

Een Human Rights Approach binnen WIJ Groningen

De ontwikkeling van een werkwijze waarbij het waarborgen van rechten en veiligheid van zowel bewoners als professionals centraal staat.



Naam student: Lobke van Dijk
Studentnummer: 332722

Afstudeerorganisatie: WIJ Groningen
Praktijkbegeleider: Roos van Veen

Onderwijsinstelling: Hanzehogeschool Groningen
Instituut voor Rechtenstudies
Opleiding: Dubbele bachelor Sociaal Juridische Dienstverlening en hbo
Rechten
Afstudeerdocent: Anneke Paulusma

Een Human Rights Approach binnen WIJ Groningen

De ontwikkeling van een werkwijze waarbij het waarborgen van rechten en veiligheid van zowel bewoners als professionals centraal staat.

**Auteur:**

Naam: Lobke van Dijk
Studentnummer: 332722
E-mailadres: l.a.van.dijk@st.hanze.nl / lobkeannavandijk@live.nl

Opdrachtgever:

Organisatie: WIJ Groningen
Praktijkbegeleider: Roos van Veen
Functie: Kwaliteitsmedewerker

Onderwijsinstelling:

Onderwijsinstelling: Hanzehogeschool Groningen
Instituut voor Rechtenstudies
Opleiding: Voltijd dubbele bachelor Sociaal Juridische Dienstverlening en hbo Rechten
Afstudeerdocent: Anneke Paulusma

Groningen, juli 2018

Samenvatting

Mensenrechten zijn van alle tijden en hoe we daar mee omgaan ook. Een ontwikkeling hierin is het gebruik maken van een Human Rights Approach. Dit is een werkwijze die verweven kan worden in elke organisatie, waarin de rechten en veiligheid van zowel bewoners als professionals centraal staat. Alle werkzaamheden die normaliter worden uitgevoerd binnen een organisatie kunnen ook worden uitgevoerd binnen een mensenrechtenkader met een Human Rights Approach. Deze werkwijze kan bij medewerkers en bewoners een bewustwordingsproces op gang zetten waarbij het individu nadenkt over zijn rechten en verantwoordelijkheden jegens anderen in een mensenrechtenperspectief.¹

WIJ Groningen is geïnteresseerd in deze werkwijze, ten eerste om een uniforme aanpak te creëren binnen de organisatie en ten tweede om op lange termijn de regie van de bewoner binnen zijn of haar (ondersteunings-)vraag en het oplossen hiervan te vergroten. WIJ is dus benieuwd naar of en hoe een Human Rights Approach zou kunnen passen bij hun organisatie en vraagt zich daarom af hoe een Human Rights Approach ingevuld kan worden. Dit onderzoeksrapport dient als inleiding en kennismaking met een Human Rights Approach voor WIJ Groningen, en zet uiteen hoe zo'n werkwijze er uit kan zien, door onder andere te kijken naar internationale wet- en regelgeving. De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoeksrapport luidt als volgt: *“Wat zegt, eerder onderzoek, andere relevante stukken, nationale en internationale wetgeving en organisatiebeleid over het waarborgen van mensenrechten door middel van een Human Rights Approach, in hoeverre sluit de huidige werkwijze van WIJ Groningen hierop aan en wat kan WIJ Groningen meenemen uit de ervaring van Barnardo's Cymru?”*

De centrale onderzoeksvraag is opgedeeld in drie soorten vragen: theorie-, praktijk-, en analysesdeelvragen. Het theoretisch kader is gevormd door deskresearch en literatuuronderzoek. Hiervoor is een aantal (inter-)nationale wetten, eerdere onderzoeken en het interne beleid van WIJ Groningen bestudeerd. Het praktijkonderzoek bestaat uit groepssessies met medewerkers van WIJ Groningen om een duidelijk beeld te krijgen van de huidige werkwijze en de gewenste situatie, en een interview met een medewerker van Barnardo's Cymru om een duidelijk beeld te krijgen van hoe de situatie daar nu is na het ontwikkelen van een Human Rights Approach. In de analyse zijn de resultaten van het theoretisch onderzoek en het praktijkonderzoek met elkaar vergeleken.

De belangrijkste resultaten uit het theorie onderzoek:

Een Human Rights Approach richt zich op respect voor mensenrechten en het promoten daarvan. Daarom zijn mensenrechteninstrumenten onderzocht op gezamenlijke kernbeginselen, ook bepaalde nationale wetgeving is hierin meegenomen. Beginselen van gelijkheid, non-discriminatie, respect voor mensenrechten in algemene zin, waardigheid van de mens, onvervreemdbaarheid en universaliteit van rechten en participatie waren veelvoorkomend. Ook toegankelijkheid, maatwerk, participatie en zelfredzaamheid kwamen veel voor.

Uit eerder onderzoek blijkt dat er binnen een Human Rights Approach twee groepen zijn: de rights holder en de duty bearer. De rights holder heeft bepaalde rechten die gerespecteerd moeten worden en de duty bearer is de verantwoordelijke hiervoor. De relatie tussen deze twee groepen is dat de rights holder de duty bearer verantwoordelijk houdt en dat de duty bearer de rights holder hiertoe in staat stelt door participatie en empowerment.

¹ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, 2007.

Na het interne beleid van WIJ Groningen bekeken te hebben bleek dat de organisatie haar medewerkers veel vrijheid geeft, en verwacht dat zij goede professionele invulling geven aan die vrijheid. Bovendien blijkt uit het methodisch kader dat medewerkers werken met de reflectieve praktijk. Dat betekent dat ze uitgedaagd worden om op hun werkzaamheden te reflecteren. Reflectie, overleg en transparantie is hierbij dus cruciaal.

De belangrijkste resultaten uit het praktijkonderzoek:

De medewerkers vinden hun vrijheid fijn en maken hier rijkelijk gebruik van. Ze vullen die in door proberen de bewoner zo veel mogelijk centraal te stellen bij alles wat ze doen en rekening te houden met zijn of haar persoonlijke situatie. Ook al zijn de medewerkers blij met hun vrijheid, blijkt dat ze ook behoefte hebben aan iets meer richtlijnen of kaders zodat ze grenzen beter kunnen identificeren.

Barnardo's Cymru heeft nog geen ervaring opgedaan met de implementatie van een Human Rights Approach door capaciteitsproblemen, maar de geïnterviewde medewerker heeft al wel een aantal concrete ideeën over implementatie, zoals bijvoorbeeld langzaam beginnen zodat je daarna verder kunt uitbreiden.

De belangrijkste resultaten uit de analyse:

Een aantal zaken gaan in de praktijk anders dan ze in de theorie bedoeld zijn. Bijvoorbeeld het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie. Uit de theorie blijkt dat alle gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden, maar uit de praktijk blijkt dat gelijke gevallen eigenlijk niet bestaan.

Verder blijkt dat de medewerkers een aantal zaken al goed doen, maar niet omdat ze het gevoel hebben dat dit noodzakelijk is uit een mensenrechtenperspectief. Sommige medewerkers blijken niet heel veel kennis te hebben van mensenrechten en zouden daarom naslagwerk, in de vorm van bijvoorbeeld informatie op de website, verwelkomen.

Op basis van bovenstaande is een aantal conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan. Ook worden mogelijkheden tot nader onderzoeken besproken.

De belangrijkste aanbevelingen zijn als volgt:

- Het overwegen van meer richtlijnen of kaders op basis van wat professionals aangeven nodig te hebben om beter in staat te zijn grenzen te identificeren. Implementatie van een Human Rights Approach kan hiervoor een oplossing zijn.
- Het overwegen van implementatie van een Human Rights Approach in intern beleid als middel om een centrale aanpak te creëren en medewerkers kennis over mensenrechten te vergroten. Immers WIJ Groningen is er voor alle stadjes, wil aan bewustzijn werken en wil participatie en zelfredzaamheid zo veel mogelijk stimuleren.

De belangrijkste mogelijkheden tot nader onderzoek:

- Mocht WIJ Groningen ervoor kiezen om een Human Rights Approach te willen implementeren, is het verstandig onderzoek te doen naar hoe deze specifieke werkwijze er voor hen uit gaat zien met het oog op hun visie en doel.
- Mocht WIJ Groningen een Human Rights Approach hebben ontwikkeld, aangenomen en geïmplementeerd, zou het op de lange termijn verstandig zijn om onderzoek te doen naar de invloed van deze werkwijze op levels van participatie en regie van bewoners binnen hun (ondersteunings-)vraag.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport naar een Human Rights Approach binnen WIJ Groningen. Dit rapport is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleidingen Sociaal Juridische Dienstverlening en HBO Rechten aan de Hanzehogeschool Groningen en in opdracht van WIJ Groningen.

Ik ben bij WIJ Groningen terecht gekomen door mijn stage bij Barnardo's Cymru in Cardiff. Hier zijn mijn docenten en een aantal professionals, onder wie Janna Reitsma van WIJ Groningen, op stagebezoek gekomen. Janna was zo enthousiast dat ze zei: "Kom dit bij ons ook doen!" Het is dan ook dankzij haar dat ik in contact ben gekomen met hun kwaliteitsmedewerker en mijn afstudeerbegeleider, Roos van Veen. Janna, enorm bedankt voor je enthousiasme, het moge duidelijk zijn dat ik deze scriptie niet had kunnen schrijven zonder jou.

Uiteraard wil ik ook Roos bedanken. Vanaf ons eerste gesprek deelde je het enthousiasme van Janna van mijzelf en dit maakte mij zelf ook enthousiast en gemotiveerd. Je bent in het feedback geven altijd enorm nauwkeurig geweest en dit heeft me heel erg geholpen bij het schrijven en herschrijven. Bedankt voor je begeleiding, hulp en de gezelligheid.

Daarnaast wil ik ook graag mijn afstudeerbegeleider vanuit de Hanzehogeschool, Anneke Paulusma, bedanken. Anneke is altijd betrokken geweest bij mijn studieloopbaan: ze was mijn docent in het eerste en twee jaar, en zelfs toen ik in het derde jaar de specialisatie International Law heb gevolgd. Ook was Anneke mee op stagebezoek naar Cardiff, en is ze veel op de hoogte geweest van mijn project en onderzoek daar. Ik heb altijd fijn met Anneke gewerkt en ben daarom blij dat ze mij de afgelopen maanden begeleidt heeft in de laatste fase van mijn opleiding. Anneke, bedankt voor al je hulp, feedback en motiverende woorden.

Bovendien wil ik Tim Ruscoe van Barnardo's Cymru, bedanken voor zijn medewerking aan dit rapport. Als Tim tijdens mijn stageperiode de Human Rights Approach niet aan mij had geïntroduceerd, zou dit rapport er nu niet zijn geweest. Tim, enorm bedankt!

Tot slot wil ik de medewerkers die mee gedaan hebben aan de groepssessies bedanken. Jullie input heeft mij veel inzicht in de organisatie gegeven en ik had deze scriptie niet kunnen schrijven zonder jullie medewerking.

