

Richtlijnen voor het uitvoeren van inclusieve jongerenwerk activiteiten



Co-funded by
the European Union

Table of Contents

Introduction.....	4
Understanding Disability in the Context of Youth Work	5
Key Principles of Inclusive Youth Work	8
Inclusive Planning and Preparation.....	12
Inclusive Facilitation of Youth Activities	16
Inclusive Methods Across Activity Types.....	20
Creating a Culture of Inclusion	24
Training and Support for Youth Workers.....	28
Monitoring, Feedback and Continuous Improvement	32
Annexes and Practical Tools.....	36

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.”

Inleiding

Jongerenwerk speelt een cruciale rol bij het versterken van de positie van jongeren, het vergroten van hun inspraak en het stimuleren van hun actieve deelname aan de samenleving. Toch hebben veel jongerenorganisaties in Europa nog steeds moeite om jongeren met een beperking op een zinvolle manier bij hun programma's te betrekken. Deze uitdagingen komen vaak voort uit een gebrek aan kennis, middelen of ervaring om activiteiten volledig inclusief te maken.

Dit handboek maakt deel uit van het Erasmus+-project DIDA - Disability-Inclusive Debate and Advocacy (2024-2-NL02-KA220-YOU-000281524). Het doel van dit project is om verschillende aspecten van jongerenwerk, met name jongerenwerk dat op debat gericht is en jongerenwerk dat op handicaps gericht is, samen te brengen en hun bekwaamheid te vergroten om jongeren met een handicap te ondersteunen bij het ontwikkelen van belangenbehartigingsvaardigheden en het actief deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Als basisresultaat van het DIDA-project bieden deze richtlijnen praktisch advies aan jongerenwerkers en -organisaties, over hoe jongeren met verschillende handicaps kunnen worden betrokken bij de dagelijkse activiteiten van het jongerenwerk. Of je nu een discussie, een creatieve workshop, vrijwilligerswerk of een lokale campagne plant, dit handboek biedt duidelijke, gestructureerde suggesties om je werk voor iedereen toegankelijker, boeiender en stimulerender te maken.

Inclusie is geen uniforme aanpak. Daarom hebben de richtlijnen betrekking op verschillende soorten handicaps en worden er concrete aanpassingen voorgesteld om ervoor te zorgen dat participatie zowel mogelijk als zinvol is. Ze zijn bedoeld om jongerenwerkers, opleiders en vrijwilligers, met of zonder eerdere ervaring op het gebied van inclusie van mensen met een beperking, te ondersteunen bij het creëren van een omgeving

waar alle jongeren zich kunnen ontplooiën, zich kunnen uiten en gehoord kunnen worden.

Samen kunnen we een inclusievere en democratischere jeugdsector opbouwen, waar de stemmen van jongeren met een handicap niet langer over het hoofd worden gezien, maar juist worden versterkt.

1. Handicaps begrijpen in de context van jongerenwerk

Voordat inclusieve activiteiten worden ontwikkeld, is het belangrijk dat jongerenwerkers begrijpen wat een handicap is en hoe verschillende benaderingen van handicaps van invloed zijn op de manier waarop we jongeren betrekken, ondersteunen en stimuleren. In dit hoofdstuk worden belangrijke concepten en kaders geïntroduceerd om een sterke basis te leggen voor inclusieve praktijken.

Definities van handicap: sociaal model versus medisch model

Handicap is niet alleen een medische aandoening. Er zijn verschillende manieren om dit begrip te interpreteren, en deze interpretaties zijn van invloed op de manier waarop jeugdwerk wordt vormgegeven en uitgevoerd.

- **Medisch model van handicap**

Dit model beschouwt handicap als een probleem dat bij het individu zelf ligt. Het richt zich op diagnoses, beperkingen en wat de persoon 'niet kan'. Het doel is vaak om het individu te 'genezen' of te rehabiliteren, zodat hij of zij in de samenleving kan functioneren.

- **Sociaal model van handicap**

Het sociale model, ontwikkeld door gehandicapte activisten, verlegt de focus van het individu naar de omgeving. Het beschouwt handicap als het resultaat van barrières in de samenleving zoals ontoegankelijke ruimtes, gebrek aan inclusieve communicatie of negatieve houdingen die mensen met beperkingen ervan weerhouden om volledig deel te nemen.



Voorbeeld: een jongere die een rolstoel gebruikt, is niet 'gehandicapt' door zijn of haar benen, maar door het gebrek aan hellingen of liften in het jeugdcentrum.

Jongerenwerk zou gebaseerd moeten zijn op het sociale model, dat ons aanmoedigt om barrières weg te nemen en een inclusieve omgeving te creëren waarin alle jongeren zich kunnen ontplooiën.

Intersectionaliteit: handicap en andere identiteiten

Handicap bestaat niet op zichzelf. Jongeren met een handicap kunnen ook te maken krijgen met discriminatie of achterstelling op basis van andere aspecten van hun identiteit, zoals geslacht, etniciteit, religie, seksualiteit of sociaaleconomische achtergrond.

Dit concept staat bekend als **intersectionaliteit** en herinnert ons eraan dat inclusie verder moet gaan dan een uniforme aanpak. Een jonge vrouw met een handicap en een migratieachtergrond kan bijvoorbeeld uitsluiting ervaren die niet alleen wordt bepaald door haar handicap, maar ook door haar geslacht, culturele achtergrond en migratiestatus. Deze overlappende aspecten van haar identiteit kunnen unieke belemmeringen creëren, zoals beperkte toegang tot diensten, taalproblemen of extra sociale stigmatisering. Een blanke man met een handicap daarentegen wordt misschien vooral gediscrimineerd vanwege zijn handicap, maar heeft minder vaak te maken met dezelfde lagen van marginalisatie in verband met ras, cultuur of geslacht. Door deze overlappende identiteiten, vaak aangeduid als *intersectionaliteit*, te erkennen en te begrijpen, kunnen we jongerenwerkmethoden ontwikkelen die niet alleen inclusiever zijn, maar ook beter aansluiten bij de uitdagingen waarmee jongeren in het echte leven worden geconfronteerd. Op die manier kunnen we programma's opzetten die echt respect hebben voor en recht doen aan diverse levenservaringen, zodat niemand onzichtbaar blijft of niet gehoord wordt.

Benadering van handicaps vanuit het perspectief van grondrechten

Inclusief jongerenwerk moet gebaseerd zijn op mensenrechten. Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (UN CRPD) is een juridisch bindend internationaal verdrag dat de rechten van personen met een handicap, waaronder jongeren, op volledige participatie in alle aspecten van het leven bevestigt.

- **Artikel 12** van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap erkent dat personen met een handicap recht hebben op gelijke erkenning voor de wet en op het nemen van beslissingen over hun eigen leven.
- **Artikel 7** richt zich op kinderen met een handicap en benadrukt hun recht om vrijelijk hun mening te uiten over alle zaken die hen aangaan.
- **Artikel 29** roept op tot deelname van personen met een handicap aan het politieke en openbare leven.

Deze rechten gelden ook voor jongerenwerkinstellingen. Jongerenwerkers hebben de verantwoordelijkheid om deze rechten te respecteren en te bevorderen door ervoor te zorgen dat jongeren met een handicap niet alleen aanwezig zijn, maar ook actief worden gehoord en betrokken bij de besluitvorming.

