshow organiseren binnen Arduin om andere mensen met een beperking ook de kans te geven met muziek bezig te zijn. Het delen is voor iedereen belangrijk dus.

Dit heeft ook te maken met het zelfadvocatenverhaal. Door je talenten in te zetten voor jezelf en voor anderen ontstaat er groei aan verschillende zijden. Je komt op voor jezelf, maar wil tegelijkertijd ook anderen sterker maken (Goodley, 1998).

- **Het hebben van een beperking kan je talenten anders maken.**

Marc geeft aan dat je makkelijker kan doorzetten zonder een beperking. Die angst is er minder om door te zetten.

Bernard geeft aan dat hij door zijn beperking minder geneigd is om op te treden. Hij heeft het gevoel dat mensen anders kijken naar een optreden wanneer het verzorgd wordt door iemand met een beperking.

Sara denkt dat de bezorgdheid van haar ouders minder groot geweest zou zijn, mocht ze geen beperking gehad hebben. Dan was het makkelijker geweest om te bewijzen wat je kan.

Ze geven allemaal wel aan dat het niet maakt dat je minder of meer talenten hebt als persoon met een beperking, maar wel dat ze anders tot uiting kunnen komen door bepaalde omstandigheden die te maken hebben met hun beperking. Het is namelijk nog steeds zo dat er te snel gekeken wordt naar een beperking, waardoor een talent op een andere manier tot uiting kan komen of dat er andere talenten naar boven komen.

- **Verliezen van een ouder aan kanker.**

Marc verloor zijn moeder aan baarmoederhalskanker op 66jarige leeftijd. Hij had een sterke band met haar en merkt dat zijn steunfiguur toen weggevallen is. Daarom is zijn vriendin nu zo belangrijk. Zijn familie was sterk verbonden, sinds zijn moeder overleden is, is er steeds minder contact met de anderen, het valt wat uit elkaar. Zijn peter heeft dit ook al opgemerkt en geeft aan dat Marc bij hem steeds welkom is.

Met zijn vader had Marc een minder sterke band. Zo weet hij nog goed dat hij thuis het tapijt met franjes aan het kammen was en zijn zus de kam afnam. Ze begonnen elkaar wat te plagen, tot vader er tussenkwam en zich boos maakte op Marc. Gelukkig was zijn moeder er steeds om vader wat rustig te houden.

Sara's mama overleed aan borstkanker toen Sara zeven jaar oud was. Ze weet niet veel meer van haar mama, maar wel nog dat ze een sterke persoonlijkheid was. Ze heeft minder geleden onder het verlies dan als ze ouder geweest zou zijn, geeft ze zelf aan. Haar vader was aangesloten bij de vereniging van weduenaars. Zo was er eens een dansavond en daar leerde hij iemand kennen. Ze hielden contact en zo ontstond er uiteindelijk een relatie.

Sara geeft aan dat haar stiefmama sneller boos zou worden en dat haar papa net diegene is die alles zou relativiseren. Sara heeft sinds haar veertien jaar een stiefmama. Ze spreekt tegen anderen wel over 'mijn mama', maar spreekt haar zelf nauwelijks aan met deze naam. Het is niet haar echte mama, dus meestal zegt ze dan gewoon haar naam. Sara vindt het raar om iemand anders dan haar echte mama deze naam toe te kennen, ook al heeft ze er een goede band mee. Haar papa het wel fijn vinden dat zij en haar zus mama zouden zeggen, maar beseft dat dit niet te forceren is.

Bernard verloor een tweetal jaar geleden zijn vader. Hij had een goede band met hem en omschrijft hem dan ook als een fantastisch persoon. Hij verloor zijn vader aan bot- en longkanker.

Op zich heeft dit thema minder connectie met het thema van talenten, maar het is wel iets dat ze delen met elkaar en waar ze ook over praat samen op werkweekend. Ze vinden dat het wel iets is dat thuishoort in de analyse, want sowieso maakt het verliezen van een ouder je anders en sta je anders in het leven wanneer je iemand dierbaar verliest.

- **Werk hebben is belangrijk, je talenten er kunnen inzetten des te meer.**

Sara heeft van één van haar talenten haar beroep kunnen maken en is daar tevreden om. Ze kan werken met kinderen en dat maakt haar duidelijk gelukkig. Het hebben van werk is duidelijk belangrijk voor haar eigenwaarde.

Marc is blij dat hij kan werken in de beschutte werkplaats en is trots dat hij er al 25 jaar dienst op zitten heeft. Enkel het feit dat hij af en toe technisch werkloos is, bevalt hem minder. Het is goed dat de job voldoende afwisselend is door de verschillende opdrachten die binnenkomen, dat houdt het boeiend en laat dat nu net iets zijn dat belangrijk is voor Marc. Onze Nieuwe Toekomst is ook boeiend voor hem en dat maakt dat het interessant blijft. Hij is ook een soort coach voor de nieuwe leden en op zijn werk is dat voor nieuwe collega's niet anders, daardoor kan hij ook op zijn werk zijn talenten benutten.

Bernard werkt sinds kort voor de groendienst en heeft voor het eerst het gevoel dat hij zijn talenten kan inzetten op zijn werk. Bij zijn vorige jobs was dit niet het geval en dat maakte dat Bernard er niet gelukkig van werd. Hier kan hij zijn mensslimzijn inzetten tijdens het contact met de anderen en daar geniet hij van.

Van Lierop (2002) ondervond dat er een relatie bestaat tussen attitude en arbeidsparticipatie van personen met een beperking. De houding van de werkgever en een positieve ingesteldheid rond werk van familie en begeleiding spelen een grote rol bij een blijvende succesvolle arbeidsparticipatie. Bernard gaf aan dat er in sommige bedrijven van begin af aan niet in hem geloofd werd, dit stimuleert niet om vol overtuiging aan het werk te gaan. Op deze manier is je job ook geen plaats om je talenten in te zetten.

Werk zorgt naast betere economische omstandigheden ook voor meer autonomie, zelfvertrouwen en persoonlijk welbevinden. Deze zaken maken dat mensen hun talenten durven tonen en laten groeien (Van Lierop, 2002).

Het valt op dat ze allemaal een droomjob hadden toen ze jong waren. Sara wilde graag stewardess worden en Bernard droomde van een job als vrachtwagenchauffeur. Marc wilde dan weer graag aan de slag binnen een school door te zorgen voor het onderhoud of mee te helpen in de klas.

Het hebben van werk kan ook zorgen voor materieel welbevinden, één van de acht domeinen van kwaliteit van bestaan van Schalock (2004).

Wanneer mensen met een beperking vrijwilligerswerk doen, is het ook belangrijk dat er gefocust wordt op hun talenten en men niet blijft hangen bij iemands beperking (Zondag & Vossen - van de Ruit, 2011). Dit initiatief geeft dat op een mooie manier weer en geeft aan waar op gelet dient te worden bij aanwervingen en dergelijke meer.

6.3 Aanvullende gelijkenissen en verschillen vanuit de onderzoeker

Tijdens de gesprekken met de participanten en gedurende het werkweekend tijdens het maken van de analyse, vielen mij zelf ook enkele gelijkenissen en verschillen op die de moeite waard zijn om hier te vermelden. Dit zijn zaken die niet per se bij alle drie naar voor komen, maar naar mijn mening wel belangrijk zijn om hier te vermelden.

Tijdens mijn gesprekken met Marc viel me soms aan de zaken die hij vertelde op dat hij de oudste is van de participanten en dus meer ervaringen heeft op vlak van stigma en labeling. Wat voor mij echter nog opvallender was, is dat hij zelf ook aan zelf-labeling doet op een volgens mij ongewilde manier. Zo spreekt hij steevast over 'de jongens' die bij hem wonen in de groepswoning, ook al zijn ze allen rond zijn leeftijd. Waarom niet spreken over de mannen of de andere bewoners? Vroeger werd er al sneller op deze manier gesproken over personen met een verstandelijke beperking. Dat bleven jongens of meisjes, ongeacht hun leeftijd. Vandaag is deze term op vele plaatsen gewijzigd naar 'de gasten', maar de onderliggende toon blijft dezelfde.

Marc nam dit na al die jaren ook over en haalt nu ook zelf zaken aan die anderen misschien wel kunnen 'omdat ze geen beperking hebben'. Of dat ze eerst geen voorstander waren van een relatie voor Marc, 'omdat ik een beperking heb misschien'. Dus ook al is Marc enorm vooruitstrevend en pro zelfstandigheid, toch heeft de tand des tijds zijn afdruk nagelaten in het woordgebruik van Marc.

"Ik kom thuis, ik eet en ik ga naar mijn kamer. Ik zit bij de jongens niet meer." (Marc)

Een stigma zorgt voor marginalisering en devaluatie van een bepaalde groep door de samenleving omdat hun waarden, kenmerking of praktijken afwijken van de dominante culturele groep. Het ontstaat door een combinatie van stereotypering, vooroordelen en discriminatie (Rüsch, Angermeyer & Corrigan, 2005) waarbij er een ongelijke machtsverhouding is tussen verschillende groepen. Het wordt verder gevoed door sociale, economische en politieke verschillen (Link & Phelan, 2001). Oliver stelt dan ook dat beperking één van de sterkste stigma's is waarmee iemand geconfronteerd kan worden (Oliver, 1996).

Het gevaar van labeling en stigmatisering is dat het na verloop van tijd geïnternaliseerd wordt. Op deze manier kan zelfstigmatisering ontstaan. Dit kan onder andere gebeuren door regelmatig publiek geconfronteerd te worden met de benaming (Link, Mirotnik, & Cullen, 1991 ; Corrigan & Watson,

2006). Mensen kunnen bepaalde culturele stereotypen (zoals personen met een beperking zijn niet gemaakt om een relatie te hebben bijvoorbeeld) met betrekking tot een bepaalde groep aannemen en op zichzelf betrekken (Corrigan, Kerr, & Knudsen, 2005 ; Corrigan et al., 2006 ; Ritscher & Phelan, 2004).

Allen geven eigenlijk aan dat er nog onvoldoende gekeken wordt naar talenten in de samenleving en al zeker niet bij personen met een verstandelijke beperking. Binnen de organisaties waar ze banden mee hebben, worden er vele pogingen gedaan tot onder andere inclusie, maar eens ze enkele stappen in de wijde wereld zetten, komen er al snel andere verhalen opduiken. Zo ook op werkvlak in Bernards geval waar ze soms niet eens de kans gaven op gesprek te komen enkel en alleen op basis van zijn beperking. Wanneer het toch tot een sollicitatie komt, kan een beperking nog steeds een spelbreker zijn.

“Dan wordt het dus duidelijk dat je een verstandelijke beperking hebt en dan proberen ze er met een lulsmoesje proberen ze er dan onderuit te komen.” (Bernard)

Hoe zeer de samenleving talenten ook wil promoten, we hebben duidelijk nog een hele weg af te leggen volgens de participanten.

6.4 Hoe ondersteunen de organisaties je talenten

We vertrekken vanuit een soort ophijsting van hun talenten en kijken dan hoe organisaties deze kunnen ondersteunen en of en hoe ze dit dan doen. Deze stukken komen voort uit gesprekken met de participanten.

✓ Sara

Sara vindt het belangrijk dat LetsCo! ondersteunend was en dat heeft ze ook zo ervaren. Ze wilden haar echt leren kennen en wilden ook weten wat haar talenten zijn, dit voelde ze al tijdens de kennismakingsronde van de eerste opleidingsdag. Dit vroegen ze dan ook expliciet en ook aan de medecursisten, wat zien zij. Sara vindt zelf dat een talent start vanuit iets dat je graag doet. Dan kan je kijken of je dat ook goed doet en of anderen dat ook vinden. Als dat zo is, kan het doorgroeien naar een talent. Sara vond ook de theorieles interessant waarbij je silhouet op groot papier getekend werd, hierin konden cursisten en stagebegeleiders dan talenten die ze bij je opmerkten noteren. Dit laat je verder nadenken over jezelf en je talenten, geeft Sara aan. Ze kon er zelf ook talenten bijschaven, zoals tijdens de bewegingsles. Ze wist dat ze goed was in dansen, maar had hier sinds een tijdje niet meer bij stilgestaan. Sara vindt het belangrijk dat ze sociaal kan zijn en voelde zich daar in gesterkt via de opleiding. Het is namelijk zo dat ze af en toe alleen werken, maar ook in groep. Ook de stage hielp om sociaal te zijn en dat heeft Sara dan ook zoveel mogelijk proberen benutten. Sara wilde meer initiatief durven nemen en voelt dat LetsCo! haar daar bij geholpen heeft. Ze voelt zich sterker als persoon nu en zal zelf meer doen, ze is iets minder afwachtend geworden. Ze is er fier op dat ze dit zelf geleerd heeft tijdens de opleiding, het feit dat het beter is om initiatief te nemen op stage bijvoorbeeld. Bij het bedenken van een activiteit voor op de stageplaats, hielpen de lesgevers ook zoeken vertrekkende vanuit de talenten van Sara. Zelf vond Sara dat de cursus iets zwaarder mocht zijn, maar ze begrijpt dat er met ieders niveau rekening gehouden dient te worden. Ze vindt het ook goed dat de groep gemengd is en dat niet alle sterken een groep vormen bijvoorbeeld, nu kunnen de sterkeren de anderen ondersteunen en dat vindt ze goed.

Ze heeft dat zelf ook geprobeerd wanneer het mogelijk was en wanneer er tijd voor was vanuit de lesgevers. Sara ervoer de opleiding als zeer positief.

✓ Marc:

Onze Nieuwe Toekomst (ONT) heeft Marc nog meer leren doorzetten, ze praten met je, maar uiteindelijk is het toch aan de persoon zelf om het te doen. Daardoor kan je je achteraf ook trots voelen, want je deed het helemaal zelf. Ze lokken je uit je schelp, halen je naar buiten en dat is belangrijk. Toen Marc nog in de voorziening zat met negen personen in een leefgroep, kwam hij niet veel buiten. Hij ging dan ook naar ONT om zijn leven te veranderen, hij heeft die drempel overwonnen en heeft samen gezeten met enkele coachen binnen ONT rond alleen wonen. Toch heeft hij daarna zelf de stap ondernemen, dit komt de zelfstandigheid van Marc enkel ten goede. Samenwerken is belangrijk binnen ONT en ook voor Marc, hij hecht veel belang aan wisselwerking en vertrouwen en het is ook een talent van Marc om deze dialoog gaande te houden. Het vertrouwen dat Marc soms mist in de voorziening, vindt hij wel terug in ONT, zo mag hij bijvoorbeeld eens zelf ergens heen gaan.

Een ander talent van Marc is het delen van zijn kennis, onder andere via lesgeven. Via ONT krijgt hij deze kans, zo heeft hij al enkele keren lesgegeven aan de hogeschool en de universiteit. Ook de COACHENVORMING van ONT zou hij in de toekomst zelf eens willen geven. Marc is blij dat hij ONT leren kennen heeft en voelt dat hij er zijn talenten verder kan ontplooien.