Ik wens u veel leesplezier toe,

Lobke van Dijk

Groningen, juli 2018

Begrippenlijst

Begrip	Definitie
Barnardo's	Organisatie in het Verenigd Koninkrijk die verschillende hulp- en dienstverlening levert aan kinderen, ouders en families.
Barnardo's Cymru	Barnardo's in Wales
Duty bearer	Een individu, organisatie of de regering met de verantwoordelijkheid heeft mensenrechten te respecteren, waarborgen, promoten en beschermen.
Europese Unie	Samenwerkingsverband in Europa. De 28 lidstaten hebben organisaties opgericht waaraan zij een deel van hun eigen bevoegdheden hebben overgedragen, o.a. het Europees Parlement en het Europees Hof van Justitie en werken op veel terreinen samen.
Rights holder	Een individu of organisatie met rechten die gerespecteerd, gewaarborgd en beschermd moeten worden.
Participatie	Deelnemen aan de maatschappij, regie nemen over je eigen leven, betrokken zijn bij beslissingen of zaken die jou of je (mensen)rechten beïnvloeden.
Co-operatie/coproductie	Een wijze van samenwerking, bijvoorbeeld tussen professional en bewoner, op basis van gelijkheid en oprechte betrokkenheid van mensen.
Klassieke grondrechten	Burgerlijke en politieke rechten. Zoals bijvoorbeeld het kiesrecht, vrijheid van meningsuiting, recht op privacy en het discriminatieverbod.
Raad van Europa	Organisatie die zich richt op het bevorderen van mensenrechten en democratie. De organisatie is géén onderdeel van de Europese Unie. Niet te verwarren met de Raad van de Europese Unie of de Europese Raad. Alle landen van Europa, inclusief Rusland, Turkije en de landen in de Kaukasus zijn lid, met uitzondering van Kazachstan, Wit-Rusland en Vaticaanstad.
Sociale grondrechten	De economische, sociale en culturele rechten. Zoals bijvoorbeeld het recht op huisvesting, gezondheidszorg en onderwijs.
Verenigde Naties	Internationale organisatie die opkomt voor internationale vrede en veiligheid. Alle lidstaten werken samen, maar behouden hun eigen beslissingsbevoegdheid.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Voorwoord.....	5
Begrippenlijst	6
Hoofdstuk 1: Inleiding	9
1.1 Inleiding.....	9
1.2 Praktische aanleiding: Human Rights Approach	10
1.3 Beleidsrelevantie	10
1.4 Eerder onderzoek.....	11
1.5 Doelstelling.....	12
1.6 Centrale onderzoeksvraag.....	12
1.7 Deelvragen	12
1.8 Leeswijzer	13
Hoofdstuk 2: Methodologische verantwoording	14
2.1 Inleiding	14
2.2 Theoriedeelvragen.....	14
2.3 Praktijkdeelvragen.....	15
2.4 Analysedeelvragen	17
2.5 Kwaliteiten en beperkingen	17
Hoofdstuk 3: Theoretisch kader	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Beginselen in (inter-)nationale wetgeving met betrekking tot mensenrechten	19
3.2.1 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens	19
3.2.2 Verdrag voor de Rechten van het Kind	20
3.2.3 Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.....	22
3.2.4 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden	23
3.2.5 Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.....	24
3.2.6 Grondwet voor het Koninkrijk Der Nederlanden.....	25
3.3 Beginselen uit andere relevante wetgeving	25
3.3.1 Wet maatschappelijke ondersteuning 2015	25
3.3.2 Jeugdwet.....	26
3.4 Human Rights Approach.....	28
3.4.1 Ministerie van Buitenlandse Zaken	28
3.4.2 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights	28
3.4.3 Barnardo's Cymru	30
3.4.4 The Danish Institute for Human Rights	32
3.5 Huidig beleid binnen Stichting WIJ Groningen	33
3.6 Samenvatting	35
3.7 Onderzoekspunten.....	37

Hoofdstuk 4: Praktijkonderzoek	38
4.1 Inleiding	38
4.2 Huidige werkwijze Stichting WIJ Groningen, ervaring hiermee en gewenste situatie.....	38
4.2.1. Inleiding	38
4.2.2 Groepssessie 1: team Lewenborg	38
4.2.3 Groepssessie 2: team Hoogkerk.....	41
4.2.4 Groepssessie 3: een groep medewerkers uit diverse teams	43
4.3 Ervaring Barnardo's Cymru ten aanzien van implementatie Human Rights Approach	46
4.3.1 Inleiding	46
4.3.2 Werkzaamheden	46
4.3.3 Waarom een Human Rights Approach?	46
4.3.4 De voordelen	47
4.3.5 Implementatie	47
4.4 Samenvatting	49
Hoofdstuk 5: Analyse	50
5.1 Inleiding	50
5.2 De aansluiting van de theorie met de huidige praktijk.....	50
5.2.1 De wet en het beleid vs. de huidige werkwijze	50
5.2.2 Eerder onderzoek vs. de huidige werkwijze	51
5.3 De verschillende teams.....	52
5.3.1 De kernbeginnselen	52
5.3.2 Bewustzijn concept rights holders – duty bearers	53
5.3.3 Professionele autonomie	53
5.3.4 Ervaringen.....	53
5.4 Barnardo's Cymru.....	53
Hoofdstuk 6: Conclusie.....	55
6.1 Inleiding	55
6.2 Conclusie.....	55
Hoofdstuk 7: Aanbevelingen	57
7.1 Inleiding	57
7.2 Aanbevelingen.....	57
7.3 Mogelijkheden voor nader onderzoek	58
Bronnenlijst.....	59
Bijlages.....	62
Bijlage 1: vragenlijst bij deelvraag 6 (praktijkdeelvraag 3)	62

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Inleiding

Bij het horen van de term ‘mensenrechten’ denken veel mensen al snel aan het recht op leven, het verbod op marteling of onmenselijke behandeling, het verbod op slavernij of vrijheid van meningsuiting. Vanzelfsprekend zijn dit belangrijke rechten en uitgangspunten, ze zijn daarom ook vastgelegd in internationale en nationale wetgeving. Het is echter niet het enige dat het begrip ‘mensenrechten’ omvat: denk ook aan gelijkheid en non-discriminatie of het recht van participatie. Mensenrechten zijn er om ons te beschermen, niet alleen tegen andere mensen, maar ook tegen overheden in de staat. ‘Het gaat dus om fundamentele waarden die door het recht zouden moeten worden beschermd en die gericht zijn op het realiseren van de menselijke waardigheid en de ontplooiing van de mens.’² Mensenrechten zijn universeel, ze gelden voor ieder mens, overal en altijd. Ze vloeien voort uit het mens-zijn ongeacht huidskleur, ras, geslacht, politieke voorkeur enzovoort. Rechten kunnen niet worden toegekend, elk mens heeft deze rechten simpelweg.³ Het is dus niet zo dat de overheid je mensenrechten kan toekennen of ontfeggen: mensenrechten zijn onvervreemdbaar. Natuurlijk kan de (lokale) overheid je wel andere rechten (die geen mensenrechten zijn) toekennen of ontfeggen, zoals bijvoorbeeld je recht op een uitkering als je niet (meer) aan de voorwaarden voldoet.

Een Human Rights Approach is een werkwijze, voor met name organisaties, waarin de rechten en veiligheid van zowel bewoners als professionals centraal staat. De werkwijze kan verschillen per organisatie, omdat het verschillend ingevuld en geïnterpreteerd kan worden. Wel staat respect voor mensenrechten en het beschermen en promoten daarvan centraal binnen de werkwijze en binnen de werkwijze worden twee groepen geïdentificeerd: rights holders en duty bearers.⁴ Ook is het creëren en versterken van bewustzijn van mensenrechten binnen individuele personen een belangrijk punt binnen deze werkwijze, zodat hun zelfredzaamheid en participatie in de maatschappij versterkt kan worden.⁵

Dit onderzoek zal worden uitgevoerd voor Stichting WIJ Groningen (hierna: WIJ Groningen), voor de kwaliteitsondersteuning binnen de gehele organisatie en dus niet voor één specifiek team. WIJ Groningen is een organisatie die actief is binnen de gemeente Groningen. Ze zijn er voor iedereen, jong, oud, met of zonder een beperking. WIJ Groningen heeft 11 WIJ-teams in de wijken en een paar stedelijke WIJ-teams. De 11 breed samengestelde WIJ-teams werken wijkgericht, vanuit een herkenbaar punt in de wijk. Deze teams zijn verdeeld over de stad, zodat iedereen terecht kan voor ondersteuning bij hem of haar in de buurt. De verschillende teams zitten in Beijum, Corpus den Hoorn, Hoogkerk, Korrewegwijk, Lewenborg, Oosterparkwijk, Rivierenbuurt, Schilderswijk, Selwerd, Vinkhuizen en De Wijert. De stedelijk werkend teams zijn gericht op specifieke vraagstukken en/of problematiek die niet wijkgebonden is (bijv. jeugdgroepen, gedetineerden, multiprobleem gezinnen). Bij de WIJ-teams in de wijk wordt ondersteuning geboden bij verschillende vragen, bijvoorbeeld op het gebied van zorg of financiële zaken.⁶ Maar dat niet alleen, de inwoners van de gemeente kunnen namelijk met al hun vraagstukken bij het team terecht. WIJ Groningen hoorde altijd bij de gemeente Groningen, maar sinds 1 januari 2018 is WIJ een stichting geworden, en valt daarmee niet meer onder de gemeente. Vanaf deze datum is er sprake van een subsidierelatie met de gemeente Groningen.

² Henrard, 2008, p. 26.

³ Leenen, Legemaate, Dute, De Jong, Gelpke, Gevers en De Groot, 2014, paragraaf 1.3.1.

⁴ Waterlex, onbekend.

⁵ VN verdrag handicap preambule sub m.

⁶ WIJ Groningen, 2018.

1.2 Praktische aanleiding: Human Rights Approach

Dit onderzoek richt zich op mensenrechten en wordt uitgevoerd naar aanleiding van eerder onderzoek binnen Barnardo's Cymru.⁷ Barnardo's is een Britse kinderrechtenorganisatie dat dienst- en hulpverlening levert aan kinderen, gezinnen en families in het Verenigd Koninkrijk, en Barnardo's Cymru is de nationale afdeling in Wales.⁸ Het specifieke onderzoek naar een Human Rights Approach, een werkwijze waarin de rechten en veiligheid van zowel cliënten als professionals centraal staat, is gedaan in Cardiff, Wales. Een Human Rights Approach kan verschillende betekenissen hebben voor verschillende organisaties, en het doel van het onderzoek bij Barnardo's Cymru was dan ook om samen met de medewerkers te brainstormen om een definitie te creëren waar iedereen zich in kon vinden.⁹

In december 2017 waren twee docenten van Hanzehogeschool Groningen en een aantal professionals, onder wie een vertegenwoordigster van WIJ Groningen, op stagebezoek bij Barnardo's Cymru. Hier is WIJ Groningen in aanraking gekomen met de verandering die daar gaande is op het gebied van mensenrechten en het ontwikkelen van een Human Rights Approach. Deze ontwikkeling sprak de vertegenwoordigster erg aan. Binnen WIJ Groningen heerst namelijk deels een "the professional knows best" mentaliteit. Dit terwijl ruimte en respect voor ideeën van de bewoner ook belangrijk is. Hij of zij kan zelf soms juist een goed beeld hebben wat nodig is. Verder is er binnen WIJ Groningen nauwelijks een centrale aanpak op dit gebied; elk team doet wat hen goed lijkt. De ontwikkeling van een Human Rights Approach kan hiervoor een oplossing bieden. Binnen deze aanpak of werkwijze staan (mensen-)rechten voorop. Het is een werkwijze waarin mensen bewust gemaakt worden van het feit dat zij rights holder zijn en dat hun rechten dus gerespecteerd, gewaarborgd en beschermd moeten worden, maar ook van het feit dat zij naar andere mensen diezelfde verantwoordelijkheid hebben en daarmee duty bearer zijn. Door het creëren of versterken van dit besef zou het kunnen dat niet alleen de verantwoordelijkheid jegens andere rights holders groeit, maar dat mensen waarschijnlijk ook beter in staat te zijn om zich actiever op te stellen tijdens hun ondersteuningsvraag, zelfredzamer zijn en daarmee beter zelf problemen kunnen oplossen. De organisatie wil kijken of dit op lange termijn bereikt kan worden. Bovendien kan de Human Rights Approach er, na implementatie in intern beleid, voor zorgen dat er meer sprake is van een centrale aanpak binnen de organisatie. De werkwijze creëert namelijk één lijn, één visie, waarvan elke medewerker op de hoogte is en mee werkt.

1.3 Beleidsrelevantie

De resultaten die voortkomen uit een onderzoek naar de ontwikkeling van een Human Rights Approach binnen WIJ Groningen kunnen bijdragen aan verandering van het interne beleid binnen de organisatie. Door (inter-)nationale wetgeving te onderzoeken, eerder onderzoek te bekijken en te communiceren met medewerkers van de organisatie, kan een werkwijze gecreëerd worden die past bij WIJ Groningen. De aanpak draagt naar verwachting bij aan een grotere rol voor participatie en co-operatie binnen de organisatie, specifiek tussen medewerkers en bewoners. Dat wil voor WIJ Groningen zeggen dat bewoners meer regie krijgen en nemen en een actievere rol hebben bij het oplossen van hun (ondersteunings)vraag. Participatie, co-operatie en zelfredzaamheid is van belang voor WIJ Groningen, het komt bijvoorbeeld ook veel terug in intern beleid. Zo is in het Methodisch Kader van de organisatie opgenomen: "Het waar mogelijk (weer) *meedoen* van bewoners in de samenleving¹⁰." Ook is uit gesprekken met WIJ Groningen het belang van participatie van bewoners gebleken, en bovendien is WIJ Groningen als organisatie deels verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Wmo 2015 en de Jeugdwet. De gemeente maakt het beleid, en heeft de uitvoering van delen van deze wetten gemandateerd aan organisaties waaronder WIJ Groningen. Daarmee zijn ze als

⁷ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018.