De waarde van inclusief jongerenwerk voor alle deelnemers

Inclusie komt iedereen ten goede. Wanneer jongerenwerk inclusief is voor jongeren met een beperking, dan:

- **bevordert het empathie en begrip** onder alle deelnemers;
- **stimuleert het creativiteit** door standaard werkwijzen uit te dagen;

- **versterkt het de groepsdynamiek** door diverse perspectieven en vaardigheden;
- **geeft het vorm aan de waarden van eerlijkheid en gelijkheid**, die centraal staan in jongerenwerk.



2. Kernprincipes van inclusief jongerenwerk

Inclusief jongerenwerk gaat niet alleen over het waarborgen van toegankelijkheid, maar ook over het creëren van een omgeving waarin elke jongere zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en volledig kan deelnemen. De volgende principes vormen de basis voor het echt inclusief maken van jongerenwerk voor jongeren met een beperking.

1. Niets over ons zonder ons

Jongeren met een beperking zijn experts in hun eigen ervaringen. Ze horen actief betrokken te worden bij alle fasen van het plannen, uitvoeren en evalueren van activiteiten - niet alleen als deelnemers, maar ook als medeontwikkelaars, organisatoren, trainers en leiders.



Voorbeeld: in plaats van jongeren met een handicap alleen uit te nodigen voor een jeugddebat, kun je een of twee van hen vragen om de sessie mede te faciliteren, discussieonderwerpen voor te stellen of zitting te nemen in het planningsteam.

“Niets over ons zonder ons” is meer dan een slogan. Het is een oproep aan jongerenwerkers om inclusie te beschouwen als een proces van samenwerking en empowerment.

2. Universal Design en redelijke aanpassingen

Begin met het ontwerpen van activiteiten die bruikbaar zijn voor alle jongeren, ongeacht hun capaciteiten. Dit wordt Universal Design genoemd. Wees tegelijkertijd bereid om redelijke aanpassingen te doen, wat betekent dat je waar nodig individuele aanpassingen moet doen (bijvoorbeeld een gebarentolk inzetten of iemand extra tijd geven voor taken).

Deze twee benaderingen gaan hand in hand:

- Universal Design vermindert de noodzaak van aparte of gescheiden voorzieningen.
- Redelijke aanpassingen zorgen ervoor dat indien nodig aan individuele behoeften wordt voldaan.



Voorbeeld: wanneer je een workshop plant, druk dan materiaal af in een groot lettertype (Universal Design), maar wees ook bereid om een brailleversie te verstrekken voor een blinde deelnemer (redelijke aanpassing).

3. Toegankelijkheid is een houding

Inclusie gaat niet alleen over fysieke opritten of materiaal in grote letters. Het is een manier van denken. Stel jezelf de volgende vragen:

- Wie zou er buitengesloten kunnen worden van deze activiteit?
- Welke barrières (fysiek, qua houding of organisatorisch) zouden er kunnen zijn?
- Hoe kan ik deze sessie aanpassen zodat iedereen erbij betrokken wordt?

Wees proactief. Inclusie moet geen bijzaak zijn, maar een integraal onderdeel van het ontwerp van jongerenwerk.



Voorbeeld: als je een speurtocht organiseert, vraag jezelf dan af of aanwijzingen die alleen op papier staan mensen met dyslexie benadelen. Voeg ook aanwijzingen op basis van afbeeldingen of audio toe.

4. Taal is belangrijk

Gebruik respectvolle, inclusieve taal. Let op hoe je over handicaps praat. Vermijd verouderde of beledigende termen. Vraag jongeren hoe zij het liefst worden omschreven. In sommige gevallen heeft **identiteitsgerichte taal** ("gehandicapte persoon") de voorkeur; in andere gevallen is **persoonsgerichte taal** ("persoon met een handicap") meer gepast.

Het belangrijkste is: wees je bewust van jouw vooroordelen over mensen met een handicap en probeer gewoon contact te maken met de persoon.

5. Flexibiliteit en responsiviteit

Inclusief jongerenwerk vereist openheid voor verandering. Wees bereid om:

- Je programma aan te passen als iemand een pauze nodig heeft.
- Alternatieve manieren van deelname aan te bieden.
- Informatie in verschillende vormen aan te bieden.
- Ruimte te bieden voor verschillende communicatiestijlen.

Wat voor de ene groep of persoon werkt, werkt misschien niet voor een andere. Blijf flexibel en bereid om gaandeweg te leren.



Voorbeeld: Als een deelnemer met chronische vermoeidheid regelmatig pauzes nodig heeft, pas dan het schema aan zodat er een pauze kan worden ingelast zonder de hele groep te verstoren.

6. Deelname is meer dan aanwezigheid

Echte inclusie betekent **betekenisvolle deelname**. Dit gaat

verder dan fysieke aanwezigheid. Het houdt in dat alle jongeren:

- Hun mening kunnen uiten
- Beslissingen kunnen beïnvloeden
- Een bijdrage kunnen leveren die wordt gerespecteerd en erkend

Creëer ruimte voor verschillende manieren van deelname: spreken, tekenen, bewegen, schrijven of gewoon luisteren en nadenken.

7. Diversiteit versterkt jongerenwerk

Een inclusieve groep brengt verschillende perspectieven, vaardigheden en ervaringen samen. Deze diversiteit is een kracht. Het leidt tot rijkere gesprekken, creatievere oplossingen en een groter gevoel van verbondenheid voor iedereen.

8. Samenwerken met gezinnen en verzorgers

Ouders, verzorgers en familieleden spelen vaak een belangrijke rol bij het ondersteunen van de participatie van jongeren. Positieve samenwerking met hen helpt vertrouwen en continuïteit te creëren.

- **Deel duidelijke informatie** in eenvoudige en toegankelijke vorm over activiteiten, veiligheid en inclusie.
- **Erken hun rol** door verzorgers uit te nodigen om nuttige inzichten te delen over de behoeften en sterke punten van de jongeren.
- **Bied oriëntatie- of informatiesessies aan**, zodat gezinnen zich gerustgesteld en op hun gemak voelen.



- **Respecteer autonomie** door een evenwicht te vinden tussen de betrokkenheid van het gezin en het recht van de jongere om zijn/haar eigen keuzes te maken.
- **Houd regelmatig contact** door middel van korte updates, foto's (met toestemming) of follow-up gesprekken.



Tip: Gezinnen die zich goed geïnformeerd en welkom voelen, zullen eerder geneigd zijn om voortdurende deelname aan te moedigen en te ondersteunen.

Deze principes zijn geen checklist die je eenmalig kunt afvinken. Het zijn waarden die je elke dag in je werk moet naleven. Wanneer jongerenwerkers zich inzetten voor inclusie, helpen ze mee aan het opbouwen van een samenleving waarin alle jongeren - ook jongeren met een beperking - kunnen groeien, leiding kunnen geven en zich kunnen ontplooien.