✓ Bernard:

Bernard is tevreden over hoe de Academie zijn talenten ondersteunt. Zo hechten ze belang aan zijn zangtalent en willen ze ook een talentenjacht organiseren waaraan Bernard dan zou kunnen deelnemen. Ook aan zijn faalangst proberen ze te werken, om zo zijn talenten nog meer te kunnen laten schitteren eens die angst verdwenen is. Hij merkt dat er veel ingezet wordt op inclusie door de Academie, maar dat dit binnen de samenleving nog niet vanzelfsprekend is en veel mensen toch nog een extra duwtje in de rug kunnen gebruiken. Hij vindt het aan de gemeente om hier mee iets rond te ondernemen. Hij heeft ook het gevoel dat hij zijn talenten makkelijker kan omschrijven via de meervoudige intelligenties die de Academie toepast om te kijken waar de sterktes van mensen liggen. Het leren door het te doen via het ervaringsgerichte leren, vindt hij een goede zaak. Hij is zelf een persoon die het meeste opsteekt van iets meteen in de praktijk uit te voeren en dan nog liefst in de gepaste omgeving. Hij heeft niet meteen nog tips voor de Academie en is blij met de manier waarop ze te werk gaan. Van Bernard mogen ze zeker blijven inzetten op het promoten van inclusie door evenementen te organiseren.

6.5 Werkwijze organisaties

Alle drie de organisaties hebben een eigen beeld van talenten, verlangens en competenties. Deze korte analyse van hun werkwijze komt er op basis van de schetsen van de organisaties, gesprekken met medewerkers en de visies van de participanten. Het gaat om een korte weergave van hoe de organisatie eigen klemtonen legt in hun werking en vertrekt vanuit eigen zienswijzen op termen als talenten.

Zo zet LetsCo! in op het bereiken van nieuwe stappen in het leven, zoals het vinden van werk dat men graag doet en eventueel andere zaken die daarbij komen kijken, dit kan dan via korte modules.

Ze willen dus mensen vooruit helpen op die manier. Mensen die een opleiding volgen tot co-begeleider willen aan de slag met hun talenten en LetsCo! is er om hen daarbij te ondersteunen. De Academie voor Kwaliteit van Bestaan gaat vanuit de theorie van meervoudige intelligenties (Gardner, 1995) op zoek naar op welke manier mensen slim zijn, want cognitieve kennis is niet het enige. Dit kan dat aangewend worden om nieuwe zaken bij te leren of talenten in te zetten. Onze Nieuwe Toekomst gaat samen met de kernleden op zoek naar antwoorden op vragen als 'wat is een goede coach', ze geven geen pasklare antwoorden, maar werken samen en vertrekken op deze manier vanuit de talenten van mensen.

7. Discussie

De drie onderzoeksvragen zijn doorheen de Masterproef reeds ingevuld, maar hier wordt een overzicht gegeven.

Ter herinnering worden hier de onderzoeksvragen nog even meegegeven:

1. Welke talenten uiten de participanten zelf.
2. Hoe ondersteunen organisaties als LetsCo!, de Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin) en Onze Nieuwe Toekomst talenten van personen met een verstandelijke beperking.
3. Hoe kijken cliënten en medewerkers met een verstandelijke beperking naar deze organisaties en ervaren ze deze als hulpvol.

De talenten die de participanten zelf naar voor brengen, dienen duidelijk te blijken uit de portretten. We hebben het er nog even over gehad op werkweekend en samenvattend op papier gezet. We keren in dit onderdeel terug naar de theorie rond talenten van de organisaties en bekijken op basis van het portret en de gesprekken op werkweekend in hoeverre zij terug zien komen in de organisaties wat deze betrachten te doen. Voor een samenvatting van de antwoorden op de andere onderzoeksvragen, worden de werkingen van de organisaties geplaatst binnen elementen van Disability Studies door de onderzoeker samengesteld. Dit is een objectief kader waaraan kan afgetoetst worden op welke manier ze talenten stimuleren. Het gaat om kenmerken van Disability Studies die eerder in de Masterproef aangehaald zijn.

De werkbeschrijvingen worden aangevuld met praktische informatie en voorbeelden van medewerkers van de betreffende organisaties. Deze worden aangevuld met de mening van de participanten, wat zij vertelden over dat onderdeel van de organisatie en hoe ze dit ervoeren. Vinden ze wat de organisaties doet op vlak van talenten zinvol. Je kan als organisatie wel stellen dat je werkt rond talenten, maar als mensen dit zelf niet als een meerwaarde ervaren, heeft het weinig effect. Dit wordt nagegaan door hun visie mee te geven als antwoord op wat organisaties aangaven.

Ook de thema's die aan bod kwamen in de analyse worden waar mogelijk gelinkt aan onderdelen van Disability Studies, zo wordt ook duidelijk waar de nadrukken liggen voor de participanten. Deze onderdelen zijn gebaseerd op de schetsen van de organisaties uit het literatuuroverzicht, gesprekken met organisatiemedewerkers, de portretten van de participanten en de analyse van het onderzoek. Ik baseer me voor deze discussie dus op zaken die eerder aangehaald werden in deze Masterproef.

7.1 Eigen omschrijving van de talenten

Het is zo dat de drie participanten zich bewust zijn van hun talenten, wat op zich niet bij iedereen het geval is in de samenleving. Zij hebben het geluk gehad dat mensen hun talent jaren geleden erkenden en dat ze er zelf ook op blijven inzetten zijn zodat ze konden groeien (Dewulf, 2009). Sara heeft twee grote passies die ze ook meteen ziet als haar talenten. Ze geeft op werkweekend ook nog eens aan wat ze precies verstaat onder een talent. Het gaat om iets dat start vanuit wat men graag doet. Dan kan je kijken of je dat ook goed doet en of anderen dat ook vinden. Als dat zo is, kan het doorgroeien naar een talent. Eén van deze is lopen. Ze is al jaren lid van een atletiekclub en geniet ervan om kilometers af te leggen in de openlucht. De tijd vliegt als ze hier mee bezig kan zijn. Daarnaast is het werken en omgaan met kinderen een grote constante in het leven van Sara. Dat ze ook een doorzetter is, wordt vooral opgemerkt door haar omgeving, ze kan er zichzelf echter wel in herkennen.

Bernard geeft aan dat een talent maakt dat je kan laten zien aan mensen dat je goed bent in iets. Hij vindt dit zeker belangrijk voor personen met een verstandelijke beperking, via hun talenten kunnen ze laten zien aan de buitenwereld dat ze meer kunnen dan mensen soms denken. Bernard zijn grote passie is muziek. Van kleins af aan is hij hier al mee bezig en erkennen mensen ook wel zijn talent. Het is zijn droom om in een band te zingen en hij bouwt er steen voor steen aan verder, onder andere via de organisatie United by Music (www.unitedbymusic.nl/). Zijn mensenkennis en openheid naar anderen toe, beschouwt hij ook als een talent van zichzelf. Bij de Academie voor Kwaliteit van Bestaan zou men dit omschrijven als mensslim. Dit laatste is ook één van de talenten die zijn omgeving aangeeft. Zelf geeft Bernard aan dat er momenteel vanuit de samenleving nog onvoldoende ingezet wordt op het benutten van talenten, laat staan die van personen met een verstandelijke beperking. Dit zou anders moeten. Nu wordt men nog niet altijd als volwaardig aangenomen en kunnen talenten op deze manier ook niet volledig tot ontwikkeling komen. Voorbeeld daarvan is de plankenkoorts van Bernard die te wijten is aan het feit dat hij het gevoel heeft dat mensen op een andere manier kijken naar iemand die optreedt op een podium als diegene toevallig een beperking heeft.

Marc is een man voor wie zelfstandigheid erg belangrijk is, dat is meteen ook één van zijn grootste talenten. Hij toont aan dat hij veel dingen zelf kan, zolang hij maar de kans krijgt. Doorheen de jaren zijn deze kansen toegenomen, maar Marc weet nog goed de beginperiode van zijn leven, waarin zelfstandig zijn als persoon met een verstandelijke beperking niet vanzelfsprekend was. Door die zelfstandigheid wil hij ook andere personen, al dan niet met een beperking, sterker helpen worden. Dit delen van talenten is erg belangrijk voor hem. Houd wat je zelf kan niet enkel voor jezelf, maar deel het met de mensen om je heen en help zo ook hun talenten te ontwikkelen. Hij geeft namelijk aan dat veel mensen met een beperking nog opgesloten zitten en niet de kans krijgen om los te breken en te doen waar ze goed in zijn. Hij merkt dit via Onze Nieuwe Toekomst. Sommige mensen zouden graag aansluiten, maar krijgen tegenstand vanuit hun voorziening of omgeving. Dit wil Marc anders zien, iedereen gelijk en iedereen moet doen wat hij graag en goed doet. Ook mensen in de omgeving van Marc geven aan dat hij een doorzetter is.

Wat opvallend is bij alle participanten is dat ze zelf ook talenten opmerken bij anderen wanneer ze deze zien. Eigenlijk omwille van twee redenen. Het ligt gewoon in hun aard van mensen te bevestigen in wat ze goed kunnen en daarnaast weten ze zelf ook hoe fijn het is als iemand je talent erkent. Ze willen dit gevoel delen met anderen. Dit komt overeen met wat Dewulf (2009) zegt over het feit dat een talent pas een talent is als anderen het erkennen. De participanten willen daar hun steentje toe bijdragen en andere mensen hun talenten ook gaan erkennen en benoemen.

Er is al een hele weg afgelegd op vlak van kansen bieden en denken in termen van mogelijkheden. Enkele jaren geleden was het deficitdenken nog aan zet, denk maar aan het normalisatieparadigma, en ging met vooral uit van bescherming en gebreken zoals in het medisch model (Mortier et al., 2010 ; van Genneep, 1997a). De pedagogiek van de onderdrukten (Freire, 2005) maakt dit ook duidelijk, mensen werden vroeger meer klein gehouden, er was minder kans om van vrijheid te genieten. Door de paradigma wissel in de jaren '90 naar een burgerschapsmodel is er meer aandacht gekomen voor de persoon op zich en worden alle mensen gezien als burgers (Van Genneep, 2007).

7.2 Discussie op basis van informatie

Zelfbeschikking (aansluitend bij empowermentgedachte)

Vanuit de organisaties

Je hebt de keuze autonoom of niet-autonoom te handelen. Bij autonoom handelen, sta jij aan het stuur en beslis je op welke verwachtingen je ingaat. Je komt dus sowieso in een context terecht die verwachtingen aan je stelt. De nadruk op autonoom handelen is niet te onderschatten in de context van werken met je talenten en dus ook binnen de context van LetsCo! (Dewulf, 2010, p. 78).

LetsCo! gaat uit van empowerment, mensen sterker maken en zo een plaats op de arbeidsmarkt helpen verkrijgen. Empowerment staat duidelijk centraal binnen de opleiding, door te luisteren naar ieders verhaal en uit te gaan van ieders krachten, kunnen ze hun leven nog meer in eigen handen nemen. Als je jezelf wilt kunnen ontplooien, is het belangrijk te weten wie je bent, wat je wil, wat je kan en wat niet (Hemelseoet & Verreyt, 2013). Het gaat dus om persoonlijke groei. Door zelfkennis op te doen, ga je ook sterker in het leven staan (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

De Academie voor Kwaliteit van Bestaan stelt bewustwording, emancipatie, empowerment centraal in hun werking (Jongewaard, 2005).

Zelfbepaling en persoonlijke ontplooiing zijn van groot belang binnen de missie en visie van Arduin en de Academie voor Kwaliteit van Bestaan (Jongewaard, 2005).

Onze Nieuwe Toekomst wil dat de personen met beperking zelf kunnen handelen en zullen dus ook enkel een adviesfunctie hanteren. Dit kunnen de coaches zijn, maar ook mensen met een beperking zelf die anderen advies geven rond bepaalde onderwerpen (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Het is de bedoeling van ONT om mensen sterker te helpen worden, van binnenuit. Dat laatste neemt natuurlijk veel tijd in beslag, tijd die er vaak niet is op vele plaatsen. Het is niet zo dat er onmiddellijk resultaat te zien is en dat maakt het soms moeilijker voor mensen om door te zetten (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Vanuit de participanten

De Academie probeert om Bernard van zijn plankenkoorts af te helpen en op die manier sterker te worden. Zo hebben ze Bernard reeds twee keer een presentatie laten maken en ook zelf geven om op die manier zijn zelfvertrouwen te verhogen en zijn angst om als persoon met een beperking aanzien te worden te verkleinen of te niet te doen.

Bernard ervaart dat de Academie je op zoek helpt te gaan naar wie je zelf bent en wat je in je mars hebt. Ze maken je sterker door geen antwoorden op vragen voor te schotelen, maar er voor te zorgen dat je er zelf achter komt. Bernard voelt dat ze hier het meeste nadruk op leggen binnen de Academie, het empoweren van mensen.

Door aan de slag te gaan als ondersteunend trainer in de Academie, heeft Bernard meer verantwoordelijkheid kunnen krijgen. Hij kon zijn sterkte om mensen verder te helpen inzetten en zijn kennis en ervaringen delen met anderen. Hij wordt zelf ook sterker door dit te doen, want in de eerste plaats ga je uit van eigen kwaliteiten.

Sara ervoer zelf ook dat LetsCo! uitgaat van het versterken van mensen. Ze merkt dat er erg individueel gekeken wordt en dat is natuurlijk goed om mensen sterker te maken. Voor haar mocht het niveau gerust nog iets hoger liggen, maar ze begrijpt dat er rekening dient gehouden te worden met elke cursist. Mocht hier toch iets kunnen veranderen, zou Sara dat goed vinden, al wil ze ook niet meteen opdelen in groepen 'sterkeren' en 'zwakkeren'.

Inzetten op sociaal contact en initiatiefname was voor Sara belangrijk en daar werd ze enorm bij geholpen dankzij LetsCo!. Op deze manier hielpen ze haar sterker worden en bij het bijschaven van haar talenten.

Onze Nieuwe Toekomst wil mensen wakker schudden, stelt Marc. Mensen wijzen op hun talenten en ze helpen groeien.

Marc is een zelf-advocaat en vindt dit ook erg belangrijk, het laat je opkomen voor je mening en je rechten. Je leert instaan voor eigen beslissingen en de verantwoordelijkheid die daar bij komt kijken. Marc voelt zich sterker nu hij een zelf-advocaat is en wil als ervaringsdeskundige ook nieuwe leden bijstaan om hen te helpen bij het doorlopen van de stappen tot zelf-advocaat.