⁸ Barnardo's Cymru, 2018.

⁹ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, hoofdstuk 1.

¹⁰ WIJ Groningen, 2018.

organisatie verantwoordelijk¹¹ voor onder andere het onderzoeken van de meldingen en adviseren over maatwerkvoorzieningen, cliëntondersteuning en aansporing van het maken van het persoonlijk plan of familiegroepsplan.¹²

Meerwaarde Human Rights Approach

De Human Rights Approach als werkwijze kent vele voordelen, zoals bijvoorbeeld het aanscherpen van de kennis van de mensen in de maatschappij.¹³ Er zijn namelijk talloze mensen die zich niet bewust zijn van hun rechten, en daarmee ook niet van de rechten van mensen om zich heen. Wanneer WIJ Groningen bewustzijn creëert door een Human Rights Approach te hanteren in dagelijkse werkzaamheden, zoals het contact met bewoners, is de kans groot dat hun kennis vergroot en dat zij daarmee beter in staat zullen zijn om de rechten van anderen te respecteren, beschermen en promoten. Ook is een Human Rights Approach is een goede manier om mensen te steunen en te empoweren om hun rechten te claimen als deze geschonden worden¹⁴, en om hen informatie en kennis te geven die hen helpt verder te groeien en te ontwikkelen. Ook is het gebruiken van een Human Rights Approach niet alleen moreel het goede om te doen, maar het is ook een goede manier voor WIJ Groningen om haar verantwoordelijkheid als duty bearer te vervullen, en zich te houden aan de internationale mensenrechtenverdragen: respect voor ieders mensenrechten staat immers voorop.

1.4 Eerder onderzoek

In Nederland is er nog weinig onderzoek gedaan naar dit onderwerp. Om die reden zal er veelal gebruik gemaakt gaan worden van internationaal onderzoek. Zoals bijvoorbeeld het onderzoek binnen de Verenigde Naties¹⁵, dit onderzoek focuste zich vooral op *development co-operation*, maar het is nog steeds relevant voor het onderzoek binnen WIJ Groningen omdat het onder andere voor- en nadelen van een human rights approach bespreekt. Het onderzoek dat is gedaan in Cardiff, Wales, Verenigd Koninkrijk¹⁶ zal vanzelfsprekend ook een grote rol spelen, hierin is gewerkt aan de invulling van het begrip human rights approach door participatie van medewerkers. Ook in Denemarken heeft men zich beziggehouden met een human rights approach¹⁷, dit in de vorm van een gids of richtlijn waarin de human rights approach zoals zij die zien wordt toegelicht. In alle voorgenoemde onderzoeken worden ook algemene beginselen voor een human rights approach uiteengezet.

WIJ Groningen

Het onderzoek voor WIJ Groningen focust zich op hoe een Human Rights Approach er uit kan zien. Dat betekent dat er na afronding van het onderzoek, ruimte is om verder te gaan met de ontwikkeling van een Human Rights Approach, de invulling en eventuele implementatie hiervan.

¹¹ Artikel 2.3.2 Wmo 2015 en 2.1 Jeugdwet.

¹² Dit persoonlijk plan/familiegroepsplan wordt door de bewoner zelf gemaakt en ziet op participatie en zelfredzaamheid en de persoon die het plan maakt, en maakt behoeften en voorkeuren bekend.

¹³ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions On A Human Rights-Based Approach To Development Co-operation*, United Nations 2006, paragraaf 17, laatst geraadpleegd: 30 mei 2018.

¹⁴ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions On A Human Rights-Based Approach To Development Co-operation*, United Nations 2006, paragraaf 17, laatst geraadpleegd: 30 mei 2018.

¹⁵ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions On A Human Rights-Based Approach To Development Co-operation*, United Nations 2006.

¹⁶ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018.

¹⁷ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach: an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, 2007.

Het onderzoek zal zich richten op kernbeginselen met betrekking tot mensenrechten die voortkomen uit internationale wet- en regelgeving. Dat wil zeggen dat er wordt gekeken naar beginselen die gelden voor de toepassing van de gehele wet, in tegenstelling tot individuele wetsartikelen die mensenrechten bevatten, zoals bijvoorbeeld artikel 2: het recht op leven.¹⁸ De individuele artikelen uit de verschillende wet- en regelgeving zullen niet behandeld worden. Onder internationale mensenrechteninstrumenten of (inter-)nationale wetgeving wordt in dit onderzoek verstaan: EU Handvest van de Grondrechten, Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden, Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, Internationaal Verdrag voor de rechten van het Kind, Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Ook zal er gekeken worden naar andere wet- en regelgeving, namelijk de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en Jeugdwet. Deze twee wetten zullen bekeken worden in het licht van mensenrechten.

Ook bestaat het onderzoek uit consultatie van medewerkers van WIJ Groningen om zo onder andere in kaart te brengen wat hun ervaring is met het huidige beleid, welke invulling van een Human Rights Approach hen goed lijkt en wat de gewenste situatie voor hen zou zijn. Na deze consultatie kan de organisatie overwegen om deze werkwijze al dan niet te implementeren en in gebruik te nemen.

1.5 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is (a:) het doen van aanbevelingen aan WIJ Groningen over het al dan niet invoeren en in gebruik nemen van een “Human Rights Approach” binnen de organisatie om zo te bereiken dat er meer eenheid binnen de organisatie gecreëerd wordt en dat bewoners hopelijk op lange termijn een actievere rol hebben in hun (ondersteuning)vraag. (b:) Door op basis van internationale verdragen, internationale en nationale wetgeving, organisatiebeleid, eventuele jurisprudentie, eerder onderzoek en andere relevante stukken inzicht te geven in het waarborgen van mensenrechten door middel van een “Human Rights Approach”, en inzicht te geven in de werkwijze die op dit moment wordt gehanteerd binnen de verschillende teams en wat voor hen de gewenste situatie zou zijn, en de ervaringen van Barnardo’s Cymru ten aanzien van implementatie in overweging te nemen.

1.6 Centrale onderzoeksvraag

Om de doelstelling te behalen is er een centrale onderzoeksvraag geformuleerd. De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: *Wat zegt, eerder onderzoek, andere relevante stukken, nationale en internationale wetgeving en organisatiebeleid over het waarborgen van mensenrechten door middel van een Human Rights Approach, in hoeverre sluit de huidige werkwijze van WIJ Groningen hierop aan en wat kan WIJ Groningen meenemen uit de ervaring van Barnardo’s Cymru?*

1.7 Deelvragen

Om de centrale onderzoeksvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden, zijn er een aantal deelvragen opgesteld.

Theoriedeelvragen

1. Welke kernbeginselen worden gehanteerd in (inter-)nationale wetgeving en eventueel jurisprudentie met betrekking tot mensenrechten?
2. Wat zegt eerder onderzoek en andere relevante stukken over een “Human Rights Approach”?
3. Wat zegt het beleid van WIJ Groningen over hoe mensenrechten binnen de organisatie worden gewaarborgd en wat zegt ander relevant beleid binnen de organisatie?

¹⁸ Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Praktijkdeelvragen

4. Wat is de huidige werkwijze van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams binnen WIJ Groningen ten aanzien van mensenrechten van bewoners en medewerkers?
5. Wat is de ervaring van medewerkers van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams met de huidige werkwijze met betrekking tot het waarborgen van mensenrechten en wat is voor hen de gewenste situatie?
6. Wat is de ervaring van de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales van Barnardo's Cymru ten aanzien van de implementatie van de door hen vastgestelde "Human Rights Approach"?

Analysedeelvragen

7. Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de wet, het beleid van WIJ Groningen, eerder onderzoek, andere relevante stukken en vakliteratuur en de huidige werkwijze ten aanzien van het waarborgen van mensenrechten van cliënten en medewerkers van WIJ Groningen?
8. Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de werkwijze ten aanzien van het waarborgen van mensenrechten van cliënten en medewerkers binnen WIJ Groningen van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams en hun ervaringen hiermee?
9. Wat kan WIJ Groningen meenemen uit de ervaringen van de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales van Barnardo's Cymru met betrekking tot het implementeren van de door hen vastgestelde "Human Rights Approach"?

1.8 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport wordt de methodologische verantwoording van het onderzoek uiteengezet. Dan wordt in hoofdstuk 3 het theoretisch kader geschetst en in hoofdstuk 4 worden de resultaten van het praktijkonderzoek gegeven. In hoofdstuk 5 volgt een analyse, de theorie en de verkregen onderzoeksresultaten worden hier met elkaar vergeleken en geanalyseerd op verschillen en overeenkomsten. Tot slot bevat hoofdstuk 6 de conclusie en gegeven aanbevelingen.

Hoofdstuk 2: Methodologische verantwoording

2.1 Inleiding

Om een goed onderzoek te doen heb je verschillende relevante bronnen nodig om je informatie uit te verzamelen.¹⁹ Dit hoofdstuk zal uiteenzetten welke methoden en technieken gebruikt zijn om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden. Paragraaf 2.2 gaat in op hoe de bronnen voor de beantwoording van de theoretische deelvragen zijn geselecteerd, paragraaf 2.3 geeft weer op welke wijze het praktijkonderzoek heeft plaatsgevonden en tot slot beschrijft paragraaf 2.4 hoe de onderzoeksresultaten met elkaar zijn vergeleken en geanalyseerd.

2.2 Theoriedeelvragen

Voor de beantwoording van de theoriedeelvragen is gebruik gemaakt van deskresearch. Hieronder zal per deelvraag uiteengezet worden welke bronnen er zijn gebruikt en waarom.

Deelvraag 1

Voor de beantwoording van deelvraag 1 is gebruik gemaakt van een verschillend aantal bronnen. Allereerst heeft een inhoudsanalyse, dat wil zeggen het selecteren, inhoudelijk bekijken en interpreteren van relevante rechtsbronnen²⁰, plaatsgevonden, namelijk internationale wet- en regelgeving met betrekking tot mensenrechten of anderszids relevant voor de organisatie. Er is voor gekozen om de kernbeginselen van de wet- en regelgeving te identificeren en uiteen te zetten, in plaats van elk individuele recht dat wordt beschreven in een artikel bij langs te gaan. Dit omdat kernbeginselen een manier van omgaan met mensen duidelijk maken, op een manier zoals een wetsartikel dat niet zou kunnen. De beginselen zijn namelijk ook van toepassing als de wetsartikelen worden uitgevoerd. Maar ook omdat het onderzoek te groot zou worden als elk individueel wetsartikel van meerdere wetten genoemd zou worden. Er is gekozen om vanuit de belangrijkste mensenrechteninstrumenten de kernbeginselen te identificeren door het lezen en analyseren van de preambules, artikelen en andere literatuur hierover. Daarna zijn de beginselen die veel voorkomen en terugkeren, en daarmee van belang voor de Human Rights Approach zijn geïdentificeerd. Bijna alle beginselen benoemd in de relevante wet- en regelgeving, worden ook beschreven in dit onderzoek. Het was belangrijk om alle beginselen mee te nemen, omdat ze allemaal bedragen aan de beantwoording van de deelvraag. Alle beginselen zijn cruciaal voor het waarborgen van mensenrechten in internationale context en om een zo helder mogelijk beeld te schetsen over hoe invulling kan worden gegeven aan een Human Rights Approach was het noodzakelijk alle beginselen mee te nemen men in het onderzoek. Bij wetten voor specifieke doelgroepen, zoals bijvoorbeeld het Kinderrechtenverdrag of het VN verdrag handicap, is sprake geweest van selectie op relevantie. Ook is er gekeken of de beginselen alleen relevant waren voor de specifieke doelgroep, of dat zij ook van toepassing zouden kunnen zijn op ieder mens en daarmee geschikt zijn om gebruikt te worden voor de ontwikkeling van een Human Rights Approach; die geldt immers voor iedereen en niet voor bijvoorbeeld alleen kinderen.

Er is gekozen voor een zestal mensenrechteninstrumenten en twee wetten die bijzonder relevant zijn voor de opdrachtgever, deze laatste twee zijn daarom in het licht van mensenrechten behandelend en bekeken. De zes mensenrechteninstrumenten zijn gekozen omdat dit internationale wetten zijn die van cruciaal belang zijn voor de internationale veiligheid en waarborging van mensenrechten. Om een zo helder mogelijk beeld te schetsen van hoe een Human Rights Approach eruit zou kunnen zien, is het noodzakelijk geweest al deze mensenrechteninstrumenten mee te nemen, omdat elk instrument met zijn individuele literatuur²¹ waardevolle inzichten toevoegt. De twee anderen, de Wmo 2015 en de Jeugdwet, zijn gekozen omdat zij bijzonder relevant zijn voor de opdrachtgever.