3. Inclusieve planning en voorbereiding

Inclusie begint al lang voordat een activiteit van start gaat. De manier waarop we **plannen, voorbereiden en communiceren** kan de deur naar participatie openen, of onbedoeld sluiten. Dit hoofdstuk biedt praktische richtlijnen voor het ontwerpen van jongerenwerk dat jongeren met een beperking vanaf het begin verwelkomt en ondersteunt.

1. Betrek jongeren met een beperking vanaf het begin

De planning zou samen met jongeren met een beperking moeten gebeuren, niet alleen voor hen. Nodig ze uit voor brainstormsessies, voorbereidende vergaderingen of adviesfuncties. Hun inzichten helpen om belemmeringen te identificeren die anderen misschien over het hoofd zien.



Tip: Richt een jongerenadviesgroep op waarin ook jongeren met een beperking zitten en overleg regelmatig met hen.

2. Kies inclusieve en toegankelijke locaties

Denk bij het kiezen van een locatie verder dan alleen rolstoeltoegankelijkheid. Houd rekening met:

- **Traploze toegang** tot alle ruimtes
- **Toegankelijke toiletten** en kleedruimtes
- **Goede verlichting en akoestiek**
- **Rustige ruimtes** om uit te rusten of te ontspannen
- **Bereikbaarheid met het openbaar vervoer** of parkeergelegenheid voor aangepaste voertuigen



Voorbeeld: Een jeugdgroep is van plan om in een café af te spreken. Voordat ze bevestigen, controleren ze of er een traploze ingang is, een toilet dat groot genoeg is voor een rolstoel en of de achtergrondmuziek zachter kan worden gezet voor deelnemers die gevoelig zijn voor geluid.

Checklists en tools voor toegankelijkheidsevaluaties kunnen helpen om ervoor te zorgen dat er niets over het hoofd wordt gezien.

3. Zorg voor inclusieve communicatie

Zorg ervoor dat je uitnodigingen, formulieren en informatie toegankelijk zijn:

- Gebruik **eenvoudige taal** of **makkelijk leesbare formats**.
- Bied materiaal aan in **alternatieve formaten** (grote letters, braille, audio, digitaal)
- Voeg duidelijke instructies en **contactgegevens toe voor ondersteuning bij toegankelijkheid**
- Zorg voor **visuele hulpmiddelen** of afbeeldingen om het begrip te ondersteunen



Tip: Vraag van tevoren of deelnemers specifieke behoeften hebben op het gebied van toegankelijkheid en neem contact op om de afspraken te bevestigen.

4. Zorg voor toegankelijke registratie- en toestemmingsformulieren

Standaardformulieren kunnen voor sommige mensen moeilijk te begrijpen of in te vullen zijn. Zorg ervoor dat ze:

- **Kort en duidelijk**, in alledaagse taal zijn opgesteld
- **Visueel overzichtelijk zijn**, met duidelijke kopjes
- Beschikbaar zijn in meerdere formaten (gedrukt, digitaal, Easy Read)

Zorg ervoor dat toestemmingsformulieren duidelijk uitleggen hoe persoonlijke gegevens en afbeeldingen zullen worden gebruikt en dat deelnemers begrijpen dat ze het recht hebben om nee te zeggen.

5. Plan voor flexibiliteit

Een handicap is niet altijd zichtbaar en niet iedereen durft om aanpassingen te vragen. Daarom:

- Zorg voor **flexibiliteit** in het programma door pauzes in te lassen, optionele taken aan te bieden en verschillende werkvormen te gebruiken.
- Wees voorbereid om indien nodig **op het laatste moment** aanpassingen te doen.
- Zorg voor **back-up opties** (bijvoorbeeld online deelname of individuele sessies).



Tip: Zorg altijd voor een plan voor als een deelnemer overweldigd, angstig of vermoeid raakt.

6. Instrueer je team en vrijwilligers

Iedereen die betrokken is, moet het belang van inclusie begrijpen. Voorafgaand aan de activiteit:

- Geef een korte **briefing over toegankelijkheid** aan medewerkers en vrijwilligers.
- Deel informatie over de **behoeften van deelnemers** (met hun toestemming).
- Moedig een open, respectvolle houding en proactieve ondersteuning aan.

Overweeg een korte training te organiseren over inclusieve praktijken of bewustwording rond handicaps.

7. Risicobeoordeling met het oog op inclusie

Bij traditionele risicobeoordelingen wordt vaak voorbijgegaan aan toegankelijkheidseisen. Een echt inclusieve risicobeoordeling moet:

- **Barrières voor participatie** identificeren (niet alleen fysieke risico's)
- **Communicatieondersteuning**, hulp bij noodsituaties en overgevoeligheid van zintuigen omvatten
- In samenwerking met deelnemers of hun begeleiders worden bijgewerkt

Door inclusie in elke fase van de voorbereiding te integreren, laten jongerenwerkers zien dat alle jongeren - met of zonder beperking - niet alleen welkom zijn, maar ook echt verwacht en gewaardeerd worden.

4. Inclusieve facilitering van activiteiten voor jongeren

Facilitatie is waar inclusie tot leven komt. Het zit in hoe we spreken, hoe we luisteren, hoe we ons ter plekke aanpassen en hoe we een groepsatmosfeer creëren waarin iedereen zich veilig voelt en wordt aangemoedigd om deel te nemen. Dit gedeelte biedt praktische tips voor het organiseren van activiteiten voor jongeren waarbij alle deelnemers worden betrokken, met name jongeren met een beperking.

1. Zet de toon voor inclusie

Creëer vanaf het begin een groeps cultuur die waarde hecht aan:

- **Respect voor verschillen**
- **Actief luisteren**
- **Keuzevrijheid en autonomie**
- **Aanmoedigen en niet veroordelen**

Begin met een groepsovereenkomst (bijvoorbeeld "huisregels") waaraan alle deelnemers bijdragen. Neem punten op als "Er spreekt maar één persoon tegelijk", "Gebruik begrijpelijke taal" of "Respecteer elkaars communicatiestijl".



Tip: Gebruik visuele symbolen of pictogrammen om de belangrijkste groepswaarden weer te geven.

2. Gebruik toegankelijke communicatie

Duidelijke communicatie komt iedereen ten goede, niet alleen mensen met een communicatieve beperking.

- **Spreek duidelijk en op een rustig tempo.**
- **Vermijd jargon en idiomen.**

- **Gebruik eenvoudige taal wanneer dat nodig is.**
- **Ondersteun mondelinge instructies met visuele hulpmiddelen of hand-outs.**
- **Geef schriftelijke samenvattingen van de belangrijkste punten.**

Bied indien mogelijk **meerdere manieren aan om informatie te ontvangen** (mondeling, schriftelijk, visueel, tastbaar, enz.).

3. Bied verschillende manieren om deel te nemen aan

Niet iedereen voelt zich op zijn of haar gemak om voor een groep te spreken. Creëer ruimte voor verschillende manieren van expressie:

- Mondelinge discussie
- Schrijven of tekenen
- Rollenspel of lichaamsbeweging
- Eén-op-één gesprekken
- Gebruik van ondersteunende technologie of communicatieapparatuur



Tip: Laat deelnemers altijd weten dat het oké is om even "over te slaan" (ervoor kiezen om op dat moment niet deel te nemen).