Thema's

Ook vanuit de thema's komt naar voor dat zelfstandigheid en zelfbepaling hoog op de agenda staan van de participanten. Door voor jezelf op te komen en zo veel mogelijk zelf te doen, wordt je sterker en is er ruimte om te groeien in je talenten.

Door te durven doorzetten, kan men ook makkelijker tot zelfbeschikking komen. Men moet gaan voor iets en gaan voor wat iemands interesses zijn. Op deze manier kan je je zelfbewustzijn verhogen.

Aansluitend bij ideeën van het burgerschapsparadigma en Kwaliteit van Bestaan

Vanuit de organisaties

Het burgerschapsparadigma geeft meteen een deel van het gedachtengoed weer van VONX en LetsCo!. Daarnaast wordt diversiteit ten zeerste gewaardeerd en ingezet gedurende de opleiding. Dit zijn zaken die ook aansluiten bij Disability Studies, het idee van inclusie en diversiteit (Van Hove et al., 2012).

LetsCo! zal ook van start gaan met het aanbieden van langlopende trajecten met focus op werk en met de bedoeling mensen toe te leiden naar begeleid werk.

“Dus echt met een impact op heel veel domeinen in hun leven en ook met de bedoeling iets in hun kwaliteit van leven te verbeteren.” (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Binnen de missie en visie van Arduin en de Academie voor Kwaliteit van Bestaan is kwaliteit van bestaan één van de kernfuncties (Jongewaard, 2005).

Elk jaar wordt er een nieuw cursusaanbod uitgebracht waarbij nieuwe zaken in het licht gezet worden, daarin wordt het cursusaanbod opgedeeld volgende de acht dimensies van Kwaliteit van Bestaan van Schalock en krijgen ze ook een eigen kleur om het zo helder mogelijk te maken (Schalock, 2007, in van Loon 2009).

De Persoonsgerichte Ondersteuningsmethodiek van Jos van Loon is gericht op het methodisch bevorderen van kwaliteit van bestaan voor mensen met een verstandelijke beperking (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014 ; van Loon, 2009). Men luistert naar de wensen van de cliënt en legt hun ondersteuningsbehoeften vast (van Loon, 2009).

Zelf-advocaten zoals binnen Onze Nieuwe Toekomst komen op voor zichzelf en voor hun belangen, wensen, behoeften en rechten. Ze maken zelf beslissingen en dragen daar ook zelf verantwoordelijkheid voor (Van Reusen et al., 1994).

Geen deficitdenken, ook geen verheerlijking

Vanuit de organisaties

Lien Verreyt en Jolien Smis van LetsCo! gaven in een gesprek aan dat ze niet aan ‘bepampering’ willen doen. Het benoemen van talenten is belangrijk, maar men mag ook niet alles als een talent aanschouwen om een tegengewicht te bieden aan hun beperking. Er mag dus ook geen verheerlijking van de beperking ontstaan door alles errond als talent te aanzien (persoonlijke communicatie, 29 april, 2014). Op het overzichtspapier met de talenten van de cursisten staat dan ook veel op, maar niet overdreven. Het is niet de bedoeling een te hoge verwachting te schetsen tegenover de stageleerkracht, het is voor niemand fijn om iets niet te kunnen inlossen. Er wordt een zo realistisch mogelijk beeld weergegeven van de cursist (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Lien Verreyt benadrukt dat we steeds dienen op te letten met selffulfilling prophecy. Wanneer iets een voldoende aantal keer gezegd wordt tegen een persoon, gaat deze dat namelijk vaak ook geloven en er zich naar gedragen. Dat is gevaarlijk als dat negatieve kenmerken zijn. Het omgekeerde kan echter ook ontstaan, dat men te veel positieve eigenschappen eigen maakt en ze dan niet blijkt te kunnen waarmaken. Dit wil LetsCo! vermijden (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Betutteling, daar heeft niemand wat aan, ook mensen met een beperking niet. Het gaat om respect hebben en dit wordt niet geuit door op een kinderlijke manier om te gaan met mensen. Dat kinderlijke is momenteel nog een valkuil in de samenleving (Van Hove et al., 2012). Zo geeft Marjan Roling van de Academie zelf aan dat je bijvoorbeeld geen kleurplaat geeft aan een volwassene iemand die graag tekent. Je gaat samen op zoek met die persoon wat hij of zij kan aanvangen met dat talent en probeert zaken als schilderen uit. Dat is gelijkwaardigheid en geen betutteling (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Dat in het boek van Arduin (Jongewaard, 2005) de wat ongelukkige woordkeuze gehanteerd wordt van 'personen met minder talenten' wanneer het gaat om personen met een ernstige of meervoudige beperking, doet verder niets af aan het feit dat ze erg inzetten op talenten. Het boek dateert ook van elke jaren geleden en de omschrijving kan op een andere manier bedoeld zijn. Het valt niet te betwisten dat men niet uitgaat van minder talenten bij personen met een beperking, dat bevestigt ook M. Roling (persoonlijke communicatie, 13 mei, 2014).

Thema's

Het is voor de participanten belangrijk om vrijheid te hebben, op deze manier kunnen ze ook worden wie ze echt zijn en hun talenten laten spreken. Wanneer er sprake is van deficitdenken, gaan mensen met een beperking meer beknot worden in hun vrijheid volgens de participanten en dat willen ze vermijden.

Als onderzoeker is op te merken dat hoezeer mensen soms labeling willen tegengaan, ze soms toch termen gebruiken uit gewoonte die eigenlijk beperkend werken. Men wil dus af van het deficitdenken en het benoemen van mensen op een manier die niet op mogelijkheden wijst, maar neemt soms taalgebruik over van begeleiding via de voorziening waardoor dit in stand kan blijven.

Inzetten op talenten en mogelijkheden

Vanuit de organisaties

Dit sluit aan bij het gedachtegoed van LetsCo! die zich daarvoor baseert op Luk Dewulf (2009). Hij heeft het over positieve psychologie, die focust op zaken die goed gaan in plaats van de eenzijdige nadruk op problemen en psychische stoornissen zoals in vroeger onderzoek. Men ziet een beperking niet langer als een persoonlijke tragedie zoals vroeger in het medisch model het geval was (Goodley, 2011). Net zomin als LetsCo! dat doet.

Dewulf (2009) gaat er vanuit dat we dienen in te zetten op waar we goed in zijn, onze talenten, en geen tijd verspillen aan zaken waarvan we weten dat we ze nooit goed zullen kunnen. Zoals hij zelf stelt in zijn boek: iedere persoon, wat zijn aard, opvoeding, voorgeschiedenis, achtergrond, lichamelijke of geestelijke beperkingen ook zijn, heeft talent! (Dewulf, 2009, p. 28).

Lien Verreyt van LetsCo! geeft zelf ook aan dat ze niet kijken naar de beperking, ze gaan ook niet nagaan in hoeverre de cursisten een verstandelijke beperking hebben. Het gaat om mensen met een eigen tempo van leren die zichzelf willen komen verrijken (persoonlijke communicatie, 29 april, 2014).

De theorie van Dewulf wordt zoveel mogelijk in praktijk toegepast. Ze hebben zijn toolbox (Dewulf & Beschuyt, 2012) aangepast zodat deze nog meer aansluit bij de opleiding tot co-begeleider. Zo leren cursisten hun talenten ook zelf te herkennen en die van anderen. Ook de stagebegeleiders worden meegenomen in het talentenverhaal van Dewulf en krijgen de waarderende bril nog wat verder op de neus. Ze zien bij LetsCo! deze echt als een manier van kijken (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Het begeleiden van talenten verloopt op verschillende manieren bij LetsCo!. Zo mogen de cursisten zelf veel aangeven rond hun talenten in hun evaluatie, bijvoorbeeld door aan te geven wat goed en minder goed gaat in de klas, wat hun favoriete taken zijn en wat ze nog willen leren. Ook de leerkracht bij wie de cursist werkzaam is, geeft bij de evaluatie de talenten en verdere groeikansen van de cursist mee. Er wordt ook veel geobserveerd door de cursusbegeleiders, bijvoorbeeld aan lichaamstaal bij rollenspelen, het kiezen van hoeken, het communiceren met medecursisten (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

De Academie heeft een aanbod rond wonen, werken, leren en vrije tijd en besteedt daarbij veel aandacht aan talenten. Ze willen een steun zijn voor de cliënten bij het ontplooiën van hun talenten (Stichting Arduin, 2013a).

Via meervoudige intelligenties (Gardner, 1995), wil de Academie inzetten op talenten. Men gaat op zoek naar de intelligentie bij die persoon en zet daar dan op in. Vanaf de kennismaking gaan ze op zoek naar mensen hun interesses, talenten, waar ze blij van worden. Ze willen uitgaan van wat iemand kan en niet van wat niet, deze zaken kunnen dan ingezet worden om dingen die men wil leren te ontwikkelen. Door iets aan te bieden op de acht verschillende MI-manieren ga je ontdekken waar iemand zijn leermanier zit en dan kan je daar op verder bouwen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Arduin gaat in tegen instellingen die talenten weigeren te ontdekken of zelfs erkennen. Zij willen net sturen op talenten. Het vormt het uitgangspunt bij het bepalen van ieders individuele traject. Men moet doen waar men goed in is en elkaar stimuleren. Blijven hangen bij moeilijkheden is de energie niet waard (Jongewaard, 2005).

“Niet alles is mogelijk, tuurlijk, maar als je uitgaat van mogelijkheden, is er wel heel veel mogelijk, daar wil ik heel graag in geloven” (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Onze Nieuwe Toekomst wil aantonen dat iedereen mogelijkheden heeft, eigen mogelijkheden. Dit doen ze op verschillende manieren, zoals het tegengaan van onrechtvaardigheden (<http://ont.be>).

Voor mensen kunnen groeien, dienen ze zelf bewust te worden van hun krachten. Door het opgroeien in een erg beschermende omgeving, kan dit moeilijker zijn (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.). Tot op de dag van vandaag kijkt nog niet iedereen voorbij de beperking, dit heeft te maken met de beeldvorming van personen met een verstandelijke beperking (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.). De paradigmaverschuivingen doorheen de jaren hebben wel al voor een vooruitgang gezorgd (Van Gennep, 2007). De taak van de coach is te geloven in de mogelijkheden van de mensen met beperking (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.).

Vanuit de participanten

Bernard geeft aan dat hij Binnen Arduin reeds enkele mooie voorbeelden heeft gezien van hoe mensen te stimuleren te doen waar ze goed in zijn. Eén daarvan is 't Spiegeltheater waar mensen met een beperking de kans krijgen op te treden voor publiek, het is een theatergroep. Bernard vindt dit een goede manier om cliënten een stapje hoger te brengen en hen laten tonen waar ze goed in zijn. Hij vindt het goed dat de Academie ook al eens een talentenjacht georganiseerd heeft, maar is minder tevreden van de uitwerking, aangezien mensen met een beperking niet konden optreden.

Hij wil nu samen met de Academie bekijken hoe ze dit kunnen aanpakken en in de toekomst nog eens een talentenjacht organiseren waaraan Bernard dan zelf ook zou deelnemen. Hij voelt zich dus zelf ook gesteund in zijn talent.

Bernard stelt vast dat er een groot verschil is tussen het aanwezig zijn in de Academie en het dagelijkse leven in de samenleving. Terwijl er binnen de Academie veel aandacht geschonken wordt aan talenten, is dit in onze maatschappij nog niet altijd het geval. Hij vindt het een algemene tendens dat er te veel gekeken wordt naar wat mensen niet goed kunnen en dat dit niet enkel bij personen met een beperking opvallend is.

Sommige mensen weten van zichzelf waar hun talenten precies liggen, anderen zijn nog volop aan het zoeken. Voor hen is er eventueel een vorming binnen VONX om samen te kijken waar de talenten precies te situeren zijn. Sara is zelf iemand die zich bewust is van wat ze graag en goed doet, maar vindt het een goede zaak dat er een cursus bestaat voor mensen die hier hulp bij kunnen gebruiken en zou daar ook gebruik van maken mocht ze in hun plaats zijn.

Sara vindt het goed dat er bij LetsCo! wel enkele verwachtingen zijn, maar geen af te checken competenties die het veel zwaarder zouden maken en ook voorbij gaan aan het idee van talenten te stimuleren. De vrijheid die de cursisten op die manier wel krijgen, is positief. LetsCo! bekijkt vooral hoe ze de talenten die ze hebben kunnen inzetten in de kleuterklas in dit geval, je leert dus het beste halen uit je talenten en dat is volgens Sara een troef.

De ondersteuning die LetsCo! geeft, vindt Sara erg goed. Ze gaan echt op zoek naar wie iemand is en waar zijn of haar talenten liggen om daar dan verder mee aan de slag te gaan in de opleiding tot co-begeleider.

Marc schenkt zelf veel aandacht aan talenten bij anderen en zal dit ook opmerken. Ook binnen ONT gebeurt dit, mensen een pluim geven als ze iets goed doen bijvoorbeeld of opmerken dat ze ergens wel erg goed in zijn. De talenten van mensen worden ook ingezet om anderen te helpen. Doordat Marc zo zelfstandig is, mag hij anderen op weg helpen met de trein bijvoorbeeld. Elkaar helpen dus en talenten delen.

Thema's

Het hebben van werk is belangrijk voor de participanten, het kunnen inzetten van hun talenten op het werk des te meer. Het is voor hen van belang dat mensen hun mogelijkheden zien en dat werkgevers hier op inzetten.

Beperking als sociaal, politiek en cultureel fenomeen; invloed van omgeving/netwerk

Vanuit de organisaties

Bij LetsCo! zien ze een netwerk als een positieve schakel die net mee kan zorgen dat talenten tot bloei komen. Het netwerk kan een hefboom zijn om talenten in het positieve te laten doorschijnen, net zoals de personen waarmee ze samenwerken tijdens hun stageperiode doen (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Marjan Roling geeft aan dat labeling er gekomen is door de mensen zelf.

Ja, we hebben het zelf gedaan. We hebben het zelf ooit gedaan, gestickerd, we hebben toen ooit bepaald in het verleden, in de historie van nou jij hebt een beperking en ik niet, dus ik ga voor jou zorgen nu, want dat heb jij nodig, he. Dat hebben wij allemaal zelf bedacht. Dus mensen zijn daar allemaal in gaan geloven, de ondersteuners zijn er in gaan geloven en de cliënten zijn ook daarin gaan geloven, zich daar naar gaan gedragen. (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014)

De visie van Stichting Arduin wil dat dit wegvalt en dat we mensen met een beperking zien als klanten, wat kunnen wij voor u betekenen, wat kunnen wij leveren dat u nodig heeft (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Vanuit de participanten

Marc stelt vast dat er in het leven veel drempels zijn, zeker voor een persoon met een beperking. Men moet steeds door deze drempel breken, een drempel binnen de samenleving die maakt dat een beperking meer naar voor komt. Door de drempel te overwinnen kan men wel groeien en bewijzen dat iets wel kan, beperking of niet. Dit valt binnen ONT bijvoorbeeld op bij beleidsparticipatie, hier zijn nog veel hindernissen onderweg waar aan gewerkt dient te worden.