¹⁹ Van Schaaijk,, 2011, paragraaf 4.5.

²⁰ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.6.1.

²¹ Zoals bijvoorbeeld 'general comments' waarin de wet nader toegelicht wordt.

WIJ Groningen heeft namelijk veel te maken met deze wetten omdat zij veel werk verrichten in het kader van de Wmo 2015 en de Jeugdwet. Zo is de organisatie onder andere verantwoordelijk voor de uitvoering van delen van deze wetten. Dit is namelijk gemandateerd vanuit de gemeente, de gemeente maakt het beleid en de organisaties zijn verantwoordelijk voor de uitvoering. Dat betekent dat WIJ Groningen onder andere verantwoordelijk is voor het aansporen van mensen om een persoonlijk plan te maken, waarin zij hun zorgbehoefte, voorkeuren en behoeften duidelijk maken.²² Ook helpt WIJ Groningen mensen bij het maken van het plan. Het doel van dit persoonlijk plan is zelfredzaamheid en participatie van mensen te versterken en hen de regie te geven.

Bovendien is er voor de beantwoording van deelvraag 1 gebruik gemaakt van literatuur. Literatuur kan op verschillende manieren een rol spelen bij onderzoek.²³ Voor dit onderzoek is vooral gebruik gemaakt van boeken die kernbegrippen uit wet- en regelgeving, of andere concepten die in dit onderzoek benoemd worden, verduidelijken. Naast het gebruik van rechtsbronnen en literatuur, is er ook gekeken naar Kamerstukken, een beleidsbrief en zogenoemde 'general comments' van verschillende comités van de Verenigde Naties (hierna: VN). Deze bronnen kunnen worden omschreven als documenten.²⁴ De Kamerstukken, vooral bestaande uit Memories van Toelichting, dienden ter verduidelijking van de Nederlandse wetgeving die is gebruikt in dit onderzoek. De 'general comments' zijn afkomstig van verschillende comités van de VN en dienden ter verduidelijking van de internationale VN wetgeving.

Deelvraag 2

Voor de beantwoording van deelvraag 2 is wederom gebruik gemaakt van meerdere bronnen. Er is namelijk gebruik gemaakt van een drietal onderzoeken die al eerder zijn uitgevoerd naar een Human Rights Approach. Deze onderzoeken zijn allemaal internationaal van aard, omdat er in Nederland geen onderzoek te vinden is naar dit onderwerp. De onderzoeken zijn bijzonder relevant voor dit onderzoek, omdat ze ingaan op voor- en nadelen van een Human Rights Approach, waarom je als organisatie een Human Rights Approach zou moeten willen ontwikkelen en hun visie op wat een Human Rights Approach is en hoe dat zou moeten worden ingevuld.

Naast eerder onderzoek is er voor de beantwoording van deze deelvraag ook gebruik gemaakt van andere documenten, er is namelijk gekeken naar een beleidsbrief van het Ministerie van Buitenlandse zaken.

Deelvraag 3

Voor de beantwoording van deelvraag 3 is gebruik gemaakt interne beleidsstukken. Dit om een goed beeld te krijgen van het huidige beleid binnen de organisatie. Hiervoor is een inhoudsanalyse gedaan van het methodisch kader en het professioneel statuut van Stichting WIJ Groningen. Het beleid is dus geselecteerd, inhoudelijk bekeken en geïnterpreteerd.²⁵ Dit is gedaan door alle beleidsstukken te lezen, belangrijke zaken te markeren en relevante zaken op te schrijven en mee te nemen in het onderzoek.

2.3 Praktijkdeelvragen

Voor de beantwoording van een praktijkdeelvraag is gebruik gemaakt van onderzoeksmethoden, onder andere: interview en groepssessies.²⁶ Hieronder zal per deelvraag worden uiteengezet welke bronnen en methoden zijn gebruikt en waarom.

²² Artikel 2.3.2 Wmo 2015 en 2.1 Jeugdwet.

²³ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.5.2.

²⁴ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.5.3.

²⁵ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.6.1.

²⁶ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.6.6.

Deelvraag 4 en deelvraag 5

Voor de beantwoording van deelvraag 4 en 5 is gebruik gemaakt van input van medewerkers van verschillende teams binnen WIJ Groningen. De medewerkers zijn de sleutelfiguren, omdat zij dagelijks met bewoners werken. Het is belangrijk een beeld te krijgen van hoe zij nu omgaan met hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden, en of zij een idee hebben van hoe dit in de toekomst beter zou kunnen. Ook is het belangrijk om medewerkers te spreken omdat zij een culturele verandering binnen de organisatie teweeg kunnen brengen, door kleine veranderingen aan te brengen in hun dagelijkse werkzaamheden. Voor de beantwoording van deze deelvragen is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode: gestructureerde groepsessies. Door middel van drie gestructureerde groepsessies is input verkregen om de deelvragen te kunnen beantwoorden. Groepsessies hadden de voorkeur boven individuele interviews omdat je met een groepsessie veel meer mensen tegelijkertijd kunt bereiken en bevragen, en omdat medewerkers ook met elkaar in discussie kunnen gaan en elkaar kunnen prikkelen. De onderzoeksobjecten voor deze deelvragen waren medewerkers van WIJ Groningen die bij elkaar zijn gebracht voor een groepsessie. Er zijn een aantal teams uitgekozen om benaderd te worden voor de groepsessies. Deze keuzes zijn gemaakt op basis van hoe druk de teams het hebben op dat moment en hoeveel tijd er was. Team Lewenborg reageerde al snel dat zij graag mee wilden werken en later reageerde ook team Hoogkerk enthousiast. Omdat het qua drukte bij de teams lastig was om nog een heel team bij elkaar te krijgen, is ervoor gekozen om de derde groepsessie openlijk toegankelijk te maken. Dat wil zeggen dat de uitnodiging onder zoveel mogelijk medewerkers is verspreid, en eenieder die interesse had was welkom op de derde groepsessie. Dat betekent dat de input die verkregen is uit de derde sessie afkomstig is van medewerkers die niet allemaal in hetzelfde team zitten. Tijdens de derde sessie waren er medewerkers aanwezig uit vijf verschillende wijkteams: Schilderswijk/Centrum, Korrewegwijk, Oosterpark, Rivierenbuurt en Selwerd.

De sessies waren gestructureerd door middel van PowerPointpresentatie, maar er is te alle tijd ruimte voor vragen of opmerkingen geweest. De sessie begon met een korte inleiding en wat achtergrondinformatie, ging toen over op een uitleg over de Human Rights Approach en de relevantie voor WIJ Groningen. Als eerste werd de huidige werkwijze besproken, waarbij de begrippen 'professionele autonomie', 'overleg en verantwoording' en 'zelfredzaamheid en participatie' centraal stonden. Daarna werden de kernbeginselen behandeld, dat wil zeggen dat er eerst een korte uitleg werd gegeven over het beginsel en daarna met elkaar werd gediscussieerd over hoe er bij WIJ invulling aan dat beginsel wordt gegeven, wat er al goed gaat en waar de medewerkers tegen aan lopen. Als laatste kregen de medewerkers de kans om hun zegje te doen over wat er eventueel zou moeten veranderen binnen de organisatie.

Tijdens de drie groepsessies werden telkens notities gemaakt die precies zo gestructureerd waren als de PowerPointpresentatie, met behulp van de onderzoekspunten. Op deze manier kon de vergaarde informatie, na de groepsessie, direct verwerkt worden in paragraaf 4.2.

Deelvraag 6

Voor de beantwoording van deelvraag 6 is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethode halfgestructureerd interview. Dat betekent dat er gebruik is gemaakt van een vragenlijst²⁷, maar dat er ook ruimte is voor eigen inbreng van het onderzoeksobject: de geïnterviewde, in dit geval de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales van Barnardo's Cymru. Er is gekozen om een interview te houden met hem omdat hij betrokken was bij het onderzoek *A human rights approach within Barnardo's Cymru* en omdat hij de Human Rights Lead for Wales is. Hij wordt gezien als een deskundige op het gebied van mensenrechten. Het interview is afgenomen via de mail, omdat het schema van de geïnterviewde erg druk is. Er is daarom niet veel tijd voor een

²⁷ Van Schaaijk, 2011, paragraaf 4.6.2 en 6.5.5.

interview via de telefoon en/of Skype. De vragenlijst²⁸ is de leidraad voor het interview, maar er is ook ruimte voor eigen inbreng van de geïnterviewde. Dit komt onder andere naar voren door de laatste vraag, waarin hij belangrijke, nog niet besproken zaken kan aankaarten.

Deze gegevens zijn verwerkt op basis van de antwoorden die de geïnterviewde gegeven heeft. Hij heeft deze zelf opgeschreven in de vragenlijst. De vragenlijst is gemaakt op basis van punten die belangrijk zijn voor WIJ Groningen, zo is ook paragraaf 4.3 gestructureerd. Op deze manier kon de vergaarde informatie direct worden verwerkt in paragraaf 4.3.

2.4 Analysedeelvragen

Deelvraag 7

Voor de beantwoording van deelvraag 7 is gekeken naar hoe de huidige praktijk aansluit op de theorie. Er is gekozen om de beantwoording van deze deelvraag op te splitsen in drie delen: de wet vs. de huidige praktijk, het beleid vs. de huidige praktijk en eerder onderzoek vs. de huidige praktijk. Binnen deze drie categorieën komen de onderzoekspunten duidelijk terug. Voor de beantwoording van deze vraag is eerst gekeken naar wat de kern van de theorie is per categorie, daarna wat de kern van de praktijk is en vervolgens de vergelijking tussen die twee.

Deelvraag 8

Voor de beantwoording van deelvraag 8 is gekeken naar de verschillende teams. Er is bij de analyse van deze vraag wederom gebruik gemaakt van de onderzoekspunten. Per onderzoekspunten is gekeken naar de meningen en ervaringen van de medewerkers, overeenkomsten en afwijkende meningen of ervaringen zijn meegenomen in de beantwoording van deze vraag. Om structuur te creëren zijn de kernbeginselen die besproken zijn in de groepsessies allemaal genoemd als aparte kopjes.

Deelvraag 9

Voor de beantwoording van deze deelvraag is Barnardo's Cymru bestudeerd. Zo is gekeken naar welk doel zij wilden bereiken door middel van implementatie van een Human Rights Approach, wat voor hen de gehoopte voordelen zijn en hoe zij de implementatie gaan aanpakken. Dit is gedaan aan de hand van het interview met hun Public Affairs Officer and Participation and Human Rights Lead Wales.

2.5 Kwaliteiten en beperkingen

Kwaliteiten

- In Nederland is nauwelijks onderzoek bekend naar een Human Rights Approach. De kwaliteit van dit rapport ligt dus in het feit dat een Human Rights Approach in het Nederlands uiteen wordt gezet, onderzocht en toegelicht. Dit beïnvloedt de kwaliteit van het rapport op zodanige wijze dat informatie over een Human Rights Approach een stukje toegankelijker wordt.
- In dit rapport is gekeken naar een aantal mensenrechteninstrumenten. Deze zes internationale wetten zijn cruciaal voor de waarborging van mensenrechten. De kwaliteit van dit rapport ligt in het feit dat een groot aantal internationale mensenrechteninstrumenten uitgebreid is besproken. Hierdoor wordt een duidelijk beeld van mensenrechten in internationale context geschetst.
- In dit rapport is ook gekeken naar een tweetal nationale wetten: de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Jeugdwet. De kwaliteit van dit rapport, specifiek voor WIJ Groningen, ligt ook in het feit dat het rapport zich niet slechts beperkt tot internationale wetgeving, maar, ook inzicht geeft in andere voor hen relevante wet- en regelgeving.

²⁸ De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 1 van dit document.

- Voor de beantwoording van een aantal deelvragen is gebruik gemaakt van de input van medewerkers van WIJ Groningen. De kwaliteit van dit rapport ligt in het feit dat er in gesprek is gegaan met medewerkers. De medewerkers hebben de kans gekregen om hun mening en ervaringen te delen en hebben hiermee invloed gehad op het onderzoek en de ontwikkeling binnen WIJ Groningen.
- Er is in dit rapport gekeken naar onderzoeken die in het buitenland gepubliceerd zijn, onder andere vanuit Denemarken en Wales. Daarin ligt de kwaliteit van dit rapport, dit gebeurt normaliter vaak niet.