Voorbeeld: laat deelnemers in een discussie bijdragen door kleurkaarten omhoog te houden (groen = eens, rood = oneens) als ze niet hardop willen spreken.

4. Medefaciliteren met Ervaringsdeskundigen

Wanneer het mogelijk is, betrek jongerenwerkers, medefacilitatoren of rolmodellen met een beperking die hun eigen ervaringen kunnen delen. Dit zorgt voor meer authenticiteit en vertrouwen bij de deelnemers.

- Zorg ervoor dat medefacilitatoren een betekenisvolle rol hebben.
- Vermijd symbolische betrokkenheid - geef hen de ruimte om echt actief mee te doen.
- Bied ook de aanpassingen aan die zij zelf nodig hebben.

5. Begeleid groepsdynamiek op een inclusieve manier

Sommige jongeren hebben meer tijd nodig om informatie te verwerken, zich uit te drukken of deel te nemen. Anderen kunnen groepsomgevingen juist als overweldigend ervaren.

Om een inclusieve groepsdynamiek te waarborgen:

- Wees geduldig en geef **extra denk- of reactietijd**.
- **Moedig beurt nemen aan** en begeleid dominante stemmen op een zachte manier.
- Gebruik werkvormen **in kleine groepjes of tweetallen** voor wie grote groepen lastig vindt.
- Let op signalen van spanning, angst of terugtrekking en bied discreet ondersteuning.

6. Zorg voor zintuiglijke en emotionele veiligheid

Sommige jongeren, vooral degenen met neurodivergentie of psychische kwetsbaarheden, zijn gevoelig voor hun omgeving.

Maak de ruimte comfortabeler door:

- **Rustige zones** of aparte plekken aan te bieden
- Het gebruik van **noise-cancelling koptelefoons of andere prikkelhulpmiddelen** toe te staan
- Deelnemers de vrijheid te geven om de ruimte te verlaten en terug te keren wanneer dat nodig is
- Zelf kalm en niet-reactief te blijven in stressvolle situaties



Voorbeeld: Tijdens een lange workshop kun je een hoek inrichten met zitzakken, gedempt licht en noise-cancelling koptelefoons, waar deelnemers even een prikkelarme pauze kunnen nemen.

7. Wees bereid om in het moment aan te passen

Zelfs met de beste voorbereiding kunnen er onverwachte behoeften ontstaan. Blijf flexibel:

- Vraag wat een deelnemer nodig heeft, zonder aannames te doen.
- Wees transparant: "Ik weet het niet zeker, maar laten we het samen uitzoeken."
- Pas tijden, taken of werkvormen aan op de energie van de groep.

Inclusie gaat niet om perfectie. Het gaat om responsiviteit en openheid.



8. Vier alle bijdragen

Erken verschillende vormen van succes en deelname:

- Een deelnemer die liever iets tekent dan spreekt.
- Iemand die rustig observeert maar later feedback geeft.
- Een jongere die zich uitdrukt met steun van een leeftijdsgenoot.

Bevestig en waardeer ieders unieke manier van aanwezig zijn.

Faciliteren is een voortdurende oefening - een vaardigheid die groeit door reflectie, feedback en bescheidenheid. Wanneer we leiden met empathie, creativiteit en samenwerking, creëren we ruimtes waarin alle jongeren, ook zij met een beperking, zich echt welkom, gezien en gehoord voelen.

5. Inclusieve methoden voor verschillende soorten activiteiten

Jongeren met een beperking nemen op allerlei manieren deel aan jongerenwerk - via gesprekken, creatieve projecten, spellen, vrijwilligerswerk, belangenbehartiging en meer. Elk type activiteit brengt eigen uitdagingen én kansen voor inclusie met zich mee.

Dit onderdeel biedt **specifieke richtlijnen per activiteit** om ervoor te zorgen dat inclusie niet alleen *mogelijk* is, maar ook daadwerkelijk wordt ingebed in de praktijk, zodat elke jongere op een betekenisvolle manier kan bijdragen, zich veilig voelt en plezier heeft.

Voor elk type activiteit gaan we in op:

- Fysieke, zintuiglijke, verstandelijke, psychologische en neuro-ontwikkelingsbehoeften
- Drempels en aanpassingen
- Inclusieve begeleidingsstrategieën

1. Gesprekken en debatten

Gesprekken en debatten zijn krachtige middelen om stemgebruik, zelfvertrouwen en kritisch denken te ontwikkelen. Toch kunnen ze jongeren uitsluiten die communicatie- of prikkelverwerkingsuitdagingen ervaren - tenzij ze zorgvuldig worden aangepast.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Gebruik een **microfoon** en zorg voor goede akoestiek.
- Stel **duidelijke regels** op voor het nemen van beurten.
- Bied **visuele samenvattingen** van de belangrijkste punten.

- Moedig **schriftelijke of alternatieve vormen** van expressie aan.
- Geef **extra tijd** voor reflectie en reacties.
- Zorg voor een **veilige sfeer** waarin alle stemmen gehoord worden.

2. Creatieve workshops

Creatieve activiteiten zijn van nature vaak flexibeler, wat ze bij uitstek geschikt maakt voor inclusieve deelname. Toch vragen ze om toegankelijke materialen en verschillende vormen van betrokkenheid.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Bied een **variatie aan materialen** aan die passen bij verschillende motorische vaardigheden (bijv. dikke penselen, papier met structuur).
- Gebruik **stapsgewijze, visuele instructies**.
- Sta **non-verbale expressie** toe (bijv. collage, beeldhouwwerk, beweging).
- Leg de nadruk op het **proces in plaats van het eindresultaat**.
- Zorg voor **rustige, prikkelarme zones** voor wie daar behoefte aan heeft.

3. Spellen en simulaties

Spellen kunnen samenwerking, plezier en leren stimuleren - maar niet als ze afhankelijk zijn van vaardigheden die sommige deelnemers niet hebben. Kies en pas spellen zo aan dat iedereen kan meedoen, zonder zich blootgesteld of buitengesloten te voelen.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Kies of pas spellen aan om **fysieke of snelheidsgerelateerde** drempels te verminderen.
- Bied de **spelregels in meerdere vormen aan** (schriftelijk, visueel en mondeling).
- Leg de nadruk op **samenwerking in plaats van competitie**.
- **Herhaal uitleg** indien nodig en bied **de mogelijkheid om niet mee te doen**.
- Zorg dat het spel **veilig en niet-stressvol** verloopt.

4. Vrijwilligersactiviteiten

Vrijwilligerswerk bevordert verantwoordelijkheid, betrokkenheid en sociale vaardigheden. Om dit echt inclusief te maken, moeten rollen en taken gevarieerd en aanpasbaar zijn aan verschillende mogelijkheden en energieniveaus.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Bied een breed scala aan rollen aan (fysiek, organisatorisch, creatief, digitaal).
- Gebruik **eenvoudige taakomschrijvingen** met duidelijke doelen.
- Voorzie in **begeleiding of mentorschap** tijdens het werk.
- Sta **flexibele werktijden en tempo's** toe.
- Erken ieders bijdrage op een inclusieve manier.