Thema's

De participanten ervaren hun netwerk vooral als een steun voor hun talenten en ervaren hun netwerk dus niet als een beperkende factor. Het is meestal iemand binnen hun netwerk die hun talent erkent en deels dus ook ontdekt heeft.

Achteraf bekeken merken de participanten dat het onderwijs zijn bijdragen geleverd heeft tot hun talenten. Ze staan dus positief tegenover onderwijs, maar staan er op het moment zelf niet bij stil welke invloed het heeft op hun talenten. Sommige van de participanten ervaren het wel als beperkend om naar het buitengewoon onderwijs te gaan en daar geconfronteerd te worden met verschillende beperkingen en er zo de nadruk op te leggen. Anderen zien dit als positief en meer toegepast op hun noden en talenten.

Men heeft het gevoel dat een beperking een invloed kan hebben op talenten. Mensen kunnen bezorgder zijn en daardoor bijvoorbeeld zelfstandigheid wat intomen. Het is echter niet sowieso een negatieve factor, maar het heeft wel een invloed.

Ervaringsdeskundigheid inzetten: stem bieden aan personen met een beperking

Vanuit de organisaties

Via het werkplekleren bij LetsCo! kunnen mensen met een beperking in het reguliere arbeidscircuit tonen wat ze waard zijn. Hun meerwaarde aantonen. Scholen vragen ondertussen soms zelf al naar stagiaires, want zien het meewerken van personen met een beperking en hun zienswijze als een extra waarde, niet enkel bij het krijgen van hulp, maar ook in beeldvorming en samenwerking (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Marjan Roling ziet zelf dat er tussen de periode van de Arduinse school en de Academie van Kwaliteit van Bestaan al heel wat veranderd is. Toen was het aanbod qua cursussen ook nog veel beperkter en ook de rol van trainer is veranderd, deze is nu veel meer verbindend geworden, hoe kunnen zij zorgen dat de cursisten leren wat ze willen leren. Anders dus dan de traditionele manier van onderwijzen die enkele jaren geleden voorop stond (persoonlijke communicatie, 13 mei, 2014).

Bij het samenstellen van het cursusprogramma probeert men binnen de Academie zoveel mogelijk uit te gaan van de leervraag van de cursisten (Stichting Arduin, 2013b).

De Academie zet in op vraaggerichtheid van cliënten bij het samenstellen van het cursusaanbod (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013 ; persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Op deze manier luisteren ze wat de cliënten en medewerkers te vertellen hebben en wordt er een stem gegeven.

‘Wij hebben ook een stem!’ (<http://ont.be>). Dat is wat Onze Nieuwe Toekomst nog eens duidelijk wil maken. Dat er meer emancipatie is van mensen met een verstandelijke beperking, is voor hen duidelijk, dergelijke self-advocacygroepen dragen daar ook toe bij. We zijn er echter nog niet (van Loon & Van Hove, 2001).

Ervaringsdeskundigheid is erg belangrijk binnen Onze Nieuwe Toekomst. Dit geeft mensen de kans te tonen wie ze zijn en wat hen aanbelangt. Jammer genoeg is er binnen het beleid op te merken dat er nog een lange weg af te leggen is als het aankomt op het inzetten van ervaringsdeskundigheid (Maillard & Van Dorpe, 2013). ONT wil hier een steentje toe bijdragen via hun project rond beleidsparticipatie. Soms met succes, soms met veel drempels (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.).

Via de workshops die Onze Nieuwe Toekomst aanbiedt, wil men zijn ervaring delen met anderen (<http://ont.be>). Op deze manier kunnen andere personen ook sterker worden.

Men is momenteel bezig met het vormen van groepen binnen ONT waarin dan telkens een kernlid zit met enkele jaren ervaring. Op deze manier kan iemand het voorbeeld stellen voor anderen en wordt de ervaringsdeskundigheid van de persoon met beperking op een positieve manier ingezet (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Vanuit de participanten

Door mensen met een beperking zelf aan zet te laten binnen ONT krijgen ze ook een stem. Ze kunnen ervaringen delen met anderen en zo elkaar helpen groeien, dat is volgens Marc één van hun troeven, het feit dat mensen de kans krijgen te spreken. Ook bijvoorbeeld door de uitwisseling van ideeën met andere landen krijgt men de gelegenheid eigen ervaringen te delen.

Kernleden die al enkele jaren bij ONT aangesloten zijn, kunnen nu zelf als coach fungeren voor nieuwe leden. Dit geeft hen de kans hun opgedane kennis en ervaringen door te geven aan anderen die op die manier zelf ervaringsdeskundigen worden. Er wordt iets gedaan met wat mensen met een beperking weten, het wordt op een zinvolle manier ingezet om anderen vooruit te helpen en dat is belangrijk voor Marc.

Thema's

De participanten leggen de nadruk op het delen van talenten met anderen, op deze manier delen ze hun ervaringsdeskundigheid op die vlakken met anderen. Sporttips geven, mensen leren hoe ze kunnen opkomen voor zichzelf, cursisten bijstaan tijdens het volgen van een opleiding.

Sociale verandering bewerkstelligen

Vanuit de organisaties

Eén van die barrières is het feit dat er nu na een opleiding in het buitengewoon secundair onderwijs niet veel te beleven is qua werkgerelateerde opleiding. LetsCo! wil dit via opleidingsdagen en werkplekleren opvangen en op deze manier tegemoet komen aan enkele noden en wensen van personen met een beperking (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Het is momenteel zo dat personen die aan begeleid werken doen onbezoldigd werk verrichten. LetsCo! pleit voor een erkenning van het werk van mensen en noemen het daarom ook geen vrijwilligerswerk. Het zou ideaal zijn als mensen betaald kunnen worden voor hun werk, maar momenteel brengt dat te veel voorwaarden met zich mee. Dit zou leiden tot het werken met competenties en hogere werkdruk (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014). Pas als hieraan iets zou veranderen, zou het beter zijn voor personen met een beperking om betaald werk te verrichten.

Door het aanbod zowel toegankelijk te maken voor mensen met een beperking als profs*, streeft men naar een gelijkwaardigheid, deze zou overal in de samenleving aanwezig dienen te zijn (VONX, 2013c).

Via de kijk van LetsCo! naar talenten vanuit de theorie van Dewulf hoopt men dat meer en meer mensen op dezelfde manier kijken naar de co-begeleiders. Op deze manier ontstaat er een andere ingesteldheid bij mensen (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014). Lien Verreyt voelt binnen de organisatie dat er al veel veranderd is tegenover vroeger. Nu is er een groter draagvlak volgens haar en staan mensen meer open voor mensen met een beperking in het gewone leven. Dat er reeds meer met een talentenbril naar mensen gekeken wordt, ook vanuit werkgevers en –nemers die meer mensen met een beperking de kans geven aan de slag te gaan. Het is zo dat niet alle sectoren aangewend worden in opleiding binnen LetsCo!. Werken met erg kleine kinderen wordt niet aangeboden en ook de profitsector wordt niet als doelsector aanschouwt. Het gaat meer om zachte sectoren, al zien ze op termijn ook wel iets gebeuren rond logistieke taken. Deze vraag is er ook vanuit de personen zelf, naar Horeca en naar logistiek. Momenteel bieden ze daar een antwoord op via korte modules (persoonlijke communicatie, L. Verreyt, 29 april, 2014).

Men wil binnen Arduin gelijkwaardigheid vooropstellen en is er van overtuigd dat dit binnen de samenleving ook zo zou moeten zijn. Binnen de Academie wordt de gelijkwaardigheid onder andere duidelijk via de ondersteunend trainer. Zo is de trainer af en toe cursist en de cursist trainer (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Door mensen binnen Onze Nieuwe Toekomst sterker te maken, kunnen ze ook sociale veranderingen verwezenlijken. Dit is een proces van jaren, maar ze zien zelf wel al vooruitgang en dat is belangrijk. Beter traag en gestaag dan helemaal niet.

Om de motor van sociale verandering te laten draaien, dienen we te maken dat we de cultuur van het zwijgen voorgoed doorbreken. (Freire, 2005 ; Maillard & Van Dorpe, 2013). Onze Nieuwe Toekomst wil bijdragen aan een bewustmakingsproces (Freire, 2005).

De pedagogiek van de onderdrukken (Freire, 2005) maakt dat veel personen met beperking zijn opgegroeid binnen grootschalige voorzieningen waar men zich diende te houden aan afspraken en regels. Om daar nu uit te breken, dat is niet vanzelfsprekend. Onze Nieuwe Toekomst wil daar bij helpen, door hen welkom te laten voelen en een mening te laten hebben. Ze krijgen de kans nieuwe ervaringen op te doen en dingen te absorberen (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

ONT merkt dat ze soms nog moeite ervaren om mensen lang genoeg verbonden te houden. Veranderingen komen er niet zomaar plots, maar voor sommigen is het moeilijker dit geduld op te brengen dan voor anderen. Dit is iets waar ONT volop aan aan het werken is, hoe mensen verbonden houden (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Vanuit de participanten

Marc ziet dat mensen vroeger meer opgesloten zaten en dat dat nu nog steeds zo is voor sommige mensen met een beperking. Voorzieningen die mensen onvoldoende vrijheid geven en zo mensen klein houden. ONT wil mensen de kans geven eigen keuzes te maken en recht van spreken geven. Ze zijn er om mensen bewegingsruimte te bieden en dat vindt Marc belangrijk en benadrukt hij ook zelf.

Thema's

Drempels kunnen mensen en hun talenten afremmen. Door sociale verandering na te streven, kunnen we niet alle drempels, maar toch enkele drempels die er vooral zijn voor mensen met een beperking wegwerken.

Inclusie en participatie bevorderen

Vanuit de organisaties

VONX en LetsCo! gaan voor een inclusieve maatschappij en door in te zetten op talenten kunnen personen met een beperking meer hun rol opnemen in de samenleving. Een voorbeeld daarvan zijn de 'actief burgerschapsprojecten' die ze op poten zetten (Hemelsoet & Verreyt, 2013).

Inclusie wordt aangegeven als één van de kernfuncties in de missie en visie van Arduin en de Academie voor Kwaliteit van Bestaan (Jongewaard, 2005).

Arduin en de Academie willen een leven lang leren bereiken in een samenleving waarin iedereen meedoet (Stichting Arduin, 2013b).

Via ervaringsgericht leren, sluit men zo dicht mogelijk aan bij de belevingswereld en het handelen van de cursist (Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin), 2013). De Academie stimuleert op deze manier ook inclusie en participatie door het leren in de samenleving zelf te voorzien. Rene van der Waal, manager van Stichting Arduin geeft zelf ook aan dat je de wereld niet kan ontdekken vanuit een lokaal (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Arduin en de Academie leggen de laatste jaren steeds meer nadruk op het feit van buiten de gebouwen te gaan, ze houden ook onder andere binnenloopactiviteiten voor ieder die interesse vertoont om eens langs te komen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Zo organiseren ze sportdagen, rommelmarkten en nog meer van dergelijke zaken om mensen met en zonder beperking samen te brengen. Dit jaar was er een mooi inclusieproject waarbij een kunstbankje in een naburig park gemaakt werd door de Academie en een reguliere middelbare school uit de buurt (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Door te zorgen dat cliënten de kans krijgen te wonen en werken waar ze willen, stimuleren ze inclusie (van Loon & Van Hove, 2001). Ze zijn ondertussen reeds enkele jaren bezig met het zoeken van werk binnen de reguliere arbeidsmarkt. Er is al veel progressie, maar nog niet voor iedereen een succes, zowel langs de kant van de persoon met beperking als van de werkkant. Jobcoachen proberen hieraan tegemoet te komen en men gaat nu ook intensief op zoek naar een job die bij de persoon past. Er is meer kans op slagen als er sprake is van intrinsieke motivatie, er is nood aan succeservaringen (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014 , Csikszentmihalyi, 1999).

De Academie geeft op het einde van cursussen een certificaat mee. Dit werd vroeger ook gedaan, maar met een andere betekenis (Jongewaard, 2005). Toen was het meer een maatschappelijk gewenst papier en kwam men toch uit bij verwachte competenties (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014). Volgens meervoudige intelligenties en het ervaringsgericht leren zijn rapporten uit den boze en dienen we successen te vieren (van Herpen, 2005). Nu werken ze met een nulmeting en metingen tussendoor om groeimomenten weer te geven. Door je groei te laten zien, maak je de verwezenlijking ook echt eigen. De omgeving kan hier dan op reageren en eens die bal aan het rollen gaat, is er weer een stap richting inclusie gezet (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Vanuit de participanten

Bernard geeft aan dat er binnen de Academie enorm veel moeite gedaan wordt om inclusie te bevorderen en talenten te benadrukken, maar dat het effect op de buitenwereld vrij klein is. Eens hij stappen buiten de Academie zet, merkt hij meteen het verschil en zeker het feit dat je als persoon met een beperking nog niet als vol aangenomen wordt.

De nadruk op het ervaringsgericht leren spreekt Bernard aan en vindt hij ook zeker terug in de Academie. Aangezien hij iemand is die iets leert door het te doen, komt hij goed tot zijn recht binnen deze visie.

Via de Academie kan men beroep doen op een jobcoach, maar deze is er vooral ter ondersteuning tijdens een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld, het voeren van het gesprek blijft in handen van de persoon zelf en dat vindt Bernard goed. Hij hecht veel belang aan werken, maar zou liever werk vinden binnen de reguliere arbeidsmarkt, nu werkt hij binnen een bedrijf van Stichting Arduin. Hij krijgt af en toe wel de kans aan de slag te gaan, maar momenteel vormt de werkdruk nog een probleem en dat zou Bernard graag anders zien.

Thema's

De participanten geven aan dat er reeds heel wat positieve zaken gebeuren binnen organisaties, zoals het inzetten op inclusie en het bevorderen van opkomen voor rechten. Wat echter wel opviel binnen het onderzoek is dat dit nog onvoldoende overgenomen wordt door de rest van de samenleving volgens de participanten.

Opkomen voor rechten

Vanuit de organisaties

LetsCo! komt via zijn opleidingen tegemoet aan ieders recht op onderwijs en werk en vult het hiaat dat er momenteel is na het buitengewoon secundair onderwijs.

De Academie hecht belang aan rechten en vooral aan het recht op kwaliteit van bestaan. Ze geven aan dat de rechten van de mens voor iedereen van tel zijn en willen hier dan ook toe bijdragen vanuit de Academie (persoonlijke communicatie, M. Roling, 13 mei, 2014).

Onze Nieuwe Toekomst bestaat uit zelf-advocaten (Van Reusen et al., 1994). Om dit te worden, dien je te durven opkomen voor je eigen rechten (Nussbaum, 2009).