Beperkingen

- Input voor het beantwoorden van praktijkdeelvragen 4 en 5 van dit rapport is verkregen door middel van drie groepssessies. Een beperking van dit rapport is het feit dat er maar met een klein deel van de medewerkers van WIJ Groningen is gesproken. Het kan zijn dat de niet-gesproken medewerkers hele andere meningen en ervaringen hebben. Deze beperking beïnvloedt de waarde het rapport omdat de input van de medewerkers nooit volledig representatief is voor de gehele organisatie. Daarentegen zou het bijna onmogelijk zijn geweest om alle medewerkers van WIJ Groningen te spreken.
- Input voor het beantwoorden van praktijkdeelvraag 6 van dit rapport is verkregen door middel van een halfgestructureerd interview. Een beperking van dit rapport is het feit dat de geïnterviewde werkt voor een andere organisatie, in een ander land. Zijn meningen en ervaringen worden daar vanzelfsprekend door beïnvloed en gelden voor de specifieke situatie in Wales en het Verenigd Koninkrijk. Het hoeft niet zo te zijn dat deze ervaringen hetzelfde zullen zijn in Groningen en Nederland. Deze beperking beïnvloedt de waarde van het rapport omdat rekening moet worden gehouden met het feit dat deze antwoorden zijn gegeven in een andere context en de specifieke situatie.
- Bovendien kon praktijkdeelvraag 6 niet geheel beantwoord worden, omdat er bij Barnardo's Cymru nog geen voortgang gemaakt is met de implementatie van de door hen ontwikkelde Human Rights Approach. Dit beïnvloedt de waarde van het rapport omdat er op deze manier geen vergelijking plaats kon vinden tussen de situatie bij WIJ Groningen en de situatie bij Barnardo's Cymru.

Hoofdstuk 3: Theoretisch kader

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk zet het theoretisch kader van dit onderzoek uiteen. Dat wil zeggen dat dit hoofdstuk antwoord zal geven op de theoretische deelvragen die ontwikkeld zijn. Om een idee te krijgen van wat een human rights approach kan betekenen voor een organisatie, is het belangrijk eerst inzicht te krijgen in de algemene beginselen met betrekking tot mensenrechten die voortvloeien uit wet- en regelgeving. In paragraaf 3.2 komen daarom beginselen in (inter-)nationale wetgeving met betrekking tot mensenrechten aan bod, paragraaf 3.3 zal kijken naar beginselen uit andere relevante wet- en regelgeving. Vervolgens schenkt paragraaf 3.4 aandacht aan wat er al bekend is uit eerder onderzoek naar het onderwerp en wat andere relevante stukken erover zeggen. In paragraaf 3.5 zal het huidige beleid dat gevoerd wordt binnen WIJ Groningen uiteengezet worden om een idee te krijgen van wat er in intern beleid vastgelegd is over hoe medewerkers hun werk met bewoners moeten uitvoeren. Dan volgt in paragraaf 3.6 een samenvatting van de theoretische onderbouwing en als laatste zullen de onderzoekspunten in paragraaf 3.7 geformuleerd worden.

3.2 Beginselen in (inter-)nationale wetgeving met betrekking tot mensenrechten

Zoals gezegd, zijn er veel verschillende verdragen en wetten op het gebied van mensenrechten, op zowel internationaal als nationaal niveau. Daarom worden in dit onderzoek de volgende instrumenten verstaan onder (inter-)nationale mensenrechteninstrumenten of wetgeving:

Op internationaal niveau (Verenigde Naties)

- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- Het Verdrag voor de Rechten van het Kind
- Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Op internationaal niveau (Raad van Europa)

- Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Op Europees niveau (Europese Unie)

- Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Op nationaal niveau (Nederland)

- De Grondwet voor het Koninkrijk Der Nederlanden.

In (inter-)nationale mensenrechten instrumenten zijn algemene beginselen met betrekking tot mensenrechten opgenomen. Deze beginselen of principes staan centraal in de wetgeving, zijn gebaseerd op internationale mensenrechtennormen en zijn gericht op het promoten en beschermen van mensenrechten.²⁹

3.2.1 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

Op 10 december 1948 werd de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (hierna: UVRM) aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. Deze verklaring omschrijft de basisrechten van de mens en is de eerste internationale bevestiging van de universaliteit van mensenrechten.³⁰ De UVRM is niet bindend omdat het geen verdrag is, en daarmee niet door Staten ondertekend of bekrachtigd is.³¹ Toch is er in andere internationale instrumenten steeds vaker naar

²⁹ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, bijlage 3, bladzijde 42 (laatst geraadpleegd: 18 april 2018).

³⁰ Verenigde Naties, onbekend.

³¹ Buitenweg, Buitenweg en Temperman, 2013, paragraaf 1.6, (laatst geraadpleegd 18 mei 2018).

de UVRM verwezen, het UVRM is dus een grote inspiratiebron op het gebied van mensenrechten.³² Ook verwijzen rechters over de hele wereld naar de UVRM.³³ Je kan dus zeggen dat het UVRM deel uitmaakt van het internationale gewoonterecht, en dat het daarmee juridisch bindend is. Alle landen die lid zijn van de VN worden dan ook geacht om de UVRM te aanvaarden.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in de UVRM:

1. **Universaliteit van rechten** betekent dat mensenrechten voor iedereen gelden en altijd en overal geldig zijn.³⁴
2. **Waardigheid van de mens** wordt als erg belangrijk gezien. Het begrip wordt daarom in de UVRM ook meerdere keren genoemd. Zo wordt in de preambule gezegd dat 'erkenning van de inherente waardigheid [...] van alle leden van de mensengemeenschap grondslag is voor de vrijheid, gerechtigheid en vrede in de wereld'.³⁵ Daarnaast wordt het in artikel 1 en artikel 22 nogmaals genoemd. Mensen worden vrij en gelijk in waardigheid geboren (artikel 1) en hebben aanspraak op economische, sociale en culturele rechten, die onmisbaar zijn voor zijn of haar waardigheid (artikel 22).
3. **Onvervreemdbaarheid van rechten** wordt erkend in de preambule. Het begrip onvervreemdbaarheid betekent dat iets niet overdraagbaar op iemand anders is en het is niet van je af te nemen. In de mensenrechtencontext betekend dat dus dat je je rechten niet kan verliezen of weggeven, je hebt deze rechten omdat je mens bent.³⁶
4. **Gelijkheid en non-discriminatie** worden meermaals genoemd in de UVRM, zowel in de preambule als in de artikelen die volgen. Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren volgens artikel 1, en uit artikel 2 volgt dat alle mensen aanspraak hebben op alle rechten en vrijheden zonder discriminatie op wat voor grond dan ook.
5. **Eerbied voor rechten.** Eerbied en inachtneming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden moet volgens de VN bevorderd worden. Het is daarom een verplichting voor niet alleen de Staten die lid zijn van de VN, maar ook voor individuen en organen van de gemeenschap. Leden van de VN zijn dan ook verplicht om zich hieraan te houden. Maar de UVRM geldt niet alleen voor Staten, maar ook voor individuele burgers en organen, namelijk: '[...] opdat ieder individu en elk orgaan van de gemeenschap [...] er naar zal streven [...] de eerbied voor deze rechten en vrijheden te bevorderen [...] en deze rechten algemeen en daadwerkelijk te doen erkennen en toepassen [...]']³⁷

3.2.2 Verdrag voor de Rechten van het Kind

Op 20 november 1989 is het Verdrag voor de Rechten van het Kind (hierna: Kinderrechtenverdrag) aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. Het beschrijft de rechten van kinderen. Een kind is een persoon onder de 18 jaar of iemand die meerderjarigheid eerder heeft bereikt³⁸ op grond van de wet.³⁹ De wet heeft als doel dat kinderen veilig kunnen opgroeien en zich optimaal kunnen ontwikkelen.⁴⁰ Op de Verenigde Staten na, heeft elke VN-lidstaat het

³² Buitenweg, Buitenweg en Temperman, 2013, paragraaf 1.6, (laatst geraadpleegd: 18 mei 2018).

³³ Amnesty International, onbekend.

³⁴ Amnesty International, onbekend.

³⁵ Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, preambule, paragraaf 1.

³⁶ Leenen, Legemaate, Dute, De Jong, Gelpke, Gevers en De Groot, 2014, paragraaf 1.3.1.

³⁷ Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, preambule, paragraaf 8.

³⁸ Zo kun je als je bijvoorbeeld minderjarig en zwanger bent, een meerderjarigheidsverklaring aanvragen zodat je zelf voor je kind kan zorgen. Zie hiervoor artikel 1:253ha Burgerlijk Wetboek.

³⁹ Verdrag voor de Rechten van het Kind, artikel 1.

⁴⁰ Kinderrechten, Kinderrechtenverdrag, onbekend.

Kinderrechtenverdrag bekrachtigd.⁴¹ Nederland deed dit op 8 maart 1995, en heeft zich hiermee verplicht te houden aan het verdrag.

Het comité voor de rechten van het kind geeft nog eens duidelijk aan dat kinderrechten belangrijk zijn. Ze specificeren dat kinderen ook rights holders zijn en dat het van het grootste belang is dat kinderen daarin erkent worden. Daarom moedigen ze het erkennen van jonge kinderen als actoren, met specifieke interesses, capaciteiten en zwakheden, en het geven van bescherming, hulp en ondersteuning in het uitoefenen van hun rechten aan.⁴²

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in het Kinderrechtenverdrag:

1. **Non-discriminatie.** Discriminatie op welke aard dan ook wordt verboden in artikel 2. Ook beschrijft dit artikel dat de Staat het kind tegen discriminatie moet beschermen, en hiervoor passende maatregelen moet nemen (lid 2). Dit betekent dus dat alle (kinder-)rechten gelden voor alle kinderen, zonder onderscheid op wat voor reden dan ook; niet naar geslacht, afkomst, geloofsovertuiging of wat dan ook.⁴³
2. **Het belang van het kind** moet de eerste overweging zijn bij iedere beslissing die het kind aangaat. Dit wordt beschreven in artikel 3, maar wordt ook genoemd in andere artikelen, onder andere artikel 9: 'scheiding van kind en ouder' en artikel 10: 'gezinshereniging'. Dit beginsel heeft als doel dat een kind zijn of haar rechten volledig en effectief kan genieten en zich volledig⁴⁴ kan ontwikkelen.⁴⁵ Het comité geeft aan dat de volledige toepassing van het concept 'het belang van het kind' een rights-based approach nodig heeft,⁴⁶ en roept op het kind te zien als een individu. Het geeft aan dat er bij beslissingen die een kind aangaan, te allen tijde (her-)overwegingen moeten worden gemaakt, er moet worden gelet op de effecten van de beslissing op lange en korte termijn en rekening moet worden gehouden met het feit dat een kind een rights holder is met universele, ondeelbare en onderling afhankelijke rechten.⁴⁷
3. **Overleving en ontwikkeling** wordt kort beschreven in artikel 6. De kern van dit artikel is kortgezegd dat ieder kind recht heeft op leven en ontwikkeling. De overheid heeft de plicht om voor een veilige omgeving te zorgen, waarin kinderen zich goed kunnen ontwikkelen en opgroeien. Dat wil zeggen; een omgeving zonder oorlog of armoede, met genoeg eten en drinken, waar kinderen naar school kunnen en worden beschermd tegen mishandeling.⁴⁸ Hoewel overleving en fysieke gezondheid prioriteit hebben, omvat artikel 6 alle aspecten van ontwikkeling. Daar hoort mentale gezondheid en ontwikkeling dus ook bij. Deze kan door

⁴¹ UNICEF United Kingdom, *How to protect children's rights with the UN Convention on the rights of the child*, onbekend.

⁴² Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 7 (2005): Implementing child rights in early childhood, paragraaf 3 (laatst geraadpleegd: 24 april 2018).

⁴³ Kinderrechten, *Artikel 2: discriminatie*, onbekend.

⁴⁴ Onder 'volledig ontwikkelen' moet op grond van Committee on the Rights of the Child, General Comment no.5 (2003): General measures of implementation of the Convention of the Rights of the Child, het volgende worden verstaan: 'de fysieke, mentale, spirituele, morele, psychologische en sociale ontwikkeling van een kind.'

⁴⁵ Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interest taken as a primary consideration (laatst geraadpleegd: 18 april 2018).

⁴⁶ Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interest taken as a primary consideration (laatst geraadpleegd: 18 mei 2018).

⁴⁷ Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interest taken as a primary consideration deel III, 16, (laatst geraadpleegd: 18 mei 2018).