5. Straatwerk en informele ontmoetingen

Deze informele settings kunnen laagdrempeliger en toegankelijker zijn - maar missen soms structuur en voorspelbaarheid, waar sommige jongeren juist behoefte aan hebben.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Kies **fysiek toegankelijke en vertrouwde locaties**.
- Geef vooraf **duidelijke informatie** (wat te verwachten, wie aanwezig zal zijn).
- Wees **geduldig en open voor niet-traditionele vormen van communicatie**.
- Creëer een **ontspannen, drukvrije sfeer**.
- Check regelmatig bij deelnemers in om te peilen hoe ze zich voelen.

6. Campagnes en belangenbehartiging

Campagnes bieden jongeren de kans om leiding te nemen, te inspireren en invloed uit te oefenen, maar ze moeten toegankelijk zijn zodat iedereen kan bijdragen aan de boodschap en de aanpak.

Belangrijkste inclusiestrategieën:

- Bied **meerdere manieren aan om bij te dragen** (bijv. een boodschap schrijven, een poster ontwerpen, een spraakbericht opnemen).
- Maak campagnemateriaal beschikbaar in **toegankelijke formaten** (audio, groot lettertype, Easy Read).
- Betrek jongeren met een beperking actief bij de **planning en strategie**.

- Zorg dat evenementen **zowel fysiek als sociaal toegankelijk zijn**.
- Leg de nadruk op **empowerment en veiligheid**, vooral bij activiteiten in de publieke ruimte.

Door elk type activiteit bewust aan te passen, maken we de stap van theoretische inclusie naar inclusie in de dagelijkse praktijk.

Deze aanpak verwijdert niet alleen barrières, maar opent ook nieuwe vormen van creativiteit, leiderschap en solidariteit binnen diverse jeugdgroepen.



6. Een cultuur van inclusie creëren

Inclusie gaat niet alleen over individuele aanpassingen, maar over de *cultuur* die we samen vormgeven. Een inclusieve cultuur gaat verder dan eenmalige toegankelijke activiteiten; het is een voortdurende inzet die waarden, gedrag, leiderschap en dagelijkse beslissingen binnen jongerenwerkorganisaties beïnvloedt.

Het opbouwen van zo'n cultuur vraagt om leiderschap van jongerenwerkers, actieve betrokkenheid van jongeren en een gedeelde overtuiging dat *iedereen erbij hoort*.

1. Veranker inclusie in de waarden en werkwijze van je organisatie

Inclusie moet bewust en zichtbaar aanwezig zijn in de:

- **Missie en waarden van de organisatie**
- **Beleidsdocumenten en procedures**
- **Opleiding en begeleiding van medewerkers en vrijwilligers**
- **Openbare communicatie en uitstraling**

Wanneer inclusie het hart van je werk vormt, wordt het makkelijker om er prioriteit aan te geven en vol te houden. Overweeg om een inclusiebeleid te ontwikkelen met concrete afspraken over toegankelijkheid, representatie en participatie.

2. Geef het Goede Voorbeeld

Jongerenwerkers bepalen de toon. Een inclusieve houding, taal en gedrag van medewerkers en vrijwilligers laten jongeren zien wat gewaardeerd en verwacht wordt.

- Gebruik altijd **respectvolle en inclusieve** taal.
- Wees open over leren en aanpassen.
- Spreek je uit tegen validisme, discriminatie en uitsluiting wanneer je het ziet.
- Vier diversiteit op een zichtbare en regelmatige manier.



Tip: Deel verhalen, successen en rolmodellen die de diversiteit van je deelnemers weerspiegelen, inclusief jongeren met een beperking.

3. Maak inclusie de verantwoordelijkheid van iedereen

Inclusie is niet de taak van één persoon of functie, maar een gedeelde verantwoordelijkheid binnen het hele team. Iedereen - van leidinggevend tot peer-mentoren - moet begrijpen welke rol hij of zij speelt bij het creëren van een inclusieve omgeving.

- Organiseer regelmatig **gesprekken of reflectiemomenten** over inclusie.
- Bied ruimte voor medewerkers en vrijwilligers om vragen te stellen of zorgen te uiten.
- Stimuleer een cultuur van gezamenlijk leren en het samen zoeken naar oplossingen.

4. Stimuleer onderlinge steun en bondgenootschap

Jongeren hebben een grote invloed op elkaars gevoel van veiligheid en samenhang.

- Organiseer activiteiten waarin jongeren elkaar ondersteunen.
- Bevorder bondgenootschap: moedig jongeren zonder

beperking aan om inclusieve vrienden en pleitbezorgers te zijn.

- Grijp vroeg en duidelijk in bij pesten of uitsluiting.



Tip: Bespreek onderwerpen zoals empathie, toegankelijkheid en sociale rechtvaardigheid regelmatig in groeps gesprekken met jongeren.

5. Zorg voor representatie en zichtbaarheid

Jongeren voelen zich sneller op hun plek wanneer ze mensen zoals zichzelf terugzien.

- Betrek jongeren met een beperking als **leiders, begeleiders en besluitvormers**.
- Gebruik beeldmateriaal en communicatiemiddelen die een **brede diversiteit aan lichamen, denkstijlen en identiteiten laten zien**.
- Presenteer een beperking niet als iets dat “opgelost” moet worden, maar als een **waardevol onderdeel van menselijke diversiteit**.

6. Creëer gastvrije fysieke en sociale ruimtes

Een ruimte kan fysiek toegankelijk zijn, maar emotioneel of sociaal nog steeds buitensluitend voelen. Zorg voor omgevingen waar iedereen zich welkom voelt:

- Gebruik **warme en inclusieve** taal in bewegwijzering en materialen
- Bied mogelijkheden voor **rust, stilte of bezinning**
- Laat **flexibele deelname** toe, zonder oordeel
- Vermijd nadruk op “normaliteit” of het afdwingen van aanpassing

7. Vier inclusie openlijk

Breng inclusieve successen en momenten onder de aandacht:

- Erken de bijdragen van deelnemers met een beperking
- Deel inclusieve initiatieven op sociale media
- Werk samen met organisaties die door mensen met een beperking worden geleid bij publieke evenementen

Inclusie hoort zichtbaar te zijn, niet iets wat achter de schermen gebeurt.

Een inclusieve cultuur ontstaat niet van de ene op de andere dag - ze groeit door reflectie, relaties en toewijding. Wanneer inclusie een vast onderdeel wordt van de identiteit van je organisatie, heeft dat een blijvende impact op alle jongeren. En het zendt een krachtig signaal uit: *jij doet ertoe, je bent welkom, en je hoort erbij.*



7. Opleiding en ondersteuning voor jongerenwerkers

Jongerenwerkers staan centraal in het bevorderen van inclusie - maar ze hebben de juiste ondersteuning nodig om hun werk goed te kunnen doen. Veel ervaringen van uitsluiting ontstaan niet uit slechte bedoelingen, maar uit een **gebrek aan kennis, zelfvertrouwen of toegang tot training**.

In dit onderdeel wordt uitgelegd hoe organisaties jongerenwerkers kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van de vaardigheden, houding en hulpmiddelen die nodig zijn om jongeren met een beperking echt te betrekken.