Vanuit de participanten

Binnen de Academie wordt ruimschoots aandacht geschonken aan rechten en opkomen voor jezelf. Eens hij echter buiten komt, merkt hij dat er nog werk is om dit door te trekken naar de wijde wereld toe, nu durft hij minder voor zijn rechten opkomen. De Academie onderneemt meer en meer initiatieven om dit te verwezenlijken en dat vindt Bernard goed.

Iedereen heeft rechten, maar niet iedereen durft er voldoende voor opkomen, zeker niet als deze kans er nooit geweest is in het verleden. ONT helpt je om op te komen voor je rechten en legt ze uit, bijvoorbeeld aan de hand van hun mensenrechtenspel. Marc hecht veel belang aan mensenrechten en het respecteren daarvan en vindt het goed dat ONT hierin een rol inneemt. Mensen hebben ook het recht om deel te nemen aan raden, Marc merkt echter dat hier nog veel groeimogelijkheden liggen en dat mensen nog meer dienen door te duwen en op te komen voor waar ze recht op hebben.

Je positie kennen als professional en deze ook een plaats geven in de relatie met anderen

Vanuit de organisaties

Dat gelijkwaardigheid voorop staat in de Academie is duidelijk te merken aan het feit dat de hulpverleners als ondersteuners aangesproken worden (M. Roling, persoonlijke communicatie, 13 mei, 2014).

Ondersteuning, voor ieder op een andere manier, door coachen is binnen Onze Nieuwe Toekomst erg belangrijk. De mensen met beperking nemen wel de beslissingen, maar er is steeds iemand om te ondersteunen indien ze hier behoefte aan hebben. Dit maakt dat mensen zich ten volle kunnen ontplooien en zo ook bijleren en zich optimaal voelen (Onze Nieuwe Toekomst vzw, z.j.).

Binnen ONT hecht men er belang aan dat ondersteuners of coachen met hun voeten op de grond staan en niet spreken over mensen, maar samen met mensen (persoonlijke communicatie, Y. Spriet, 18 april, 2014).

Vanuit de participanten

Marc vindt het belangrijk dat kernleden en coachen niets doen in de plaats van de persoon, maar er wel zijn voor advies en goede raad. Het is echter de bedoeling dat de persoon met een beperking zelf het heft in handen neemt en onderneemt wat hij anders wil zien. Op deze manier houdt ieder zich aan zijn taken en krijgen mensen de kans zelf dingen te veranderen.

Ondersteuning is belangrijk, ook volgens Marc. Hij is echter van mening dat er nog meer ondersteuning tussen leden van ONT dient te gebeuren in plaats van van coach tot lid. Hoe meer mensen met een beperking elkaar kunnen ondersteunen zonder hulp van anderen, hoe beter. Elkaar tonen dat als ik het kan, jij ook.

Wat opvallend is, is dat de belangrijkste zaken die de participanten zelf aangeven in hun leven, voor een groot deel overeenstemmen met wat de drie organisaties voorop stellen. Vandaar dat heel wat theorie uit het gedeelte van het literatuuroverzicht terugkeert in de analyse.

7.3 Besluit

Op deze plaats binnen de Masterproef zouden perfect enkele aanbevelingen kunnen staan voor de organisaties. Punten waaraan ze nog kunnen werken om aan zoveel mogelijk kenmerken te voldoen van Disability Studies. Al zou men na het doorlezen van deze Masterproef beter moeten weten. Er wordt in dit onderzoek vertrokken vanuit waarderend onderzoek en dan kan enkel vastgesteld worden dat de organisaties in dit onderzoek de tijd nemen om in te zetten op talenten. Hier in het bijzonder op talenten bij personen met een verstandelijke beperking. Daarvoor moet men niet perfect zijn, men moet wel willen luisteren naar mensen en hun inbreng waarderen en daar actief mee aan de slag gaan. Laat hen dus een voorbeeld zijn voor anderen en een stimulans dat het werkt. Het is ook op te merken dat alle participanten erg lovend zijn over de betreffende organisatie en dergelijke werkwijzen toejuichen en ook zouden aanraden aan anderen. Dat is wat hier telt, dat mensen voelen dat er iets wordt gedaan met hun talenten.

Er kan op basis van deze discussie gesteld worden dat de participanten op de meeste punten aansluiting vinden bij de werking die de organisaties voorop zetten. Dat er overal ruimte is om te groeien, is logisch. Dat is hier niet anders, zo geven de participanten ieder één tip mee naar de toekomst toe.

Sara geeft aan dat het zeer goed is dat LetsCo! wil differentiëren en iedereen de kans geven deel te nemen aan de opleidingen, ongeacht het precieze ontwikkelingsniveau. Ze zou wel de tip willen geven om eens na te denken hoe dit kan blijven gebeuren, maar het toch niet zo is dat het voor anderen iets te makkelijk volgen wordt.

Bernard geeft aan dat hij erg graag werk zou vinden binnen de reguliere arbeidsmarkt, nu is hij vooral werkzaam binnen eigen bedrijven van Stichting Arduin. Hij krijgt wel kansen om daarbuiten aan de slag te gaan, maar heeft nog geen echte aansluiting gevonden. Dit is dus iets waar hij graag nog meer ondersteuning bij wenst te ervaren.

De Academie pakt het ondertussen zo aan dat ze eerst kijken of er een match bestaat tussen de persoon en de werkplek alvorens de sprong te wagen, om zo teleurstellingen te voorkomen.

Marc geeft aan dat Onze Nieuwe Toekomst bestaat uit leden en coachen die elkaar ondersteunen. Hij zou graag in de toekomst zien dat personen met een verstandelijke beperking elkaar onderling nog meer kunnen ondersteunen en advies geven, zij moeten het zelf doen. De coach is er dan meer op de achtergrond en biedt aanvullende ondersteuning wanneer nodig. Dit is iets waar Marc naartoe zou willen groeien, mensen met een beperking nog meer op de voorgrond brengen.

7.4 *Ethische reflecties rond het onderzoek*

Wie Portraiture zegt, zegt samenwerken en overleggen. Doorheen het onderzoek bleek dat dit een niet te verwaarlozen factor is in de tijdsplanning. Het is een zeer interessante methodiek, die echter niet te onderschatten is qua intensiteit. Je werkt met mensen, wat maakt dat er steeds onverwachte zaken kunnen gebeuren. Tijdsgebrek, ziekte en dergelijke meer maken dat het niet altijd makkelijk was om vlot contact te houden. Anderzijds is het erg boeiend om op deze manier te werken, het is dus eerder een soort waarschuwing voor mensen die in de toekomst aan de slag willen gaan met Portraiture: neem voldoende tijd om het ritme van de geportretteerden te volgen, dan kom je tot mooie dingen samen.

7.5 *Beperkingen van het onderzoek*

Er is hier een portret neergezet van drie verschillende, unieke persoonlijkheden. Dit geeft natuurlijk niet het verhaal weer van alle personen met een verstandelijke beperking, maar het maakt wel het doel van dit onderzoek duidelijk, dat mensen met een beperking zeker ook over een pak talenten beschikken en dat het loont om hier op in te zetten. Het is dus telkens een aanzet tot het aanspreken van mensen met een beperking en organisaties stimuleren hier op in te zetten. Het is dus zo dat deze verhalen heel anders geweest waren, mochten er drie andere participanten toegezegd hebben voor dit onderzoek. Er zou ook nog andere informatie opgedoken kunnen zijn, mocht ik met andere medewerkers gesproken hebben binnen de organisaties. Het is echter het opzet van het onderzoek om deze verhalen op zich te laten bestaan en voor zich te laten spreken en niet om alle personen met een verstandelijke beperking een portret te geven.

Een portret is op zich iets statisch. Mensen veranderen en ik merk als onderzoeker dat de participanten gedurende de periode tussen het begin van het onderzoek en nu al heel andere personen geworden zijn. Dit maakt echter niet dat een portret niet zinvol is. Een foto is ook een momentopname, maar geeft wel een mooi beeld van een persoon op dat moment. Zoals Jolien Smis van LetsCo! aangaf tijdens een gesprek, als je één keer naar een voorstelling gaat kijken, is het daarna ook gedaan, maar dat maakt niet dat het tijdverspilling geweest is. Het blijft iets kostbaar (persoonlijke communicatie, 29 april, 2014).

Er zijn weinig restricties opgelegd bij het selecteren van participanten. Ik wilde bij voorbaat geen mensen uitsluiten. Toch is het zo dat de participanten stuk voor stuk verbaal sterk zijn. Ik ben me terdege van bewust dat dit onderzoek op een andere manier zou verlopen zijn met een persoon met minder verbale mogelijkheden. Er is hier een keuze geweest voor mensen die mee wilden nadenken rond talenten en wat dit voor hen inhoudt, dat maakt echter niet dat mensen die minder verbaal zijn, niet kunnen deelnemen aan dergelijke onderzoeken. De portretten worden natuurlijk voor een groot deel samengesteld op basis van wat participanten vertellen, maar ook aangevuld met observaties vanuit de onderzoeker bijvoorbeeld.

Als onderzoeker maak je soms onbewust interpretaties die dan in een portret kunnen sluipen, daar is de techniek van Portraiture zich zelf ook wel van bewust (Lawrence-Lightfoot, 2005). Om dit voor een deel tegen te gaan, zijn de portretten steeds ter beschikking geweest van de participanten en konden ze aanpassingen doen waar ze wilden. Ook de stukken tekst waarin medewerkers aangehaald of geciteerd werden, zijn ter voorlegging gebracht.

7.6 Ideeën voor vervolgonderzoek

Aangezien er momenteel weinig onderzoek bekend is rond het inzetten op talenten bij personen met een verstandelijke beperking en dit weergegeven aan de hand van portretten, kan dit zeker een aanzet zijn tot verder onderzoek op dit vlak.

Het mooie zou zijn dat hierin bij een volgend onderzoek mensen aan bod komen met erg veel talenten, maar die minder verbaal zijn. Creatief aan de slag gaan en weergeven waartoe mensen in staat zijn. Ik stond hier zelf vooral bij stil na een opmerking van Y. Spriet tijdens een gesprek. Hij gaf aan dat het interessant zou zijn dat er een portret gemaakt zou worden van iemand binnen Onze Nieuwe Toekomst die over erg veel talenten beschikt, maar ze zelf niet verbaal kan uitdrukken (persoonlijke communicatie, 18 april, 2014). Het lijkt me inderdaad wel boeiend dit zelfde onderzoek te herhalen binnen zelf gekozen organisaties die inzetten op talenten, bij minder verbaalkrachtige personen.

Dit kan een tegengewicht bieden aan de vele onderzoeken rond beperkingen en beperkende factoren (Shazer et al., 1986). Dit dient niet beperkt te blijven tot personen met een verstandelijke beperking, maar kan algemener doorgetrokken worden naar onze samenleving, een focus op wat wel goed loopt. Slechts op deze manier, via het verder zetten van dit soort onderzoeken, kan er ook wel degelijk een verandering ontstaan in het denken van bepaalde mensen en organisaties.

Vervolgonderzoek hoeft echter niet per se te focussen op personen met een verstandelijke beperking die verbonden zijn aan een organisatie zoals in dit onderzoek het geval was. Het zou mooi zijn te kijken in hoeverre er reeds ingezet wordt op talenten vanuit de maatschappij en dit aan de hand van portretten. Op deze manier is het mogelijk erg persoonlijke verhalen neer te zetten met ervaringen op verschillende vlakken. Wanneer werd er duidelijk wel ingezet op je talenten, wanneer miste je dat duwtje in de rug en dergelijke meer. Het lijkt me dus boeiend in de toekomst los te komen van het feit dat enkel organisaties dienen verder te bouwen op talenten bij personen met een beperking, laat dergelijk onderzoek een stimulans zijn voor de hele samenleving om dit te doen en de meerwaarde voor de maatschappij ook in te zien.

8. Conclusie

Dit onderzoek ging om drie participanten en hun talenten. Welke talenten zien ze bij zichzelf en welke zien anderen? Hoe zetten de organisaties waarmee ze banden hebben in op hun talenten en vinden ze dit een geschikte manier? Dergelijke zaken kwamen doorheen het onderzoek uitgebreid aan bod.

We kunnen aan het einde van deze Masterproef stellen dat de participanten tevreden zijn met hun talenten en hoe er door de drie betreffende organisaties op ingezet wordt. Ze zien enkele kleine groeikansen naar de toekomst toe, maar zijn in grote mate tevreden met wat er nu is. De grootste punten van kritiek zijn er naar de samenleving toe.

Deze kan volgens Marc, Sara en Bernard nog op verschillende punten meer aandacht schenken aan hun talenten, bijvoorbeeld door hun werkmogelijkheden te geven binnen het verlengde van wat ze graag en goed doen of door hen meer op te nemen binnen beleid bijvoorbeeld. Simpelweg vertrouwen hebben in mensen en geloven dat ze over voldoende talenten beschikken om zaken tot een goed einde te brengen.

Het is zo dat de organisaties alle drie hetzelfde doel voor ogen hebben: het inzetten en laten groeien van talenten. De zaden hiervoor zijn echter wel gezaaid op verschillende velden. Zoals hierboven aangegeven volgde Sara een opleiding binnen LetsCo! en gaat ze nu verder haar eigen weg, met ervaringen en leerbewijs in haar achterzak. Via de korte modules, kan men nu ook bijleren rond zaken die met werk te maken hebben, zoals hoe sterk in je schoenen te staan op je werk (LetsCo!, 2012). Het is een professionele organisatie die individuele trajecten aangaat met mensen en de meerwaarde voor de maatschappij benadrukt van het werkkansen bieden aan personen met een verstandelijke beperking.

Bernard is aangesloten binnen de Academie voor Kwaliteit van Bestaan, volgde een opleiding tot ondersteunend trainer en krijgt nu de kans om zelf opleidingen voor andere cursisten te voorzien. Op deze manier breien zij dus een vervolg aan de opleiding en krijgen ze de kans hun ervaringen te delen via een vorm van co-teaching.

Marc is lid van Onze Nieuwe Toekomst en maakt dus echt zelf deel uit van de organisatie. Hij wordt dus gesteund door coachen, maar is zelf ook een coach voor nieuwe leden en een dragende kracht van de organisatie. Hier gaat het dus om een beweging die zoveel mogelijk vertrekt vanuit personen met een beperking zelf, het gaat dus nog om een andere beleving om aangesloten te zijn bij een organisatie dan om zelf dragende kracht van een beweging te zijn. Elke organisatie op zijn manier zet dus in op talenten en legt hierbij eigen accenten en dat is op zich goed. Zo krijgt ieder individu de kans zich aan te sluiten bij een organisatie die het meest aanleunt bij waar ze voor staan en wat ze willen bereiken.