⁴⁸ Kinderrechten, *Artikel 6: leven en ontwikkeling*, onbekend.

bijvoorbeeld mishandeling of verwaarlozing de ontwikkeling van een kind in gevaar brengen.⁴⁹

4. **Participatie.** Het is belangrijk dat kinderen invloed op en inspraak in beslissingen hebben die hen aangaan hebben. Artikel 12 gaat daarom over het participatierecht, dit houdt in dat kinderen het recht hebben hun mening te geven over zaken die hen aangaan, en dat die mening serieus moet worden genomen; er moet gewicht worden gehecht aan de mening van het kind.⁵⁰

3.3.3 Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (hierna: VN verdrag handicap) is op 13 december 2006 aangenomen door de Verenigde Naties. Het doel van dit verdrag is het beschermen van de waardigheid en mensenrechten van personen met een beperking. Het VN verdrag handicap is door 177 landen⁵¹ geratificeerd, Nederland heeft dit gedaan op 14 juni 2016. Nederland is daarmee het land dat als laatste het verdrag heeft geratificeerd.

Beginnelsen van waardigheid, non-discriminatie en gelijkheid staan aan het hart van dit verdrag. Juist omdat mensen met een handicap deze zaken vaak ontzegd zijn. Het comité voor de rechten van personen met een handicap erkent dat discriminatie heeft plaatsgevonden en dat het nog steeds plaatsvindt⁵², daarom wordt er in het verdrag zoveel aandacht gegeven aan deze beginselen. De gedachte van het VN verdrag handicap is dus om uitsluiting en het ondergeschikt maken van mensen met een beperking tegen te gaan door hun juridische en sociale positie te bevorderen.⁵³

Over het verdrag zegt kabinet Rutte III het volgende: “Wij willen een samenleving waarin iedereen mee kan doen ongeacht talenten of beperkingen. De implementatie van het VN-gehandicaptenverdrag is hierbij belangrijk.”⁵⁴

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in het VN verdrag handicap:

1. **Respect** voor inherente waardigheid, verschillen en ontwikkelende capaciteiten van kinderen met een handicap wordt beschreven in artikel 3 (a).
2. **Non-discriminatie (artikel 3b, 4 t/m 7, 12 en 13)** wordt in dit verdrag extra aandacht gegeven; er wordt bijvoorbeeld erkent dat vrouwen en meisjes met een beperking aan meervoudige discriminatie onderworpen zijn.⁵⁵ Er zijn veel artikelen in het verdrag die spreken over non-discriminatie en die de Staten, dat wil zeggen de Staten die partij zijn van de VN, verplichten alle nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat mensen met een beperking ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten (artikel 4, lid 1, artikel 6 en artikel 7 lid 1) en ervoor moeten worden dat zij effectief wettelijk beschermd worden tegen discriminatie op welke grond dan ook (artikel 5 lid 2).
3. **Volledige en daadwerkelijke participatie** (artikel 3c) wordt onder andere genoemd in artikel 26. Daarin wordt beschreven dat mensen met een handicap in ‘alle aspecten van het leven’ moeten kunnen participeren. Dat wil zeggen, het burgerlijke, openbare, politieke,

⁴⁹ Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 7 (2005): Implementing child rights in early childhood, paragraaf 10 (laatst geraadpleegd: 18 april 2018).

⁵⁰ Committee on the Rights of the Child, General Comment no. 12 (2009): The Rights to be heard (laatst geraadpleegd: 18 april 2018).

⁵¹ Verenigde Naties, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, onbekend.

⁵² Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment (2018) on equality and non-discrimination, Advance Unedited Version, 9 maart 2018, (laatst geraadpleegd: 24 april 2018).

⁵³ Buitenweg, Buitenweg en Temperman, 2013, paragraaf 1.8.

⁵⁴ VVD-CDA-D66-ChristenUnie 2017.

⁵⁵ Artikel 6 lid 1.

economische, sociale en culturele leven met gelijke kansen. Er zijn aparte artikelen opgenomen voor enkele situaties, bijvoorbeeld artikel 29: participatie in het politieke en openbare leven en artikel 30: deelname aan het culturele leven, recreatie, vrijetijdsbesteding en sport. Mensen met een handicap moeten ook betrokken worden bij beslissingen die hen aan gaan of die hun mensenrechten betreffen.

4. **Gelijke kansen** (artikel 3e) ligt nauw samen met non-discriminatie. Het gaat over het krijgen van dezelfde kansen als personen zonder handicap. Artikel 27 gaat over werk en werkgelegenheid en lid 1 sub b beschrijft onder andere dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden moeten hebben, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.
5. **Toegankelijkheid** (artikel 3, sub f) wordt in artikel 9 toegelicht. Het beginsel van toegankelijkheid heeft als doel dat mensen met een beperking zelfstandig kunnen leven en volledig en gelijkwaardig kunnen participeren in de maatschappij. Zonder toegang tot een fysieke omgeving, vervoer, informatie of communicatie, zouden personen met een beperking geen gelijke kansen hebben om mee te kunnen doen in de maatschappij.⁵⁶
6. **Gelijkheid van man en vrouw.** Gelijkheid van man en vrouw voor de wet wordt nogmaals benadrukt in artikel 3 sub g.
7. **Onvervreemdbaarheid van rechten** wordt genoemd in sub a van de preambule. Het begrip onvervreemdbaarheid betekend dat iets niet overdraagbaar op iemand anders is, het is niet van je af te nemen. In de mensenrechtencontext betekend dat dus dat je je rechten niet kan verliezen of weggeven, je hebt deze rechten omdat je mens bent.
8. **Afhankelijkheid en nauwe samenwerking mensenrechten** slaat op het feit dat rechten allemaal met elkaar te maken hebben en elkaar beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld het recht op onderwijs het recht op arbeid beïnvloedt en andersom.
9. **Bevordering bewustwording en bescherming rechten.** "...onderkennend dat bevordering van het volledige genot van de mensenrechten en fundamentele vrijheden en de volwaardige participatie door personen met een handicap ertoe zal leiden dat zij sterker gaan beseffen dat zij erbij horen en zal resulteren in wezenlijke vorderingen in de humane, sociale en economische ontwikkeling van de maatschappij..."⁵⁷ Artikel 8 is gewijd aan bevordering van bewustwording en verplichten de Staten onder andere eerbiediging van de rechten en waardigheid van personen met een handicap te stimuleren en om de bewustwording van de capaciteiten en bijdragen van personen met een handicap te bevorderen (lid 1). De filosofie gaat dus echt over kennis verspreiden en daarmee bewustwording te creëren en respect voor mensenrechten van mensen met een handicap te vergroten.

3.3.4 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

Na de Tweede Wereldoorlog, in 1949 is door Europese landen de Raad van Europa opgericht. Deze organisatie zou zich gaan richten op het bevorderen van mensenrechten en democratie. Belangrijk om te onthouden is dat de Raad van Europa géén onderdeel is van de Europese Unie. Het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: EVRM) is een bindend verdrag⁵⁸ dat ondertekent is door alle lidstaten van de Raad van Europa.⁵⁹ Het EVRM heeft directe werking via artikel 93 van de Grondwet, dit betekent dat alle Nederlandse burgers een beroep kunnen doen op bepalingen uit het EVRM.⁶⁰

⁵⁶ Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General Comment no. 2 (2014) Article 9: Accessibility (laatst geraadpleegd: 18 april 2018).

⁵⁷ VN verdrag handicap preambule sub m.

⁵⁸ Buitengeweg, Buitengeweg en Temperman, 2013, paragraaf 1.3.

⁵⁹ Mensenrechten, *Verdragen en wetten*, onbekend.

⁶⁰ Slot en Swaak, 2012, paragraaf 6.4.1.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in het EVRM:

1. **Universaliteit van rechten** wordt benoemd in de preambule van het verdrag. Universaliteit houdt in dat mensenrechten voor iedereen zijn en altijd en overal gelden.
2. **Non-discriminatie en gelijkheid** wordt beschreven in artikel 14. Het genot van rechten en vrijheden moet op grond van artikel 1 worden verzekerd door de leden van de Raad van Europa, zonder onderscheid op welke grond dan ook.

3.2.5 Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: Handvest) bevat de fundamentele rechten en vrijheden van burgers van de Europese Unie (hierna: EU) en beginselen die in acht moeten worden genomen door instellingen van de EU en haar lidstaten. In december 2000 werd het Handvest formeel afgekondigd door het Europees Parlement, de Europese Raad en de Europese Commissie. Door de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon in 2009, werd het Handvest juridisch bindend.⁶¹ Het Handvest is opgenomen in een verklaring van het Europees Parlement, de Europese Raad en de Europese Commissie, en is daarmee niet opgenomen in een verdrag⁶², maar heeft dezelfde juridische waarde als de verdragen van de Europese Unie.⁶³ Alle lidstaten van de Europese Unie dienen zich te houden aan het handvest.⁶⁴

De relatie tussen het zijn van rights holder en duty bearer wordt specifiek genoemd, namelijk in de preambule: "Het genot van deze rechten brengt verantwoordelijkheden en plichten mede jegens de medemens, de mensengemeenschap en de toekomstige generaties."⁶⁵ Dit laat zien dat mensen verantwoordelijk zijn voor het promoten, beschermen en waarborgen van de rechten van anderen, en dit ook van andere mensen mogen verwachten.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in het Handvest:

1. **De mens staat centraal.** Dit zie je onder andere terug in bijvoorbeeld artikel 1: de menselijke waardigheid. De Europese Unie streeft er naar vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid. Ze erkent de verschillen in cultuur en traditie van de verschillende lidstaten en streeft naar evenwichtige en duurzame ontwikkeling. Dat de mens centraal staat wordt nogmaals verduidelijkt door het noemen van de verantwoordelijkheid die mensen naar elkaar toe hebben.
2. **Vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid.** Dit blijkt onder andere uit de preambule, maar ook uit de meeste artikelen die opgenomen zijn in het Handvest. Bijna elk artikel uit het Handvest kan worden gecategoriseerd als vrijheid, veiligheid of rechtvaardigheid. Het begint al bij artikel 1, de menselijke waardigheid. Deze moet worden geëerbiedigd en beschermd, hiermee wordt de vrijheid maar ook veiligheid van de mens benadrukt. De daaropvolgende artikelen beschrijven het recht op leven, het recht op menselijke integriteit en het verbod van foltering en van onmenselijke of vernederende behandelingen of bestraffingen, deze artikelen kunnen dus gecategoriseerd worden als vrijheid en veiligheid.
3. **Verantwoordelijkheden en plichten.** Dit behelst de verantwoordelijkheden en plichten voor zowel individuen als organisaties of overheden. Het gaat om de verantwoordelijkheid en plicht tot het respecteren, promoten en beschermen van de mensenrechten van (andere) individuen. In andere woorden, het gaat om de relatie tussen het zijn van rights holder en duty bearer.

⁶¹ Jansen, 2016, paragraaf 19.7.1.

⁶² Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Handvest van de Grondrechten*, onbekend.

⁶³ Ambtenbrink en Vedder, 2013, paragraaf 6.1.

⁶⁴ Jansen, 2013, paragraaf 50.13.

⁶⁵ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, preambule.

4. **Gelijkheid en non-discriminatie.** Artikel 20 spreekt over de gelijkheid van iedereen en artikel 21 verbiedt discriminatie op welke grond dan ook. Er is een specifiek artikel dat waarborging van gelijkheid tussen mannen en vrouwen aangeeft, namelijk artikel 23.

3.2.6 Grondwet voor het Koninkrijk Der Nederlanden

De Grondwet voor het Koninkrijk Der Nederlanden (hierna: de Grondwet) is de hoogste nationale wet van Nederland. De Grondwet beschrijft regels voor de staatsinrichting en grondrechten van burgers.⁶⁶ Hoofdstuk 1 bevat de grondrechten, en maakt onderscheidt tussen 'klassieke' grondrechten: zoals vrijheid van meningsuiting en 'sociale' grondrechten: zoals het recht op onderwijs. Klassieke grondrechten zijn afdwingbaar bij de rechter, maar sociale grondrechten zijn dat niet altijd.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in de Grondwet:

1. **Gelijkheid en non-discriminatie** is opgenomen in het eerste artikel van de Grondwet. Ieder die zich bevindt in Nederland, wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld en discriminatie op welke grond dan ook is niet toegestaan.
2. Het **nulla poena beginsel** of het **legaliteitsbeginsel** wordt genoemd in artikel 16. Het houdt in dat je als mens pas strafbaar kan zijn als je een feit hebt begaan dat bij wet strafbaar is gesteld. Met andere woorden, als je iets gedaan hebt dat niet strafbaar is gesteld bij wet, dan ben je daarvoor ook niet strafbaar.