1. Erken inclusie als een kerncompetentie

Inclusief werken is geen extra vaardigheid, maar een **kerntaak**. Jongerenwerkers moeten de kans krijgen om competenties te ontwikkelen op het gebied van:

- Inzicht in verschillende soorten beperkingen
- Inclusieve en toegankelijke communicatie
- Het aanpassen van werkvormen en omgevingen
- Het herkennen en tegengaan van validisme
- Samenwerken met jongeren met een beperking



Tip: Neem inclusie van mensen met een beperking op in functiebeschrijvingen, inwerkprogramma's en plannen voor professionele ontwikkeling.

2. Bied voortdurende leermogelijkheden aan

Opleiding mag geen eenmalige gebeurtenis zijn. Zorg voor gevarieerde en doorlopende leeransen, zoals:

- **Workshops en seminars** over beperkingen, toegankelijkheid, inclusieve taal en aangepaste werkvormen
- **Leernetwerken** waarin medewerkers reflecteren op praktijkervaringen, uitdagingen en successen
- **Mentorschappen** waarin minder ervaren jongerenwerkers gekoppeld worden aan inclusie-ambassadeurs
- **Online leermateriaal** (video's, artikelen, casussen) voor flexibele toegang

Creëer ruimte om te leren van fouten - en vooral van de ervaringskennis van jongeren en collega's met een beperking.

3. Train-de-Trainer en verspreidingsmodellen

Gebruik een *train-de-trainer*-aanpak zodat kennis zich breed verspreidt binnen de organisatie. Eén of meerdere teamleden kunnen:

- Gespecialiseerde trainingen volgen
- De inhoud aanpassen aan de eigen lokale context
- Korte sessies verzorgen voor collega's

Zo bouw je interne deskundigheid op en wordt inclusie een vanzelfsprekend onderdeel van de organisatiecultuur.

4. Creëer een veilige omgeving voor reflectie van medewerkers

Werken aan inclusie kan complexe vragen oproepen - en soms ook onzekerheid of angst om fouten te maken. Zorg daarom voor veilige ruimtes waarin niet geoordeeld wordt en waar jongerenwerkers:

- Uitdagingen openlijk kunnen delen

- Reflecteren op hun eigen houding en gedrag
- Vragen kunnen stellen zonder schaamte
- Elkaar ondersteunen in inclusief werken

5. Gebruik inclusieve trainingsmethoden

Zorg dat interne opleidingen zelf ook toegankelijk en inclusief zijn:

- Gebruik verschillende werkvormen (visueel, mondeling, schriftelijk, praktisch)
- Plan voldoende pauzes en momenten voor rust of bezinning
- Deel trainingsmateriaal vooraf en in toegankelijke formaten
- Werk, waar mogelijk, samen met trainers met een beperking

De manier waarop je traint is net zo belangrijk als de inhoud van de training.

6. Weet waar je hulp kunt vinden

Zelfs ervaren jongerenwerkers kunnen niet alles weten. Help medewerkers om te weten waar ze terecht kunnen voor ondersteuning:

- Bouw samenwerkingen op met **organisaties of adviesraden voor mensen met een beperking**
- Houd een lijst bij van **toegankelijkheidsadviseurs** of **tolken**
- Onderhoud een **interne kennisbank** met hulpmiddelen, sjablonen en checklists
- Stimuleer onderlinge steun en kennisdeling binnen het team

Inclusie is een gezamenlijke inspanning, geen individuele last.

7. Vier en erken inclusief handelen

Erken wanneer jongerenwerkers zich inspinnen om anderen te betrekken:

- Deel succesverhalen tijdens teamvergaderingen
- Maak in nieuwsbrieven ruimte voor "inclusie in de spotlight"
- Draag inclusieve teams of individuen voor bij erkenning of awards

Waardering versterkt de boodschap dat inclusie belangrijk is en beloond wordt.

Wanneer jongerenwerkers zich gesteund, zelfverzekerd en bekwaam voelen, creëren zij krachtige omgevingen waarin jongeren met een beperking zich thuis voelen. Opleiding draait niet alleen om vaardigheden - het gaat om het opbouwen van een teamcultuur waarin inclusie iets is dat gedeeld, verwacht én gevierd wordt.



8. Monitoring, Feedback en voortdurende verbetering

Inclusie is geen eindpunt, maar een **voortdurend proces van reflectie en aanpassing**. Zelfs goed ontworpen activiteiten kunnen onbedoeld mensen uitsluiten, en ook ervaren jongerenwerkers kunnen soms obstakels over het hoofd zien. Daarom zijn **regelmatige monitoring en eerlijke feedback** onmisbaar.

In dit onderdeel vind je praktische richtlijnen om je inclusieve aanpak te evalueren en te verbeteren op basis van echte input - vooral van jongeren met een beperking zelf.

1. Bepaal wat inclusie betekent in jouw context

Begin met samen te bepalen hoe succes eruitziet. Inclusief werken kan op verschillende manieren worden beoordeeld:

- Hebben alle jongeren **toegang** tot de activiteit?
- Kunnen ze **actief meedoen**, in plaats van alleen aanwezig te zijn?
- Voelen ze zich **veilig, gerespecteerd en gehoord**?
- Worden aanpassingen **zonder vertraging of stigma** aangeboden?
- Wordt hun feedback ook echt **opgevolgd**?

Ontwikkel een eigen set **inclusie-indicatoren** die passen bij jouw programma, en combineer daarbij kwantitatieve (zoals aantallen en aanwezigheid) met kwalitatieve (zoals gevoelens en ervaringen) metingen.

2. Gebruik meerdere manieren om feedback te verzamelen

Jongeren met een beperking kunnen zich op verschillende

manieren uitdrukken. Bied daarom **diverse vormen van feedback** aan, zoals:

- Anonieme schriftelijke of visuele enquêtes
- Eén-op-één-gesprekken
- Toegankelijke (Easy Read) feedbackformulieren
- Feedback via tekeningen, symbolen of emoji-schalen
- Groepsgesprekken of nabesprekingen
- Audio- of videoreflecties



Tip: Vraag niet slechts één keer om feedback - doe dit na een sessie, aan het einde van een programma en opnieuw nadat er verbeteringen zijn doorgevoerd.

3. Betrek deelnemers actief bij de evaluatie

Feedback mag geen eenrichtingsverkeer zijn, maar onderdeel van een gesprek. Betrek jongeren - vooral jongeren met een beperking - bij:

- Het ontwerpen van feedbackinstrumenten
- Het analyseren van de resultaten
- Het benoemen van wat goed ging en wat niet
- Het samen bedenken van verbeteringen

De vraag *“Wat zou jij de volgende keer anders doen?”* is vaak een waardevol vertrekpunt.

4. Verzamel feedback van gezinnen en begeleiders (waar gepast)

In sommige gevallen, vooral bij jongere deelnemers of jongeren met complexere ondersteuningsbehoeften, kunnen gezinnen of begeleiders waardevolle inzichten geven over:

- Wat deelname bevorderde of juist bemoeilijkte
- Of de communicatie duidelijk en effectief was
- Hoe de jongere zich voelde na de sessies

Geef altijd prioriteit aan de **stem van de jongere zelf**, maar luister ook naar degenen die hem of haar ondersteunen.