Het is verder zo dat de drie portretten op zichzelf staan zoals duidelijk is geworden doorheen het onderzoek en dat het niet de bedoeling is hier een generalisatie te maken die voor ieder persoon met een verstandelijke beperking van tel is. Enige identificatie is uiteraard wel mogelijk en als deze Masterproef mensen kan aansporen tot het inzetten op talenten: zeer graag.

Zoals gezegd gaat het hier niet om een traditioneel onderzoeksopzet en speelt generalisatie hier geen belangrijke rol. Wat voortkomt uit dit onderzoek is een middel om te delen, betrekken, provoceren en verder leren (Sameshima et al., 2009).

Deficitdenken ligt gelukkig al voor een groot deel achter ons, zeker in de organisaties die aan bod kwamen in dit onderzoek. Het gaat om grote en kleine zaken. Zo kijkt men niet naar een bepaalde norm die nagestreefd dient te worden, maar gaat men uit van mogelijkheden, wensen, verlangens en talenten. Het is daarnaast ook zo dat men niet gaat handelen in de plaats van de persoon met een beperking, maar men diens stem laat weerklinken en luistert naar wat iemand te vertellen heeft. Ervaringsdeskundigheid krijgt de aandacht die het verdient en men maakt gebruik van wat mensen reeds beleefd hebben doorheen hun levensjaren. Nu gaat het echter voor de participanten voor een groot deel nog om de samenleving buiten de organisaties.

Ze laten wel blijken dat ze meer aandacht schenken aan het positieve en aan talenten, maar toch blijkt nog niet iedereen daar in de praktijk in te slagen. Er zouden nog meer initiatieven moeten komen om de talenten van mensen in het algemeen en specifiek van personen met een verstandelijke beperking extra in de verf te zetten. Wij hopen dat we met dit onderzoek en door het openbaar brengen van de portretten een steentje kunnen bijdragen aan een maatschappij die inzet op talenten en die verder en verder af drijft van het deficiteilandje.

9. Referentielijst

- Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin). (2013). *Interesse en talent: de springplank naar groei en ontwikkeling .Cursusaanbod 2013*. Middelburg, Nederland: Arduin.
- Academie voor Kwaliteit van Bestaan (onderdeel van Stichting Arduin). (2014). *KIJK verder dan JE NU kunt KIJKEN! Cursusaanbod 2014*. Middelburg, Nederland: Arduin.
- Ahmazrin. (28 juli, 2008). 4 Research Strategies [Blog post]. Geraadpleegd op <http://ahmazrin.wordpress.com/2008/07/28/4-research-strategies/>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, (2013). *Definition of Intellectual Disability*. Geraadpleegd op 15 juli, 2014, op http://aaid.org/intellectual-disability/definition#.U-f2OfI_seA
- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6^{de} ed.). Washington, DC: Author.
- Amnesty International. (z.j.) UNIVERSELE VERKLARING VAN DE RECHTEN VAN DE MENS. Geraadpleegd op 16 april, 2014, op <http://www.aivl.be/subthema/universele-verklaring-van-de-rechten-van-de-mens-volledige-versie/842>
- Atkinson, D (z.j.). "Approaches and Strategies of Social Research". Essay for Reasearch Methods Class ST700. Geraadpleegd op 5 juni, 2014, op <http://minyos.its.rmit.edu.au/~dwa/Methods.html>
- Barab, S.A., & Plucker, J.A. (2002). Smart People or Smart Contexts? Cognition, ability and Talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational Psychologist*, 37(3), 165-182. doi:10.1207/S15326985EP3703_3
- Barrett, F., Fry, R., & Wittockx, H. (2010). *Appreciative Inquiry: Het basiswerk*. Leuven-Schiedam: LannooCampus – Scriptum bv.
- Bernard, M., Zimmermann, G., & Favez, N. (2011). Quelle place pour la psychologie positive dans le champ de la psychothérapie ? Perspectives théoriques et empiriques. *Pratiques Psychologiques*, 17(4), 301-313. doi: 10.1016/j.prps.2009.07.002
- Biklen, D., & Burke, J. (2006). Presuming competence. *Equity & Excellence in Education*, 39(2), 166-175. DOI:10.1080/10665680500540376
- Bloom, C. M., & Erlandson, D. A. (2003). Three voices in portraiture: Actor, artist, and audience. *Qualitative inquiry*, 9(6), 874-894. doi: 10.1177/1077800403254730
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1982). *Inside out: The social meaning of mental retardation*. Toronto, Ont.: University of Toronto Press.
- Bouwen, G. (2007). *Van bezieling tot beweging. De waarderende benadering toegepast*. Genk, Stebo.

- Bouwen, G. (2010). *Leiden naar talent en bezieling. Energie van mensen verbinden tot teamkracht*. Tielt, België: Lannoo Campus.
- Boyatzis, R.E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, London, & New Delhi: SAGE.
- Bradley, V. (1996) Forword. In Mansell, J & Ericsson, K (1990). *Deinstitutionalization and Community Living*. London, Engeland: Chapman & Hall.
- Broekaert, E., De Fever, F., Schoorl, P., Van Hove, G., & Wuyts, B. (1997). *Orthopedagogiek en maatschappij: vragen en visies*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Buckingham, M. & Clifton, D. (2001). Now, discover your strengths. *Journal of Religious Leadership*, 2(2), p. 223-227.
- Buntinx W., & Schalock, R. (2010). Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), p. 283-294. doi: 10.1111/j.1741-1130.2010.00278.x
- Campbell, J., & Oliver, M. (1996). *Disability Politics: Understanding Our Past, Changing Our Future*. Londen, Engeland: Routledge.
- Cardol, M., Speet, M., & Rijken, M. (2007). Anders of toch niet. *Deelname aan de samenleving van mensen met een lichte of matige verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op <http://kcco.nl/doc/kennisbank/Anders%20of%20toch%20niet.pdf>
- Chapman, T. K. (2007). Interrogating Classroom Relationships and Events: Using Portraiture and Critical Race Theory in Education Research. *Educational Researcher*, 36 (3), 156-162. doi: 10.3102/0013189X07301437
- Christiaensen, R., Dochy, F., Kinschots, C., Kyndt, E., Marcelis, V., Philips, K.,... Vervaeke, A. (2009). Talent en Talentontwikkeling: een literatuurstudie. Universiteit Leuven, België. Geraadpleegd op https://ppw.kuleuven.be/o_en_o/pooll/projectonderwijs/litstudietalententalentontw
- Connor, D., J., Gabel, S., L., Gallagher, D., J., Morton, M. (2008). Disability studies and inclusive education-implications for theory, research and practice. *International journal of inclusive education*, 12(5-6), 441-457. doi:10.1080/13603110802377482
- Connors, C., & Stalker, K. (2007). Children's experiences of disability: pointers to a social model of childhood disability. *Disability and Society*, 22(1), 19-33. doi:10.1080/09687590601056162
- Cooperrider, D. L., & Godwin, L. N. (2011). "Positive organizational development: Innovation-inspired change in an economy and ecology of strengths. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.)". In *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 27-42. New York, NY: Oxford University Press.
- Cooperrider, D., & Whitney, D. D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. California, CA: Berrett-Koehler. Geraadpleegd op

<http://www.tapin.in/Documents/2/Appreciative%20Inquiry%20-%20Positive%20Revolution%20in%20Change.pdf>

- Corrigan, P.W., Kerr, A, Knudsen, L. (2005). The stigma of mental illness: Explanatory models and methods for change. *Applied and Preventative Psychology, 11*(3), pp. 179–190. doi: 10.1016/j.appsy.2005.07.001
- Corrigan, P.W., & Watson, A.C. (2006). The self-stigma of mental illness: Implications for self-esteem and self-efficacy. *Journal of Social and Clinical Psychology, 25*(8), pp.875-884. doi: 10.1521/jscp.2006.25.8.875
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow-Psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- Davis, J. H. (2003). Balancing the whole: portraiture as methodology. In Camic, P. M., Rhodes, H. R. en Yardley, L. (Eds.), *Qualitative research in psychology: Expanding perspectives in methodology and design* (pp. 199-217). Washington, DC: American Psychological Association.
- Defossez (2013). “Ik doe er gewoon iets langer over”. Geraadpleegd op <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/ookdatnog/1.1641519>
- Denig, S.J. (2004). Multiple Intelligences and Learning Styles: Two Complementary Dimensions. *Teachers College Record, 106*(1), 96-111.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. California, CA: SAGE.
- De Opening (z.j.). Self Empowerment. Geraadpleegd op 28 mei, 2014, op <http://www.deopening.nl/self-empowerment/>
- De Schauwer, E. (2011). *Participation of children with severe communicative difficulties in inclusive education and society* (Doctoraatsproefschrift, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op 26 maart, 2014, op <http://hdl.handle.net/1854/LU-1907352>
- Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent*. Leuven-Schiedam: LannooCampus – Scriptum bv.
- Dewulf, L., & Beschuyt, P. (2012). Ik kies voor mijn talent – Toolbox. Geraadpleegd op 4 mei, 2014, op <http://www.kessels-smit.com/nl/ik-kies-voor-mijn-talent-toolbox>
- Didier Peleman (2014, 17 januari). BEPERKING HEEFT TALENT [Facebook update]. Geraadpleegd op 3 februari, op <https://www.facebook.com/vzwkonekt/posts/575713332523241>
- Digeorgio, R. (2004). Winning with your strengths: an interview with Ken Tucker of the Gallop organization. *Journal of change management, 4*(1), 75-81. doi:10.1080/1469701032000154908
- Dixon, A., D., Thandeka, K., C., & Djanna A., H. (2005). Research as an Aesthetic Process: Extending the Portraiture Methodology. *Qualitative inquiry, 11*, 16-26. doi: 10.1177/1077800404270836

- Echols, E.E. (2007). Learning's role in talent management. *Chief Learning Officer*. Geraadpleegd op http://www.clomedia.com/articles/learning_s_role_in_talent_management
- Els Verheyen. (2013, 10 februari). Competenties en talenten bij onze deelnemers [Web log post]. Geraadpleegd op 16 april, 2014, op <http://samensterkdoorvrijwilligerswerk.blogspot.be/2013/02/competenties-en-talenten-bij-onze.html>
- Erickson, F. (2011). a History of Qualitative Inquiry in Social and Educational Research. In Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. California, CA: SAGE.
- Featherstone, J. (1989). To make the wounded whole. *Harvard Educational Review*, 59, 367-378. Geraadpleegd op <http://search.proquest.com/docview/212266539?accountid=11077>
- Ferguson, P. M., & Ferguson, D. L. (2001). Winks, blinks, squints and twitches: Looking for disability, culture and self-determination through our son's left eye. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 3(2), 71-90. doi:10.1080/15017410109510777
- Freire, P. (2005). *Pedagogy of the oppressed. 30th Anniversary Edition*. New York, NY: The Continuum International Publishing Group Ltd.
- French, S. & Swain, J. (1997). Changing Disability Research: Participating and Emancipatory Research with Disabled People. *Physiotherapy*, 83(1), pp. 26-32. doi: 10.1016/S0031-9406(05)66107-X
- Gabel, S. (2005). *Disability Studies in Education. Readings in Theory and Method*. New York, NY: Peter Lang.
- Gabel, S. & Peters, S. (2004). Presage of a paradigm shift? Beyond the social model of disability toward resistance theories of disability. *Disability and Society*, 19(6), 585-600. doi:10.1080/0968759042000252515
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147. doi:10.1080/1359813042000314682
- Gardner, H. (1995). Reflections on multiple intelligences: Myths and messages. *Phi Delta Kappan*, 77(3), 200.
- Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw. (2010a). Wat zijn Disability Studies? Geraadpleegd op 8 maart, 2014, op <http://www.gripvzw.be/visies-op-handicap/20-disability-studies/41-wat-zijn-disability-studies.html>
- Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw. (2010b). *Schematische voorstelling van de verschillende modellen* [Schema]. Geraadpleegd op <http://www.gripvzw.be/visies-op-handicap/sociaal-cultureel-model/43-schematische-voorstelling-van-de-verschillende-modellen.html>
- Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw. (2011). Van zoete zorg naar eevol burgerschap. Geraadpleegd op 9 februari, 2014, op

http://www.gripvzw.be/index.php?option=com_content&view=article&id=514:van-zoete-zorg-naar-eervol-burgerschap&catid=1:wie-is-grip

- Goodley, D. (1998). Supporting people with learning difficulties in self-advocacy groups and models of disability. *Health and Social Care in the Community*, 6(6), 438-446. doi: 10.1046/j.1365-2524.1998.00136.x
- Goodley, D. (2005). *Jobs Not Charity. Promoting Disabled People's Access to the Labour Market and the Role of Organisations of Disabled People [Report]*. Centre of Applied Disability Studies University of Sheffield.
- Goodley, D. (2011). *Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction*. Londen, Engeland: SAGE.
- Goodley, D., & Van Hove, G. (2005). *Another Disability Studies Reader? People with Learning Difficulties and a Disabling World*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Hackmann, D. (2002). Using portraiture in educational leadership research. *Int. J. Leadership in Education*, 5(1), 51-60. doi: 10.1080 /1360312011005710 9
- Het Universitair Centrum voor Onderzoek en Training met betrekking tot Inclusie en de Kwaliteit van het Bestaan. (z. j.). *Het nieuwe paradigma* [schema]. Geraadpleegd op <http://users.telenet.be/bwijnhov/ptp/nieuwe%20paradigma.htm>
- Hirsch, K. (1995). Culture and disability. The role of oral history, *Oral History Review*, 22(1), p1-22. Geraadpleegd op <http://www.jstor.org/stable/4495354>
- Huylebroeck, J. (2011). *Hoe denken mensen met een verstandelijke beperking over hun rechten? Een inclusief onderzoek* (Masterproef, Universiteit Gent, België). Geraadpleegd op 7 februari, 2014, op http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/789/142/RUG01-001789142_2012_0001_AC.pdf
- Ilona. (2012, 17 juni). Verbinding vanuit kracht geeft een energieboost : Appreciative Inquiry [Web log post]. Geraadpleegd op <http://www.iep.nu/2012/06/17/verbinding-vanuit-kracht-geeft-een-energieboost-appreciative-inquiry/>
- Johnstone, C., Lubet, A., & Goldfine, L. (2008). Disability narratives, social models, and rights perspectives as higher education imperatives, in Gabel, S. L., & Danforth, S. (Eds.). (2008). *Disability & the politics of education: an international Reader*. New York, NY: Peter Lang.
- Jongewaard, O. (2005). *Arduin-Sturen op talenten-Een zinvol bestaan. Onmogelijkheden worden mogelijkheden (Arduin-serie, nr. 6)*. Maklu-Garant.
- Konekt. (2013). LetsCo! Project Talent in Opleiding. Opleidingen tot co-begeleider*. Geraadpleegd op 17 maart, 2014, op <http://www.konekt.be/projecten/talent-in-opleiding-project>
- Lawrence-Lightfoot, S. (1983). *The good high school: Portraits of character and culture*. New York, NY: Basic Books.

