

# Mission statement “de gedraaide sollicitatie”

---

## Doel

Met “de gedraaide sollicitatie” kunnen mensen met beperking(en), NAH en armoede, en hun belangenbehartigers (zorg)organisatie toetsen op hun geschiktheid voor de inbreng van ervaringskennis<sup>1</sup>. Wanneer deze drie groepen tot hun recht komen hebben zij een toegevoegde waarde voor die (zorg) organisaties. Zo kunnen zij bijdragen aan een structurele verbetering in het systeem en in de ‘mindset’ van medewerkers. Groepen potentiële werknemers die nu worden uitgesloten in een situatie van personeelsschaarste, kunnen zich zo ook ontwikkelen tot onderdeel van die organisaties, wat zich ook kan vertalen in hun loonwaarde.

## Methode

We starten vanuit het overkoepelde (boven categorale) perspectief van de drie groepen mensen via hun ‘definitie van de situatie’(Guffens:1986). In een proces van co- creatie, met vertrouwen en veiligheid als uitgangspunt, staan de ontwikkelingsbehoeften van de deelnemers centraal. We maken voor dit traject, aansluitend op de voorkeuren van de groepen, gebruik van alternatieve ‘minder talige-‘communicatietechnologie. Dit alles via de principes ‘nothing about us, without us’. Samen met de mensen met ervaringskennis<sup>2</sup> uit drie eerdergenoemde groepen ( inclusive design) nemen we de tijd en anticiperen we op vragen en omstandigheden (Sergant; 2021). Ander uitgangspunt is empowerment; emancipatie binnen de maatschappij en (het opheffen) van beperkende (levens)omstandigheden (Bouman, 2012). Via een presentatie op IASSID 2021 en test-ronden met mensen met ervaringskennis uit genoemde drie groepen, zijn er de laatste jaren vragenlijsten ontwikkeld waarmee de persoon met ervaringskennis de regie over het eerste gesprek kan nemen.

## Gebruik

De ervaringsdeskundige toets via de vragenlijst of het bedrijf klaar is om te werken met mensen die ‘iets extra’s’ toevoegen vanuit hun ervaring, situatie of beperking. Eerste uitgangspunt is de krachtige positie waarin de toegevoegde waarde en ondersteuningsbehoeften van de ervaringsdeskundige centraal staat in plaats van de beperking(en). Tegelijkertijd leert de organisatie via de vragen direct waar ‘verbeteringen’ mogelijk zijn om beter open te staan voor deze vorm van ervaringskennis. Het gesprek gaat daarmee over de vraag of de organisatie klaar is voor het werken met mensen met een of meerdere beperkingen (van de Korput 2021).

## Toegevoegde waarde voor de onderneming/het bedrijf

Wanneer mensen met een of meerdere beperkingen, of iemand die een lange tijd geen (betaald of onbetaald) heeft gehad, zich welkom, gesteund en gewaardeerd voelt, zegt dat veel over de cultuur

binnen een organisatie. Wanneer iemand daar als gangbare werknemer(st)er werkt, en er ook tussentijds gesprekken zijn, blijft die cultuur gevoed. Voelt zo iemand zich ongelukkig, niet gezien en niet gehoord, dan ik de kans groot dat dit ook voor de 'normale' werknemers/neeemsters geldt. We willen zo ook onderzoeken of meer ruimte voor 'gevoel', beleving en 'zorgen voor elkaar' een positieve invloed hebben op de totale werksfeer. Zo kan "de omgekeerde sollicitatie" bijdragen aan diversiteitsbeleid, duurzaamheid en de implementatie van de doelstellingen rond het VN -Verdrag voor mensen met een beperking.

### **Noten**

1: In onze werkwijze gaan we uit van de inclusievisie die zich kenmerkt door het erkennen van de waarde van ervaringskennis 'an sich', in het vormgeven van beleid, beslissingen, onderzoek en zorg en welzijn (Jurius 2020).

2.: Wij geven de voorkeur aan de term mensen met ervaringskennis omdat deze omschrijving ruimte laat voor alle soorten ervaringsdeskundigen en voorbijgaat aan de discussie wel of niet opgeleid te zijn. Deze beschrijving sluit goed aan bij de inclusievisie waar de herstelvisie meer uitgaat van wel enige vorm van opleiding hebben gehad alvorens jezelf ervaringsdeskundige te kunnen (en mogen) noemen.

### **Literatuur**

Bouma, Jenny ( 2012). Naar het hart van empowerment, Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen. Een verkenning van het concept empowerment. Movisie, Utrecht.

'Giving a voice tot citizins', Handboek EAPN, 2014.

Jurius, Kitty en Quinta Ansem (2021), , Ervaringsdeskundige, dat b n, diversiteit in ervaringsdeskundigheid vanuit twee hoofstromingen belicht. Uitgeverij, Anderszins. Flevoland.

Van de Korput, J. en van Beek, Fiet (2021). Alles in het werk stellen, ruimte voor klantmotivatie en inclusief werken op de weg naar werk. Uitgeverij, Anderszins. Flevoland.

Guffens. Th. (1985) Theoretische achtergronden bij het E.G. - districtenproject voor gehandicapten in Nederland,Nijmegen, Eurosound drukkerij/Uitgeverij B.V.

Sergant, Sofie ( 2021), Working together, learning together, towards universal design for research. Complea & Svacina, Antwerpen/ 's Hertogen Bosch.

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap ( 2006). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/positie-mensen-met-een-beperking-verbeteren-vn-verdrag-handicap> (geraadpleegd 28-02-2022)