5. Gebruik feedback om echte veranderingen door te voeren

Feedback krijgt pas betekenis als er ook iets mee gebeurt. Bouw vaste feedbackrondes in je werkwijze in:

1. Verzamel feedback
2. Bespreek de resultaten met het team
3. Beslis welke aanpassingen nodig zijn
4. Communiceer wat er verandert
5. Evalueer opnieuw na de aanpassing

Laat deelnemers weten: *“We hebben naar jullie geluisterd - dit pakken we de volgende keer anders aan.”*

6. Reflecteer als team

Regelmatige reflectie helpt om inclusie te verankeren in de organisatiecultuur. Gebruik teamvergaderingen om te bespreken:

- Wat goed ging en waarom
- Welke uitdagingen zich voordeden
- Welke ondersteuning medewerkers nodig hadden
- Welke lessen meegenomen kunnen worden naar de toekomst

Creëer een **veilige omgeving voor eerlijke gesprekken**, zonder schuldtoewijzing - inclusie is een gezamenlijk leerproces.

7. Volg de vooruitgang in de tijd

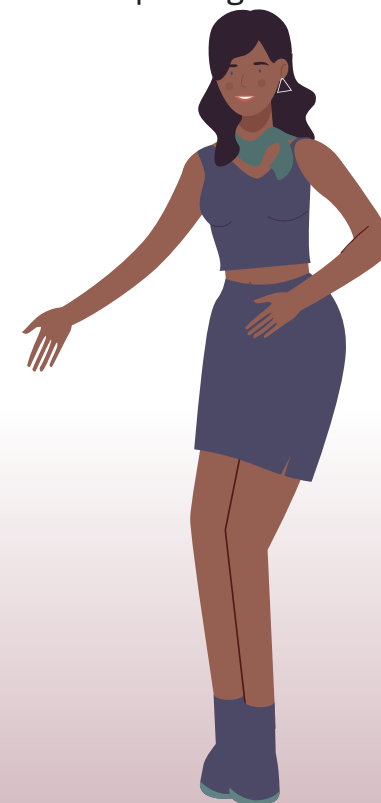
Gebruik een eenvoudig registratiesysteem of logboek om bij te houden:

- De deelname van jongeren met een beperking
- De aanpassingen die zijn doorgevoerd
- Voltooide trainingen voor medewerkers
- Terugkerende thema's in feedback
- Concrete veranderingen die zijn geïmplementeerd

Zo kun je groei aantonen en verdere investeringen in inclusie onderbouwen.

8. Deel je lessen met anderen

Wat jouw organisatie leert, kan ook anderen inspireren. Deel je ervaringen met inclusief werken:



- Binnen netwerken of via nieuwsbrieven
- Met partners, scholen of lokale organisaties
- Tijdens jongerenwerkbijeenkomsten of conferenties
- Op je website of sociale media (met toestemming)

Inclusie wordt sterker wanneer kennis gedeeld wordt.

Het monitoren van inclusie draait niet om perfectie, maar om luisteren, leren en telkens beter worden. Wanneer jongeren zien dat hun feedback leidt tot echte veranderingen, ervaren ze dat hun stem werkelijk telt.

9. Bijlagen en Praktische Hulpmiddelen

In dit laatste onderdeel vind je kant-en-klare hulpmiddelen, sjablonen en bronnen die jongerenwerkers helpen om inclusieve principes in de praktijk te brengen. Deze bijlagen kunnen worden aangepast aan de stijl van je organisatie, de aard van de activiteiten en de behoeften van de jongeren met wie je werkt.



9.1. Checklist voor inclusieve activiteitenplanning

Een handige checklist om ervoor te zorgen dat inclusie vanaf het begin wordt meegenomen:

- Heb ik jongeren met een beperking betrokken bij de planning?
- Is de locatie fysiek toegankelijk (ingang, toiletten, indeling van de ruimte)?
- Heb ik materiaal voorbereid in toegankelijke formaten (zoals eenvoudige taal of groot lettertype)?
- Heb ik deelnemers gevraagd naar hun toegankelijkheidsbehoeften en hierop gereageerd?
- Zijn mijn activiteiten aanpasbaar voor verschillende communicatieve en motorische behoeften?
- Heb ik flexibiliteit en keuzevrijheid ingebouwd in het programma?
- Weten medewerkers en vrijwilligers hoe ze inclusie kunnen ondersteunen?
- Heb ik rekening gehouden met veiligheid in emotie en prikkelbeleving?
- Is het evaluatieproces inclusief en toegankelijk?

Gebruik deze checklist tijdens teambijeenkomsten of bij het ontwerpen van activiteiten.

9.2. Sjabloon voor een Toegankelijkheids-audit

Gebruik dit sjabloon om te beoordelen hoe inclusief en toegankelijk je locatie of evenement is.

Te beoordelen onderdelen:

- **Ingang en parkeren:** Is er voldoende parkeerruimte dicht bij de ingang? Is de ingang zelf goed toegankelijk?
- **Looproutes en gangpaden:** Zijn alle looproutes fysiek toegankelijk (breedte, ondergrond) en duidelijk aangegeven met bewegwijzering?
- **Toiletten en hygiënevoorzieningen:** Zijn er voldoende toiletten beschikbaar die ruim genoeg zijn voor rolstoelgebruikers? Bevinden deze zich dichtbij de belangrijkste activiteitenruimtes?
- **Verlichting, geluid en temperatuur:** Zijn licht en geluid van goede kwaliteit, zodat mensen met een auditieve of visuele beperking volledig kunnen deelnemen? Zijn licht, geluid en temperatuur aanpasbaar om overprikkeling te voorkomen?
- **Zit- en rustruimtes:** Is er voldoende zitgelegenheid voor alle deelnemers? Zijn er plekken waar mensen zich even kunnen terugtrekken of uitrusten (zoals stille ruimtes)?
- **Noodprocedures:** Zijn er noodplannen opgesteld die rekening houden met deelnemers met verschillende mobiliteits- en communicatiebehoeften?
- **Routeaanduiding en bewegwijzering (pictogrammen, Easy Read):** Is alle bewegwijzering begrijpelijk voor mensen met verschillende beperkingen? Zijn er versies beschikbaar met pictogrammen of in Easy Read-formaat?
- **Toegang tot informatie:** Is alle belangrijke informatie beschikbaar in verschillende vormen, bijvoorbeeld

gedrukt, gesproken of digitaal?

- **Bewustzijn en paraatheid van medewerkers:** Zijn alle medewerkers op de hoogte van de inclusieve afspraken en bereid om zich aan te passen aan specifieke behoeften wanneer dat nodig is?



Tip: Voer de toegankelijkheids-audit uit **samen met jongeren met een beperking**. Hun perspectief maakt de beoordeling vollediger en realistischer.

9.3. Voorbeeld van een inclusief inschrijvings- en toestemmingsformulier

Zorg ervoor dat het formulier eenvoudig te begrijpen en toegankelijk is voor iedereen. Neem de volgende onderdelen op:

- **Eenvoudige uitleg van de activiteit:** Beschrijf in heldere, begrijpelijke taal wat de activiteit inhoudt, waar en wanneer deze plaatsvindt, en wat deelnemers kunnen verwachten.
- **Duidelijke contactgegevens voor ondersteuning:** Vermeld wie men kan contacteren voor vragen over toegankelijkheid of extra ondersteuning (met telefoonnummer of e-mailadres).
- **Ruimte om specifieke behoeften te beschrijven:** Laat deelnemers of hun ouders/begeleiders aangeven of er bijzondere behoeften zijn, zoals op het gebied van mobiliteit, communicatie of medische zorg.
- **Flexibele manieren om toestemming te geven:** Bied meerdere opties aan, zoals schriftelijke, mondelinge of visuele (met pictogrammen) toestemming.