- Lawrence-Lightfoot, S. (1986). On goodness in schools: themes of empowerment. *Peabody Journal of Education*, 63(3), 9–28.
- Lawrence-Lightfoot, S. (2005). Reflections of portraiture: A dialogue between art and science. *Qualitative Inquiry*, 11(3), 3-15. doi: 10.1177/1077800404270955
- Lawrence-Lightfoot, S., & Davis, J. H. (1997). *The art and science of portraiture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leezenberg, M., & De Vries, G. (2001). *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- LetsCo!. (2012). Korte modules. Geraadpleegd op 8 mei, 2014, op <http://www.letsco.be/opleidingen/korte-modules>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154. doi: 10.1016/j.hrmmr.2006.03.001
- Link, B.G., Mirotznik, J., Cullen, F.T. (1991). The Effectiveness of Stigma Coping Orientations – Can Negative Consequences Of Mental- Illness Labeling be Avoided. *Journal of Health and Social Behavior*, 32(3), pp. 302-320.
- Linton, S. (1998). Disability Studies/Not Disability Studies, *Disability & Society*, 13(4), p525-540.
- Lynn Florissoone (2011, januari). Wat is het Ervaringsgericht Onderwijs (E.G.O.) en waar staat het voor? [Web log post]. Geraadpleegd op 16 april, 2014, op http://lynnbako.blogspot.be/2011/01/wat-is-het-ervaringsgericht-onderwijs_11.html
- Maillard, T., Callebaut, M., Schoeters, L., & Peleman, D. (2012). *Studeren met een verstandelijke beperking in het hoger onderwijs? "Ik denk dat de beperking meer der kunnen uithalen als gewone mensen eh, da's gewoon denken-dromen, denken-durven, zeggen dat onderwijs ook bestaat als goeie kracht van uzelf."* (Masterproef, universiteit Gent, België). Geraadpleegd op http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/893/821/RUG01-001893821_2012_0001_AC.pdf
- Maillard, T., & Van Dorpe, A. (2013). Wij hebben ook een stem! *Vlaams tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 32(3).
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a psychology of being*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Ministerie van VWS (2001). Kwaliteit in de gehandicaptenzorg. Brief van de Staatssecretaris aan de Tweede Kamer, 9 mei 2001.
- Mortier, K., De Schauwer, E., Van de Putte, I., & Van Hove, G. (2010). *Inclusief onderwijs in de praktijk*. Antwerpen - Apeldoorn: Garant.
- Nussbaum, M. (2009). The capabilities of people with cognitive disabilities. *Metaphilosophy*, 40(3-4), 331-351. doi: 10.1111/j.1467-9973.2009.01606.x

- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability, From Theory to Practice*. Basingstoke, Engeland: Macmillan.
- Olsen, T. (2003). Nobility or stigma? Intellectually disabled peoples stories about work. Paper presented at the NNDR Annual Research Conference, Jyvaskyla, Finland, September 18-20.
- Onze Nieuwe Toekomst vzw (2010). de mensenrechten voor personen met een beperking. De VN-Standaardregels in eenvoudige taal.
- Onze Nieuwe Toekomst (2002). *Eén voor allen – allen voor één. Samen strijden voor onze rechten als mensen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Onze Nieuwe Toekomst vzw (z.j.). *Beleidsparticipatie van mensen met een verstandelijke beperking* [Boek].
- Peterson, C. & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues, a handbook and classification*. University press: Oxford.
- Pfeiffer, D. (2003). The Disability Studies Paradigm. in Devlieger, P. Rusch, F., Pfeiffer, D.(2003). *Rethinking disability. The emergence of new definitions, concepts and communities*. Garant: Antwerpen-Apeldoorn.
- Plempers E., & van Vliet, K. (2003). Community care: de uitdaging voor Nederland. Geraadpleegd op http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/D8539234-5_013E.pdf
- Ragin, C C. (1994). *Constructing social research*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press
- Reijn, M. (2014.) Help mijn kind heeft een handicap. Persoonlijke coach voor ouders die een kind hebben met een beperking. Geraadpleegd 7 februari, 2014 op <http://www.helpmijnkindheefteenhandicap.nl/active-support/kind-met-een-beperking/>
- Reijn, M. (2014). Talentenposter. Geraadpleegd op <http://www.helpmijnkindheefteenhandicap.nl/wp-content/uploads/2014/06/talentenposter-en-ik-poster.pdf>
- Reinders, J.S. (2001). Volwaardig burgerschap – en dan? *Markant* 6(7), 6-7.
- Reulink, N., & Lindeman, L. (2005). Dictaat kwalitatief onderzoek. Radboud Universiteit Nijmegen, Nederland. Geraadpleegd op [http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)
- Rikers, R. (2009). *Talent bestaat niet!* Erasmus Universiteit Rotterdam, Nederland. Geraadpleegd via <http://www.lob4mbo.nl/files/Van%20dubbeltje%20tot%20kwartje%20Remy%20Rikers.pdf>
- Ritsher, J.B., & Phelan, J.C. (2004). Internalized stigma predicts erosion of morale among psychiatric outpatients. *Psychiatry Research*, 129(3), pp. 257–265. doi: 10.1016/j.psychres.2004.08.003

- Robinson, K., & Aronica, L. (2009). *Het element: als passie en talent samenkomen*. Antwerpen, België: Spectrum.
- Roulstone, A. (2002). Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and job seeker? *Disability & Society*, 17(6), 627-642. doi:10.1080/0968759022000010416
- Rüsch, N., Angermeyer, M.C., & Corrigan, P.W. (2005). Mental illness stigma: Concepts, consequences, and initiatives to reduce stigma. *European Psychiatry*, 20, pp. 529-539.
- Link, B.G., & Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, pp. 363-385.
- Sameshima, P., Vandermause, R., Chalmers, S., & Gabriel. (2009). *Climbing the ladder with Gabriel. Poetic inquiry of a methamphetamine addict in recovery*. Rotterdam - Boston - Taipei: Sense. Geraadpleegd op <https://www.sensepublishers.com/media/173-climbing-the-ladder-with-gabriel.pdf>
- Schelfhout, P. (z.j.). Voorstelling Patrick Schelfhout. Geraadpleegd op 20 april, 2014, op <http://www.ont.be/wie-zijn-we/kernleden/voorstelling-patrick-schelfhout/>
- Schalock, R. L. (2004). The concept of quality of life: what we know and do not know. *Journal of intellectual disability research*, 48(3), 203-216. doi: 10.1111/j.1365-2788.2003.00558.x
- Schalock, R.L. (2007). Uitgangspunten m.b.t. kwaliteit van bestaan . In van Loon (2009). *Een Persoonsgerichte Ondersteuningsmethodiek. Het methodisch bevorderen van kwaliteit van bestaan voor mensen met een verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/kennispleindoc/showcases/Een%20Persoonsgerichte%20Ondersteuningsmethodiek1.doc>
- Schalock R. L. & Verdugo M. (2002) *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*. American Association on Mental Retardation, Washington, DC.
- Schoeters, L. (z.j.). Voorstelling Ludo Schoeters. Geraadpleegd op 25 mei, 2014, op <http://www.ont.be/wie-zijn-we/kernleden/voorstelling-ludo-schoeters/>
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E. V. E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & Weiner-Davis, M. (1986). Brief therapy: Focused solution development. *Family process*, 25(2), 207-221. doi: 10.1111/j.1545-5300.1986.00207.x
- Simons, P. R. J. (2000). Competentieontwikkeling: van behaviorisme en cognitivisme naar sociaal-constructivisme: epiloog. *Opleiding en ontwikkeling*, 12, 41-46. Geraadpleegd op <http://e-landscapes.eu/sociaal%20constructivisme%20en%20competentiegericht%20onderwijs.pdf>

- Simonton, D.K. (2001). Talent development as a multidimensional, multiplicative, and dynamic process. *American Psychological Society*, 10(2), 39-43. doi: 10.1111/1467-8721.00110
- Smith, J. (Red.). (2008). *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods* (2^{de} ed.). London: SAGE.
- Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (2012). Praten over talent werkt drempels weg! Beroepsgerelateerde bezorgdheid.
- Steunpunt sociaal-cultureel volwassenwerk. (z.j.). Kansengroepen. Geraadpleegd op 9 februari, 2014, op <http://www.socius.be/tiki-index.php?page=Kansengroepen>
- Stichting Arduin (2013a). Over Arduin. Geraadpleegd op 24 april, 2014, op <http://www.arduin.nl/overarduin/>
- Stichting Arduin (2013b). Leren. Geraadpleegd op 24 april, 2014, op <http://www.arduin.nl/overarduin/>
- Tjepkema, S. (z.j.). *Vertrouwen op talent: een waarderend-onderzoekend perspectief op persoonlijke ontwikkeling*. Geraadpleegd via http://www.kessels-smit.com/files/Tjepkema_H18_van_Leren_in_organisaties.pdf
- Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2005). "Ontwikkelen van (uit) talent: een krachtig perspectief voor persoonlijke groei". (*Developing talent: a powerful perspective for personal growth*), *Gids voor personeelsmanagement*, 84(5), 24-27.
- Tjepkema, S. & Verheijen, L. (2012). David Cooperrider Appreciative Inquiry. Geraadpleegd op <http://www.talentenbouwers.org/wp-content/uploads/2012/07/AI-Cooperider-Tjepkema-Verheijen-Canon-van-het-leren.pdf>
- Union of the Physically Impaired Against Segregation & Disability Alliance (1976). *Fundamental Principles of Disability*. London: UPIAS. Geraadpleegd op <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>
- Van Beirendonck, L. (2010). *Dieptezicht in competentie management: Integratie van een modernistische en postmodernistische visie*, Universiteit Tilburg.
- van der Geest, N., & Serkei, C. (2009). *De brug is van niemand*. Over de kwaliteit van talentontwikkeling. Amsterdam, Nederland: International Theatre & Film Books.
- Vandeurzen, J. (2010). Beleidsbrief Welzijn, Volksgezondheid en Gezin 2010-2011. Geraadpleegd op [file:///C:/Users/Karolien/Downloads/Beleidsbrief%20Welzijn%20Volksgezondheid%20en%20Gezin%202010-2011%20\(PDF\).pdf](file:///C:/Users/Karolien/Downloads/Beleidsbrief%20Welzijn%20Volksgezondheid%20en%20Gezin%202010-2011%20(PDF).pdf)
- Van Duppen, N., Neyens, M., Swinnen, S., Herygers, A., Michiels, D., Geysen, E. (2008). *Naar een waarderend personeelsbeleid: Seminarie*. Onuitgegeven verhandeling, Katholieke Hogeschool Kempen, Sociaal Werk Geel.

- van Herpen, M. (2005). *Ervaringsgericht onderwijs. Van oriëntatie tot implementatie*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- van Eijl, P., Wientjes, H., Wolfensberger, M.V.C., & Pilot, A. (2005). Het uitdagen van talent in onderwijs. In *Onderwijs in thema's* (pp. 117-156). Den Haag, Nederland: Onderwijsraad. Geraadpleegd op http://www.talentvoormorgen.noordhoff.nl/sites/7598/_assets/7598d03.pdf
- van Gennep, A. (1997a). Paradigma-verschuiving in de visie op zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 36, 189-201.
- van Gennep, A. (1997b). *Beperkte burgers. Over volwaardig burgerschap voor mensen met verstandelijke beperkingen*. Utrecht, Nederland: NIZW.
- van Gennep, A. (2000). *Emancipatie van de zwaksten in de samenleving: over paradigma's van verstandelijke handicap*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- van Gennep (2001). Begeleiding van mensen met verstandelijke beperkingen in de nabije toekomst. *Vademecum Zorg voor Verstandelijke Gehandicapten*.
- van Gennep, A. (2007). *Een waardig bestaan voor mensen met beperkingen in hun verstandelijke mogelijkheden*, 119-130, in Van Gennep, A. (2007). *Waardig leven met beperkingen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- van Gennep, A., & Van Hove G (2000). Zijn het burgerschapsparadigma en inclusie dan niet bruikbaar voor mensen met een ernstige verstandelijke handicap? *NTZ*, 26(4), pp. 246-255.
- Van Hove, G. (2000). Mensen met een verstandelijke beperking: van defecte zorgobjecten tot mensen met rechten. In De Belie, E., Ivens, C., Lesseliers, J., & Van Hove, G. (Eds.), *Seksueel misbruik van mensen met een verstandelijke beperking* (pp. 21-36). Leuven, België: Acco.
- Van Hove, G. (2009). *Disability Studies. Basisteksten uitgediept*. Antwerpen, België: Apeldoorn Garant.
- Van Hove, G. (2012). *Cursus 3e bachelor orthopedagogiek van de bijzondere groepen: Disability Studies*.
- Van Hove, G. (n.d.b). *Nieuwe tendensen in de ondersteuning van mensen met een label: over blaten en wol*. (ongepubliceerde werktekst). Universiteit Gent, België. Geraadpleegd op www.ortserve.ugent.be/img/doc/VVA.001.doc
- Van Hove, G., De Schauwer, E., Mortier, K., Claes, L., De Munck, K., Verstichele, M., ... Thienpondt, L. (2012). Supporting graduate students toward "a pedagogy of hope": Resisting and redefining traditional notions of disability. *Review of Disability Studies*, 8(3), 45-54. Geraadpleegd op http://www.academia.edu/3834311/Supporting_Graduate_Students_towards_A_Pedagogy_of_Hope_Resisting_and_Redefining_Traditional_Notions_of_Disability
- Van Leeuwen, K. (2005). (Zelf-)Advocacy: van, voor en door wie?. *Vlaams Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 24(1). Geraadpleegd op 4 mei, 2014, op <https://docs.google.com/file/d/0B-mx2v5iVrB2YjViODBJNTQtZmRlMy00YjBhLTgzNGYtY2Q0OTM0OTVKNzUw/edit>