3.3 Beginselen uit andere relevante wetgeving

Voor WIJ Groningen zijn twee nationale wetten van belang, omdat zij hiermee het meeste werken: de Wmo 2015 en de Jeugdwet. Daarom zal dit onderzoek ook kijken naar welke beginselen zijn opgenomen in deze wetten en welke rol die spelen voor de ontwikkeling van een human rights approach. Deze wetten zullen bekeken worden in het licht van mensenrechten, echter zijn het zelf geen mensenrechteninstrumenten.

3.3.1 Wet maatschappelijke ondersteuning 2015

De Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (hierna: Wmo 2015) is een Nederlandse wet die op 1 januari 2015 in werking is getreden. De Wmo 2015 volgt de Wet maatschappelijke ondersteuning 2007 op, en is een wet in het kader van zorg en ondersteuning. De wet wordt uitgevoerd door gemeenten, zij zijn verantwoordelijk voor het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met bijvoorbeeld een beperking of chronische psychische problemen.⁶⁷ De wet heeft voornamelijk als doel om mensen zo goed mogelijk in staat te stellen te participeren in de samenleving, en er zoveel mogelijk voor te zorgen dat mensen zelf de regie hebben. De Wmo 2015 zal in dit onderzoek worden bekeken in het licht van bestaanszekerheid, artikel 20 Grondwet, en daarmee in het licht van mensenrechten.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in de Wmo 2015:

1. **Zelfredzaamheid** wordt in deze wet gedefinieerd als 'in staat zijn tot het uitvoeren van de noodzakelijke algemene dagelijkse levensverrichtingen en het voeren van een gestructureerd

⁶⁶ Rijksoverheid, *Grondwet*, onbekend.

⁶⁷ ⁶⁷ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Justitie en Veiligheid, *Memorie van Toelichting bij de Jeugdwet*, 1 juli 2013, paragraaf 4.2.

huishouden.⁶⁸ Het uitgangspunt van de Wmo 2015 is het behouden of het verbeteren van zelfredzaamheid⁶⁹ door (maatwerk)voorzieningen, begeleiding en cliëntondersteuning.

2. **Participatie** houdt volgens de Wmo 2015 in: 'deelnemen aan het maatschappelijk verkeer.'⁷⁰ Participatie en het bevorderen hiervan is belangrijk in deze wet, en wordt daarom ook veel genoemd. Het bevorderen van zelfredzaamheid en participatie staat centraal. Artikel 2.1.3 lid 3 is voor participatie van cruciaal, dit artikel verwoordt namelijk het belang van de betrokkenheid van inwoners bij het vormgeven van het lokale beleid. Ingezetenen, of cliënten betrokken moeten worden bij de uitvoering van de wet. Door bijvoorbeeld: voorstellen voor het beleid te mogen doen (sub a) of deel te mogen nemen aan periodiek overleg (sub d).
3. **Toegankelijkheid** wordt genoemd in zowel de preambule als sommige artikelen in de Wmo 2015. Het gaat bijvoorbeeld om het bevorderen van toegankelijkheid van voorzieningen, diensten en ruimten voor mensen met een beperking (artikel 2.1.2 lid 2 sub a), dit met het oog op de goedkeuring van het VN-verdrag handicap⁷¹ in 2016, en het doel van een inclusieve samenleving. Ook wordt in paragraaf 3.5 van de Memorie van Toelichting aandacht gegeven aan de toegankelijkheid van gebouwen en voorzieningen, het lokale vervoer en informatie.
4. **Maatwerk** en maatwerkvoorzieningen staan centraal in de Wmo 2015. Maatwerkvoorzieningen zijn diensten, hulpmiddelen, woningaanpassingen en andere maatregelen die worden afgestemd op de behoeften, persoonskenmerken en mogelijkheden van een persoon (...).⁷² Het kijken naar individuele vragen, de persoonlijke situatie en behoeften is wat deze voorzieningen onderscheidt van algemene voorzieningen.

3.3.2 Jeugdwet

De Jeugdwet regelt de jeugdzorg. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten in Nederland verantwoordelijk voor alle vormen van jeugdhulp, bijvoorbeeld pleegzorg of jeugdreclassering. Dit betekent dat de gemeente, samen met de jeugdige en zijn of haar ouders of verzorgers ervoor moet zorgen dat jeugdigen binnen de gemeente gezond en veilig opgroeien, groeien naar zelfstandigheid en voldoende redzaam zijn en maatschappelijk participeren, rekening houdend met leeftijd en ontwikkelingsniveau⁷³. Dit is zo geregeld omdat gemeenten ondersteuning, hulp en zorg laagdrempelig, vroegtijdig en integraal kunnen aanbieden onder de norm: 'één gezin, één plan, één regisseur'⁷⁴, en de zorg goedkoper, eenvoudiger en dichter bij inwoners kunnen organiseren.⁷⁵ De Jeugdwet zal in dit onderzoek bekeken worden in het licht van het Kinderrechtenverdrag, en daarmee in het licht van mensenrechten.

Belangrijke beginselen die worden genoemd in ofwel de preambule of specifieke artikelen in de Jeugdwet:

1. **Maatwerk** is één van de belangrijkste beginselen in deze wet. Zie bijvoorbeeld artikel 2.3 lid 1 sub c, dat gaat over voldoende zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie, maar dan wel rekening houdend met leeftijd en ontwikkelingsniveau van de jeugdige. Het gaat dus

⁶⁸ Artikel 1 lid 1 Wmo 2015.

⁶⁹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Memorie van Toelichting Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, oktober 2013, paragraaf 2.1, bladzijde 6.

⁷⁰ Artikel 1 lid 1 Wmo 2015.

⁷¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Memorie van Toelichting Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, oktober 2013, paragraaf 1.1, bladzijde 2.

⁷² Artikel 1 lid 1 Wmo 2015.

⁷³ Artikel 2.1 lid 1 Jeugdwet.

⁷⁴ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Nader rapport bij de jeugdwet, 1 juli 2013, paragraaf 1

⁷⁵ Rijksoverheid, *Jeugdhulp bij gemeenten*, onbekend.

om ondersteuning, hulp en zorg, afgestemd op individuele vragen en lokale problematiek.⁷⁶ Door maatwerk te bieden, afgestemd op de situatie en de mogelijkheden en de behoeften van de individuele jeugdigen en hun ouders, is de kans op vroege signalering van eventuele problemen groter, en daardoor kunnen jeugdigen, ouders en gezinnen beter worden geholpen.⁷⁷

2. **Zelfredzaamheid en zelfstandigheid** van jeugdigen moet zo veel mogelijk worden gestimuleerd. Onder zelfredzaamheid wordt volgens de Wmo 2015 verstaan: “in staat zijn tot het uitvoeren van de noodzakelijke algemene dagelijkse levensverrichtingen en het voeren van een gestructureerd huishouden.” Het houdt dus in dat iemand zich in het dagelijks leven kan redden. Zelfredzaamheid kan beperkt worden door een verstandelijke, lichamelijke of zintuiglijke beperking of door somatische⁷⁸ of psychiatrische problemen. Door hulp bij algemene dagelijkse dingen, zoals bijvoorbeeld het aankleden, eten en drinken, het toedienen van medicatie enzovoort, wordt gehoopt de zelfredzaamheid te stimuleren. Onder zelfstandigheid valt onder andere economische zelfstandigheid.
3. **Participatie** wordt genoemd in artikel 2.3 lid 1 sub c van de Jeugdwet. Zorg, hulp en ondersteuning moet volgens de Memorie van Toelichting gericht zijn op zelfstandige participatie van jeugdigen aan de samenleving. Participatie gaat onder andere over eigen inbreng, eigen kracht en het probleemoplossend vermogen van de jeugdige en zijn of haar ouders of verzorgers, want zij hebben meestal mogelijkheden om zelf of met een klein beetje hulp de problemen op te lossen.⁷⁹ Het is daarom van belang om jeugdigen en hun ouders of verzorgers te betrekken bij hun eigen ondersteuningsproces, en hen te helpen regie uit te voeren over hun eigen leven: de jeugdige moet centraal staan. Participatie en maatwerk lopen naast elkaar in het proces, voor hulp op maat is het nodig om te weten wat jeugdigen belangrijk vinden in hun zorg. “Het is niet een eenmalige bijeenkomst, maar een traject om participatie van cliënten duurzaam te integreren in beleid. Alleen door in ontwikkelprojecten vanaf de start met cliënten samen te werken, kunnen zij daadwerkelijk een bijdrage leveren.”⁸⁰
4. De toegang tot hulpverlening moet **toegankelijk en laagdrempelig** zijn, volgens artikel 2.6 lid 1 sub b van de Jeugdwet. Dit betekent dat de hulp te allen tijde bereikbaar en beschikbaar moet zijn. De Memorie van Toelichting geeft een inlooppunt zoals een Centrum voor Jeugd en Gezin (cjg) als voorbeeld hiervoor, maar geeft ook aan dat er andere mogelijkheden zijn. “De jeugdhulp moet verder altijd bereikbaar en beschikbaar zijn in acute situaties. (...) Het gaat daarbij dus om spoedeisende zaken, waarvoor de gemeente 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar moet zijn en hulp moet verschaffen.”⁸¹ Maar toegankelijkheid is ook noodzakelijk vervoer, hulpmiddelen of de mate van bereikbaarheid van een instantie of voorziening; een gebouw dat niet gelijkvloers is en niet beschikt over een lift, is voor iemand met een lichamelijke beperking bijvoorbeeld niet toegankelijk, ook kan informatie niet

⁷⁶ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Justitie en Veiligheid, Memorie van Toelichting bij de Jeugdwet, 1 juli 2013, paragraaf 4.2.

⁷⁷ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Justitie en Veiligheid, Memorie van Toelichting bij de Jeugdwet, 1 juli 2013, paragraaf 13.1.3.e.

⁷⁸ Bij somatische problemen is er sprake van lichamelijke klachten, vaak zonder dat daarvoor lichamelijke of medische oorzaak is vastgesteld. (Bron: <https://www.mentaalbeter.nl/nl-NL/Mentaal-Beter-Volwassenen/De-hulpvraag-1-1/Somatiek>)

⁷⁹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Memorie van Toelichting voor de Jeugdwet, 1 juli 2013, paragraaf 2.1.

⁸⁰ Marion Welling in opdracht van het kennisnetwerk jeugd en ouders als partner, *Samen met jeugd en ouders, duurzame participatie voor effectieve jeugdhulp: een handreiking voor de gemeenten*, september 2015, hoofdstuk 2.

⁸¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Memorie van Toelichting voor de Jeugdwet, 1 juli 2013, onderdeel b, bladzijde 122.

toegankelijk zijn voor mensen met een verstandelijke beperking, de teksten kunnen voor hen namelijk te moeilijk geschreven zijn.

3.4 Human Rights Approach

In een Human Rights Approach staan mensenrechten centraal. In de werkwijze kan gebruik worden gemaakt van kernbeginselen of principes. Deze paragraaf zal uiteenzetten wat er uit eerder onderzoek of andere relevantie stukken al bekend is over een Human Rights Approach en hoe andere organisaties hieraan invulling geven. Binnen Nederland is eigenlijk nauwelijks onderzoek bekend naar een Human Rights Approach, en daarom zal veel van de informatie in deze paragraaf komen uit internationale stukken of onderzoeken die zijn uitgevoerd in andere landen.

3.4.1 Ministerie van Buitenlandse Zaken

Er is binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken iets dat ze ‘human rights policy’ noemen, namelijk “Beleidsbrief: Respect en recht voor ieder mens⁸².” Dit document is ietwat gedateerd, het is namelijk van 14 juni 2013. Nederland had in die tijd bijvoorbeeld het VN-verdrag handicap nog niet geratificeerd en het College voor de Rechten van de Mens was nog maar net opgericht. Het document wordt behandeld omdat er een aantal hele nuttige dingen in staan die relevant zijn voor een Human Rights Approach, maar omdat het document gedateerd is zal de behandeling niet uitgebreid zijn.