- **Heldere uitleg over gegevens- en fotogebruik:** Leg uit hoe persoonsgegevens en foto's worden gebruikt en dat deelnemers de mogelijkheid hebben om nee te zeggen.

Bied dit formulier zowel op papier als digitaal aan, en maak indien nodig een Easy Read-versie met eenvoudige taal en ondersteunende beelden.

9.4. Inclusief Feedbackformulier (Easy Read-versie)

Voorbeeldopzet:

Vond je de activiteit leuk?

[😊 Ja] [😐 Het was oké] [😞 Nee]

Wat vond je goed aan de activiteit?

(Lege ruimte om iets te schrijven of tekenen, of kies een afbeelding/sticker die past bij wat je bedoelt.)

Wat kan de volgende keer beter?

(Pictogrammen om aan te kruisen, of lege ruimte om te schrijven of tekenen)

Wil je nog eens meedoen aan zoiets?

[Ja] [Nee] [Weet ik nog niet]

Laat jongeren feedback geven op de manier die bij hen past - via tekeningen, stickers, pictogrammen of ingesproken antwoorden. Zo kan iedereen op zijn of haar manier meedenken en bijdragen.

9.5. Verklarende Woordenlijst

Term	Definitie
Inclusie	Het creëren van omgevingen waarin alle mensen zich welkom, gerespecteerd en gesteund voelen om actief deel te nemen.
Jongerenwerk	Een verzamelterm voor een brede waaier aan sociale, culturele, educatieve, milieugerichte en/of politieke activiteiten voor, met en door jongeren - individueel of in groep. Jongerenwerk wordt uitgevoerd door betaalde en vrijwillige jongerenwerkers en is gebaseerd op non-formeel en informeel leren, met vrijwillige deelname als uitgangspunt. Het is in essentie een sociale praktijk die jongeren ondersteunt om actief deel te nemen aan de gemeenschap en aan besluitvorming. (Bron: Raad van Europa)
Neurodivergent	Verwijst naar personen van wie de hersenwerking afwijkt van de norm, zoals mensen met autisme of ADHD.

Term	Definitie
Redelijke Aanpassing	Aanpassingen of wijzigingen die drempels wegnemen zodat iemand met een beperking gelijkwaardig kan deelnemen. Dit zijn praktische, individuele oplossingen - bijvoorbeeld het voorzien van een gebarentolk, extra tijd om een opdracht te voltooien of het herschikken van meubilair voor rolstoeltoegankelijkheid. Ze verlagen de normen niet, maar zorgen voor eerlijkheid en gelijke kansen.
Toegankelijkheid	Het ontwerpen van omgevingen, informatie en activiteiten zodat iedereen ze op gelijke wijze kan gebruiken.
Universeel Ontwerp	<i>Het ontwerpen van dingen zodat ze vanaf het begin bruikbaar zijn voor zoveel mogelijk mensen, zonder dat aanpassingen nodig zijn.</i>
Validisme (Ableism)	Discriminatie of vooroordelen tegenover mensen met een beperking.

9.6.Lijst met nuttige organisaties en bronnen

Je vindt in deze lijst organisaties en hulpmiddelen die ondersteuning bieden bij inclusief jongerenwerk:

- **Nationale organisaties voor de rechten van personen met een beperking** - bieden informatie, advies en training over toegankelijkheid en inclusie.

Ieder(in), Koepel organisatie voor mensen met een beperking of chronische ziekte, www.iederin.nl

Noozo, www.nietsoveronzonderons.nl

College voor de Rechten van de Mens, www.mensenrechten.nl/

Mind, mentale gezondheid en ondersteuning bij psychische klachten, www.wijzijnmind.nl

LFB, dóór en vóór mensen met een verstandelijke beperking, lfb.nu

- **Scholieren- en studentenorganisaties**

Laks, Landelijk actie comité scholieren, www.laks.nl

JOBmbo, komt op voor MBO-studenten, www.jobmbo.nl

ISO, Interstedelijk Studentenoverleg, www.iso.nl

LSvB, Landelijke Studenten Vakbond, www.lsvb.nl

LBVSO, vertegenwoordiger van jongeren in het gespecialiseerd én regulier onderwijs, www.lbvso

- **Lokale adviesdiensten voor toegankelijkheid** - helpen bij het beoordelen en verbeteren van gebouwen, communicatie en activiteiten.

Solgu, voor mensen met een lichamelijke beperking en/of chronische ziekte in de stad Utrecht, www.solgu.nl

Clientenbelang amsterdam, voor een inclusieve samenleving in Amsterdam, www.clientenbelangamsterdam.nl

Zorgbelang Nederland, regionale afdelingen, www.zorgbelang-nederland.nl

- **Jeugdnetwerken rond inclusie** - brengen jongeren, jeugdwerkers en organisaties samen die inclusie willen versterken.

Het JongerenNetwerk, www.zorgbelanginclusief.nl/projecten/het-jongerennetwerk/

Nationale Jeugdraad, het grootste jongerennetwerk van Nederland, www.njr.nl

- **Diensten voor gebarentaal en tolkvoorzieningen** - ondersteunen communicatie tijdens activiteiten en evenementen.

Tolkcontact, www.tolkcontact.nl/

Gebarencentrum, www.gebarencentrum.nl/organisatie

- **Easy Read- en heldere-taalhulpmiddelen** - bieden richtlijnen en sjablonen om informatie begrijpelijk te maken voor iedereen.

Tolkie, belangrijke informatie begrijpelijk maken voor iedereen, ishetb1.nl/

www.zoekeenvoudigewoorden.nl/

toolkittaal.gebruikercentraal.nl

App: lees simpel

- **Leveranciers van ondersteunende technologie** - bieden hulpmiddelen zoals communicatieapparaten, luisterondersteuning of software voor toegankelijkheid.

babbage.com, verschillende oplossingen zowel hard- als software voor personen met een visuele-, motorische- of leesbeperking

www.kentalis.nl/leven-met/hulpmiddelen, voor mensen die problemen hebben met horen, spreken en taal.

www.hulpmiddelwereld.nl/, breed assortiment aan hulpmiddelen

scribit.pro/, maakt online video's toegankelijk

- **Belangrijke online platforms** - bijvoorbeeld:

European Disability Forum (EDF), www.edf-feph.org

Council of Europe Youth Department, www.coe.int

Movisie. www.movisie.nl

Vilans, www.vilans.nl

Deze praktische hulpmiddelen maken inclusie **haalbaar in de praktijk**, niet alleen wenselijk.

Voel je vrij om ze aan te passen, uit te breiden of **samen met jongeren** nieuwe tools te ontwikkelen - en deel ze vervolgens met andere organisaties binnen je netwerk.





2025