- Van Lierop, B.A.G. (2002). Werken met een verstandelijke beperking. *Nederlands Tijdschrift voor de Zorg aan verstandelijk gehandicapten*, 28(1), pp. 37-47.
- van Loon (2009). *Een Persoonsgerichte Ondersteuningsmethodiek. Het methodisch bevorderen van kwaliteit van bestaan voor mensen met een verstandelijke beperking*. Geraadpleegd op <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/kennispleindoc/showcases/Een%20Persoonsgerichte%20Ondersteuningsmethodiek1.doc>
- van Loon, J., & Van Hove, G. (2001). Emancipation and Self- determination of People with Learning Disabilities and Down-sizing Institutional Care. *Disability & Society*, 16(2), 233-254. doi: 10.1080/09687590120035825
- Van Reusen, A. K., Bos, C., Schumaker, J. B., & Deshler, D. D. (1994). *Self-advocacy strategy for education and transition planning*. Lawrence, KS: Edge Enterprises, Inc
- van Vlaanderen van Malsen, T. (2011). *Talentontwikkeling binnen ateliers voor kunstenaars met een verstandelijke beperking. Ateliers kunnen professionaliseren door randvoorwaarden, begeleiding en inclusie te verbeteren, hierdoor wordt een atelier bedrijfsmatig gezonder* (Masterproef). Geraadpleegd op 27 mei, 2014, op https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CCKQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.specialarts.nl%2F331957%2FOnderzoek%2520Talentontwikkeling%2520binnen%2520ateliers%2520voor%2520kunstenaars%2520met%2520een%2520verstandelijke%2520beperking-Thea%2520van%2520Vlaanderen.pdf.pdf.html&ei=0dXTU5DGCYLoywOw5oCQDA&usg=AFQjCNF_tvFEOo2OYMi0PBPC5wkAmRsiDA&sig2=I9OqN5xXkd9m5a3YBUN9pQ
- van Woerkom, M., Stienstra, M., Tjepkema, S., & Spruyt, M. (2011). Onderzoek naar effecten van aandacht voor talent. De 'sterke punten'-benadering werkt. *O&O*, (3), p. 28-32. Geraadpleegd op http://www.kessels-smit.in/files/p28-32_de_sterke_punten_ONO_11_03.pdf
- VAPH. (2007). Stemmen zonder drempel. Geraadpleegd op <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/6883559-Stemmen+zonder+drempel.html>
- Ventegodt, S. (2003). The life mission theory: a theory for a consciousness based medicine. *International journal of adolescent medicine and health*, 15(1), 89-92.
- Ventegodt, S., Andersen, N.J., & Merrick, J. (2003). The life mission theory II. The structure of the life purpose and the ego. *The Scientific World Journal*, 3, 1277-1285. doi: 10.1100/tsw.2003.114
- Verhulst, R. (2010). Talenten benutten. Jongeren met een handicap of chronische klachten in het reguliere voortgezet onderwijs. Handreiking VO. Informatie en tips om de opleiding van doelgroepjongeren op koers te houden of weer vlot te trekken. Geraadpleegd op 7 februari, 2014, op <https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0CEAQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.kcco.nl%2Fdoc%2Ftalenten-benutten->

handreiking.doc&ei=0dXTU5DGCYLoywOw5oCQDA&usg=AFQjCNF_mmgvwXMOjsRri_B4OIb7D_mOeA&sig2=N05HwoZciFoG8hz_nCO-Ww

- Verreyt, L., & Hemelsoet, M. (2013). Achtergrondinformatie cursusmap Opleiding tot co-begeleider in het woonzorgcentrum LetsCo! (niet gepubliceerd).
- Vlaskamp, C., & Verkerk, M. A. (2000). Zorg als proces—over zorgpraktijken en zorgvocabulaires. *Nederlands Tijdschrift voor de Zorg aan verstandelijk gehandicapten*, 1(4-17), 341.
- VONX. (2013a). Wie zijn we. VONX. Geraadpleegd op 17 maart, 2014, op <http://www.vonx.be/wie-zijn-we/vonx>
- VONX. (2013b). VONX PROFS*. Geraadpleegd op 17 maart, 2014, op <http://www.vonx.be/cursussen/vonx-profs>
- VONX. (2013c). JONX voor jongeren van 18 tot 30 jaar. VOORJAAR 2014 [Brochure]. Geraadpleegd op 17 maart, 2014, op <http://www.vonx.be/files/jonx-voorjaar-2014.pdf>
- Wehmeyer M., & Schwartz M. (1998). The relationship between self-determination and Quality of Life for adults with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 33(1), 3-12, Division on Mental Retardation and Developmental Disabilities. Geraadpleegd op <http://www.nytransition.com/data/a2.pdf>
- Whitney, D. K. & Trosten-Bloom, A. (2010). *The Power of Appreciative Inquiry. A practical guide to positive change*. California, CA: Berrett-Koehler.
- Wilken, J.P. (2007). *Zorg en ondersteuning in de samenleving. Voorwaarden voor succesvolle vermaatschappelijking van de gehandicaptenzorg*, Amsterdam, Nederland: SWP.
- Wittockx, H. F. M. (2007). Organiseren weerspiegeld in de natuur. *Wat leren mensen over organiseren gedurende een outdoor appreciative inquiry workshop?* (proefschrift, universiteit van Tilburg, Nederland).
- Zedda, M. (2008, 2 augustus). Models of Disability. Is the religious model still relevant today? [Web log post]. Geraadpleegd op 16 april, 2014, op <http://blog.wideaware.co.uk/archive/7/models-of-disability-is-the-religious-model-still-relevant-today>
- Zondag, V. & Vossen - van de Ruit, E. (2011.) Focus op talent in plaats van beperking. Tips voor vrijwilligersorganisaties. Geraadpleegd op 9 februari, 2014, op [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Focus%20op%20talent%20\[MOV-315460-0.1\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Focus%20op%20talent%20[MOV-315460-0.1].pdf)

10. Bijlages

- Informed consent



GEINFORMEERDE TOESTEMMING – INFORMED CONSENT

..... (naam portretteur) en ik (naam participant) hebben de samenwerking voor het onderzoek voldoende besproken.

Ik heb informatie gekregen over het onderwerp van de Masterproef.

Ik weet dat het gaat over een onderzoek rond talenten bij personen met een verstandelijke beperking en hoe organisaties dit kunnen ondersteunen.

Ik bepaal zelf welke informatie ik wel of niet deel en welke informatie uiteindelijk in het portret voor de Masterproef wordt opgenomen.

Het maken van het portret zal in overleg gebeuren. Ik heb dus inspraak in mijn portret en krijg hier tijd en ruimte voor.

Ik stem toe dat de gesprekken die we voeren worden opgenomen met een dictafoon en ook gefilmd worden.

Ik geef ook toestemming voor het gebruiken van deze beelden en opgenomen tekst in de Masterproef en in een filmpje dat kadert in het teken van de Masterproef.

Ik neem geheel uit vrije wil deel en weet dat ik op elk moment mijn deelname kan bespreken of stop zetten.

Voor akkoord,

Plaats en datum

Naam + handtekening van de participant

.....

.....

- Informatiebrief

Hallo!

Mijn naam is Karolien Buys.
Ik ben 22 jaar.
Ik studeer Orthopedagogiek aan de universiteit van Gent.

Ik werk aan een onderzoek.
Dit onderzoek brengt mij bij jou!

Ik ben benieuwd naar jouw verhalen.

Wat doe jij graag en kan je goed?
Wat zijn jouw talenten in het werken als co-begeleider / co-trainer / kernlid?
Hoe leer je deze dingen nog beter te doen?
En hoe helpt Handicum / helpen Arduin en de Academie voor Kwaliteit van Bestaan / Onze Nieuwe Toekomst jou hierbij?

Zie je het zitten om met mij in gesprek te gaan over jouw talenten?
En hoe jij je talenten leert kennen in de opleiding van Handicum / Arduin / in Onze Nieuwe Toekomst?
Dan zou ik enkele keren met jou afspreken.

We zouden dan samen praten over wat jij allemaal doet in de opleiding en in de kleuterklas / en binnen Arduin / binnen Onze Nieuwe Toekomst.

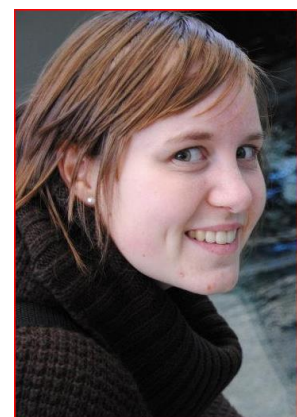
We zouden ongeveer 3 of 4 keer samen een babbel doen.
Daar kruipen natuurlijk al snel een paar uur in.
Het onderzoek zou klaar zijn tegen mei 2014.

Zou je het goed vinden dat ik onze gesprekken zou filmen?
Dan kunnen we daar later misschien een filmpje mee maken?
Hierin kunnen we tonen wat jij graag doet en goed kan,
en wat Handicum / Arduin / Onze Nieuwe Toekomst precies doet om jou te helpen met je talenten aan de slag te gaan.

Zou je graag samenwerken met mij en heb je er voldoende tijd voor?
Dan kijk ik er al naar uit om eens af te spreken en elkaar al wat beter te leren kennen!

Je kan me mailen op karolien.buys@ugent.be of bellen op 0472/375179.

Groetjes! Karolien



- Making of van de portretten

Sara:

Ik leerde Sara kennen als een jonge, sterke vrouw en dat beeld is doorheen de ontmoetingen en gesprekken enkel bevestigd. We spraken enkele keren af in haar appartement en Sara was altijd de perfecte gastvrouw. Ze bracht me iets te drinken en bood me ook gegarandeerd een koekje aan. Het klikte snel tussen ons, aangezien we veel gemeen hebben. Jaren in de jeugdbeweging gezeten, bijna even oud, moeilijk dingen kunnen weggooien aangezien het allemaal herinneringen zijn en zo vielen er ons nog wel enkele zaken op gaandeweg. Het was ook zo dat eens we begonnen te praten, er niet snel een einde aan kwam. Ik weet nog bij het tweede gesprek dat de grootste zaken die ik in mijn hoofd had gezegd waren en dat Sara vroeg 'Is't al afgerond of zo?' en toen waren we weer vertrokken voor een uurtje. Net zoals toen ik na de leerbewijsuitreiking net mijn trein miste en Sara tegenkwam die net een broodje gaan kopen was in het station. Het was goed weer en dus zaten we al snel te babbelen op een bankje aan de fontein. Laat ons zeggen dat het niet veel scheelde of ik zag de volgende trein ook voor mijn neus vertrekken.

Het was ook fijn om Sara te zien tijdens een opleidingsdag van LetsCo!, ze was ook daar zoals ik haar ken. Bescheiden, aandachtig en geduldig. Tijdens de leerbewijsuitreiking was ik fier in haar plaats. Te horen over welke talenten je beschikt is altijd fijn en dat merkte je ook aan Sara. Ook de mama en zus van Sara was trots en vonden het interessant te horen hoe anderen haar zien. Ik had de kans even met hen te praten en zag een nieuwe zijde van Sara verschijnen. Een jonge vrouw die veel aandacht schenkt aan haar familie, maar dit eerder indirect zal doen. Ze vertelde me zelf hoe belangrijk ze voor haar zijn, maar thuis is ze eerder gesloten. Het gesprek met Lien Verreyt en Jolien Smis van LetsCo! toonde me nog eens aan dat Sara iemand is die weet wat ze zegt en daar ook eerst ruimschoots over nadenkt. Het was fijn om Sara te leren kennen op een moment dat ze net aan de opleiding tot co-begeleider ging beginnen. Een spannende periode die we samen hebben kunnen beleven op deze manier.

Het was een eer voor mij te mogen samenwerken met Sara en ik wil haar dan ook bedanken voor de fijne gesprekken samen. Ook dankjewel aan de mama en zus van Sara voor hun openheid. Ook bedankt aan Lien en Jolien voor hun tijd en het leuke gesprek en KONEKT voor het feit dat het gesprek daar mocht plaatsvinden.

Bernard:

Ik zag Bernard voor de eerste keer in de Academie voor Kwaliteit van Bestaan en merkte meteen dat hij gedreven was om mee te werken aan het onderzoek. Hij wil een voorbeeld zijn voor andere personen met een beperking en zoals hij zelf ook aangeeft, aantonen dat zij helemaal niet zo anders zijn dan mensen zonder beperking.

Bernard is een open iemand die je ook meteen een welkom gevoel geeft. Het waren nooit echt lange gesprekken met hem omdat hij erg to the point kan zeggen waar het op staat. Interessant was het steeds wel des te meer. Er zat diepgang in wat hij zei en het had steeds achtergrond. Net daarom vind ik Bernard zo een boeiend persoon. Door de afstand vonden onze gesprekken soms plaats via Skype, maar dat vond Bernard geen probleem. We besloten wel dat we ons laatste grote gesprek in levende lijve dienden te hebben en daarom spraken we opnieuw af in de Academie. Hij kwam speciaal even van zijn werk naar daar. Bernard bevond zich net op ene kantelmoment in zijn leven

door een lastige periode op persoonlijk vlak en door verandering van job.

Het gesprek met Marjan Roling van de Academie was voor mij voor een deel een bevestiging van hoe ik Bernard had leren kennen, open zoals gezegd, gedreven en vriendelijk. Maar ik leerde ook nieuwe zaken over hem, zoals hoe hij cursisten kan begeleiden en troosten wanneer nodig en nog andere kwaliteiten als ondersteunend trainer.

In de eerste plaats dus dankjewel aan Bernard voor zijn inzet en enthousiasme. Ook bedankt aan Marjan Roling voor het interessante interview en voor de motivatie. Dank aan de Academie voor het ter beschikking stellen van een ruimte gedurende de gesprekken.

Marc:

Marc, een man die weet wat hij wil in het leven en die dromen ziet als uitdagingen. Ons eerste gesprek vond plaats in zijn kamer in Aalst, op dat moment had hij zijn vriendin Patricia nog niet lang leren kennen en kon hij niet genoeg over haar praten. Het was toen al duidelijk voor mij dat zijn relatie een extra stimulans is voor Marc om te gaan voor wat hij echt wil, alleen wonen. Het verschil tussen het eerste en tweede gesprek kon niet veel groter zijn. Hij had al uitzicht op een woning op dat moment en dat feit alleen al deed hem stralen. Als ik met iemand recordgesprekken gevoerd heb, dan is het wel met Marc. Op een gegeven moment was het al na tien uur 's avonds en waren we al ruim drie uur aan het babbelen. Toen besloten hij en Patricia dat ik de volgende keer op de middag zou komen en eerst samen met hen zou eten en daarna beginnen aan ons gesprek. En zo geschiedde, bij deze nog eens bedankt voor de lekkere stoverij met verse frietjes! Het leuke bij Marc is ook dat hij echt geboeid is door onderzoek, getuige daarvan zijn de vele telefoontjes om eens te polsen of het lukte en of hij nog bij iets kon helpen. Of nog toffer waren de telefoontjes om gewoon eens te horen hoe het met me gaat. Zo heb ik Marc wel leren kennen, oprecht geïnteresseerd in anderen. Het was ook fijn om eens een voorbereiding mee te maken van een kernvergadering van Onze Nieuwe Toekomst en daar Marc als ondervoorzitter aan het werk te zien.

Ik wil Marc bedanken voor zijn grote motivatie om deel te nemen en voor zijn interesse. Dank aan Patricia voor de steeds fijne ontvangst in jouw appartement in Lokeren en voor de fijne gesprekken. Dankjewel aan Yannick Spriet van ONT voor het zeer boeiende gesprek, het is duidelijk dat hij Marc goed kent en bedankt aan ONT dat ik een kernvergadering mocht bijwonen.