“Ze [mensenrechten] vormen het fundament van menselijke waardigheid en vrijheid, en staan aan de basis van open en vrije samenlevingen overal ter wereld.”⁸³

In de beleidsbrief wordt gesproken over promotie van mensenrechten anno 2013, waarbij samenwerking en innovatie kernbegrippen zijn. De zin “De uiteindelijke doelstelling is verbetering van mensenrechten wereldwijd door gezamenlijke inzet⁸⁴.” vind ik een hele mooie, omdat het zo duidelijk verbeeldt dat verbetering van mensenrechten en begrip hiervan niet vanzelf komt, en dat het niet zal lukken als niet iedereen zijn best doet en zich inzet. Samenwerking betekent niet alleen samenwerking tussen overheden, maar ook samenwerking van individuele personen, organisaties, vakbonden enzovoort.

Ook komt bewustwording uitgebreid naar voren in de beleidsbrief. Er wordt bijvoorbeeld gesproken over het onder de aandacht brengen van mensenrechten, door bijvoorbeeld gebruik te maken van sociale media.⁸⁵ Kennis vergroot je namelijk door het te verspreiden, en dit kan het beste worden bereikt op een zo breed mogelijk platform met zo veel mogelijk spelers.

3.4.2 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights

Er is binnen het instituut van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties onderzoek gedaan naar een *Human Rights-Based Approach*. Dit onderzoek focuste zich specifiek op *Development Co-operation*, maar gaat nog steeds in op mensenrechten, belangrijke beginselen, wat zij verstaan onder *Human Rights-Based Approach* en hoe dat in de praktijk zou moeten werken. In hoofdstuk 3 van dit onderzoek wordt de volgende definitie gegeven: “A human rights-based approach is a conceptual framework for the process of human development that is normatively based

⁸² Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Beleidsbrief: Respect en recht voor ieder mens*, 14 juni 2013, (laatst geraadpleegd: 29 april 2018).

⁸³ Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Beleidsbrief: Respect en recht voor ieder mens*, 14 juni 2013, paragraaf 1.1, pagina 4, (laatst geraadpleegd: 7 mei 2018).

⁸⁴ Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Beleidsbrief: Respect en recht voor ieder mens*, 14 juni 2013, paragraaf 2.1, pagina 7, (laatst geraadpleegd: 29 april 2018).

⁸⁵ Zie hiervoor hoofdstuk 2 van de beleidsbrief.

*on international human rights standards and operationally directed to promoting and protecting human rights. It seeks to analyse inequalities which lie at the heart of development problems and redress discriminatory practices and unjust distributions of power that impede development progress.*⁸⁶ De belangrijkste elementen uit deze definitie zijn promotie en bescherming van mensenrechten en het non-discriminatiebeginsel. Verdere toelichting is als volgt: *“Under a human rights-based approach, the plans, policies and processes of development are anchored in a system of rights and corresponding obligations established by international law. This helps to promote the sustainability of development work, empowering people themselves— especially the most marginalized—to participate in policy formulation and hold accountable those who have a duty to act.”*⁸⁷ Het onderzoek erkent hierin dus ook op het belang van participatie en empowerment van *rights holders*. Volgens de Hoge Commissaris gaat een Human Rights-Based Approach dus over het promoten en beschermen van mensenrechten, op basis van internationale mensenrechtenstandaards, dat onder andere kan worden bereikt door het empoweren van individuele personen om te participeren en *duty bearers* verantwoordelijk te houden.

Paragraaf 1.3 en 1.4 gaan verder in op de verantwoordelijkheid die bestaat en de begrippen *rights holder* en *duty bearer*.⁸⁸ Allereerst worden de verantwoordelijkheden die bij mensenrechten komen kijken verdeeld in drie verschillende:

1. Het respecteren van mensenrechten, dat wil zeggen dat je de mensenrechten van iemand niet verhindert of belemmert, tenzij daar natuurlijk een wettelijke grondslag voor is. Een voorbeeld dat gegeven wordt voor de overheid is dat zij niet willekeurig iemand het recht om te stemmen mogen afnemen.
2. Het beschermen van mensenrechten, dat wil zeggen dat je je best doet om ervoor te zorgen dat anderen, derde partijen, andermans mensenrechten verhinderen of belemmeren. Een voorbeeld dat gegeven wordt voor de overheid ter bescherming van een het recht op onderwijs, is erop toezien dat ouders of verzorgers hun kinderen niet belemmeren naar school te gaan. Beschermen van mensenrechten kan ook door het signaleren van een probleem en er iets van te zeggen als individu.
3. Het vervullen of volbrengen van mensenrechten, dat wil zeggen het realiseren van het recht. Door bijvoorbeeld mensen zodanig te empoweren dat zij hun rechten (h)erkennen, de regie van hun eigen leven kunnen nemen, en *duty bearers* verantwoordelijk kunnen houden en ook weten hoe dit in zijn werk gaat. Ook promotie van rechten speelt hierbij een belangrijke rol.

Paragraaf 1.4 legt dan uit dat niet alleen overheden een verantwoordelijkheid hebben in het hele mensenrechtenverhaal.⁸⁹ Ook private individuen, (internationale) organisaties, en andere organen die niet overheid gerelateerd zijn hebben verantwoordelijkheid tot respecteren, beschermen en vervullen van mensenrechten. Een individuele persoon moet dus de rechten van een ander persoon

⁸⁶ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*, bladzijde 15.

⁸⁷ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*, bladzijde 15.

⁸⁸ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*, bladzijde 16.

⁸⁹ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*, bladzijde 16.

respecteren en beschermen. Dat maakt een individuele persoon zowel rights holder, degene die de rechten heeft, als duty bearer, degene met de verantwoordelijkheid.

Verder wordt er in het onderzoek erkent dat er geen universele Human Rights Approach is, maar somt het wel op welke essentiële attributen zijn afgesproken en in gebruik genomen zijn bij de agentschappen van de Verenigde Naties. Deze gelden echter specifiek voor de agentschappen van de Verenigde Naties, en zullen daarom in dit onderzoek verder niet besproken worden. Bovendien somt het onderzoek een groot aantal voordelen van de werkwijze op. Denk bijvoorbeeld aan meer bewustwording van mensenrechten binnen de maatschappij door het delen van kennis met anderen, waardoor mensen waarschijnlijk groeien in hun vermogen tot het vervullen van hun verantwoordelijkheden.

3.4.3 Barnardo's Cymru

Het onderzoek binnen Barnardo's Cymru was gericht op het ontwikkelen van een definitie of invulling voor het begrip "Human Rights Approach". Hiervoor zijn verschillende groepsessies gehouden met tien teams van verschillende diensten binnen de organisatie, zoals bijvoorbeeld het team van de dienst die kinderen/families die te maken hebben (gehad) met seksueel misbruik.⁹⁰ Deze sessies stonden in het teken van participatie van medewerkers en het gezamenlijk ontwikkelen van een definitie waar iedereen blij mee zou zijn. De sessies hadden een vaste structuur, eerst werd er uitleg gegeven over het belang van mensenrechten en het belang van een human rights approach, waarna beginselen werden geïntroduceerd die de werknemers wellicht zouden willen opnemen in hun invulling van de human right approach. Ook werd tijdens elke sessie een aantal definities gegeven die andere organisaties hanteren. Hierover werd dan gediscussieerd en medewerkers konden aangeven of ze zich goed voelden bij die definitie of niet en of ze wellicht iets zouden aanpassen.

De definitie die uiteindelijk gezamenlijk ontwikkelt is luidt als volgt: *"A human rights approach is about respecting all people and providing them with tools, skills and information that enable them to respect, protect and fulfil the rights of others as well as claim their own."*⁹¹ Wat vooral belangrijk was voor de medewerkers was respect, dat is voor hen de basis van de werkwijze. Naast respect zijn bewustwording en empowerment kernbegrippen in de werkwijze die zij graag zouden zien. Om door hun werk ervoor te zorgen dat bewustwording van mensenrechten onder hun cliënten, en natuurlijk andere mensen, groeit werd door de medewerkers als cruciaal gezien. Bovendien vonden zij empowerment even belangrijk, omdat bewustwording wel kan groeien, maar als mensen niet de juiste middelen, informatie of hulp krijgen, is de kans klein dat ze hier iets mee (kunnen) doen.⁹²

De beginselen die uiteindelijk gezamenlijk gekozen en ingevuld zijn⁹³ luiden als volgt:

1. *Promotion*; dat wil zeggen promotie van mensenrechten. Het gaat hierbij over het verspreiden van informatie over mensenrechten, participatie, het vergroten van kennis en bewustzijn van mensenrechten, het steunen van individuele rights holders die hun rechten willen claimen enzovoort. De filosofie dat door promotie en verspreiding van informatie over mensenrechten, de kennis hierover en het vermogen van mensen om zichzelf te zien als verantwoordelijke groeit, leeft sterk bij Barnardo's Cymru.
2. *Protection*; dit gaat over het beschermen van mensenrechten. Het gaat hierbij vooral over bescherming door het verspreiden van informatie. Door het geven van de juiste informatie,

⁹⁰ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, bladzijde 20.

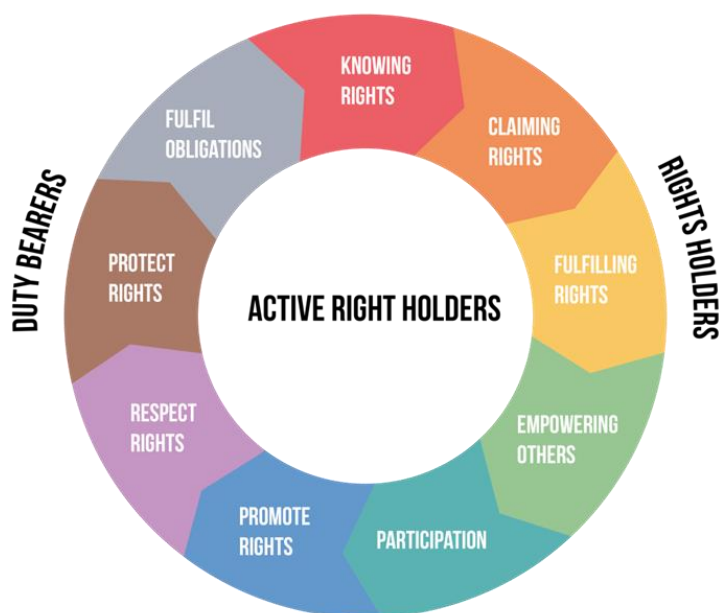
⁹¹ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, bladzijde 10.

⁹² Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, bladzijde 9.

⁹³ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, bladzijde 12.

zullen mensen zich beter erkennen als duty bearer en daardoor zal hun vermogen om hun verantwoordelijkheden uit te voeren waarschijnlijk vergroot worden. Het aanspreken van onrechtmatig gedrag hoort ook bij het beginsel van bescherming.

3. *Equality and non-discrimination*; gelijkheid en non-discriminatie gaat over het feit dat iedereen gelijk is in rechten en dat discriminatie niet toegestaan is. "Humans are all different and have the right to be treated fairly."
4. *Inalienable*; onvervreemdbaar. Dit slaat op het feit dat elk mens mensenrechten heeft vanaf de geboorte. Mensenrechten zijn verbonden aan het mens-zijn. Mensenrechten zijn niet vervreemdbaar: je kunt ze bijvoorbeeld niet weggeven. In het onderzoek wordt nog kort aandacht gegeven aan de mensenrechten van gevangenen, en dat deze niet afgenomen zijn maar simpelweg ontzegt door hun daden.
5. *Power*; macht. Dit beginsel gaat over de machtsverhouding in relaties, bijvoorbeeld werkgever en werknemer, en dat de participatie in de relatie groeit als de machtsverhouding kleiner wordt. Het gaat dus om relaties die meer gebaseerd zijn op gelijkheid dan op macht.
6. *Individual*; individu. Dit beginsel erkent het belang van het individu. Begrippen als rights holder en duty bearer komen hier terug en de verantwoordelijkheid van het individu wordt toegelicht.
7. *Empowerment* gaat vooral over steun en het bieden van hulp aan het individu. Dus bijvoorbeeld iemand helpen om zijn zegje te doen, iemand steunen in het proces van het claimen van hun rechten of iemand helpen om mensenrechten te kennen en te begrijpen.
8. *Participation*; participatie wordt beschreven als 'the fundamenal enabling right', als datgene wat ervoor zorgt dat iemand actief wordt in zijn rechthoudersschap. Participatie wordt onder andere beschreven als het betrokken zijn bij beslissingen die jou of je mensenrechten beïnvloeden, deel uitmaken van en bijdragen aan de ontwikkeling van je gemeenschap of de regie nemen van je eigen leven. Er is ter illustratie van dit beginsel een diagram gemaakt, zie hiervoor afbeelding 1. Dit diagram beschrijft het proces dat men doorloopt op weg naar actief rechtshoudersschap.



Afbeelding 1: the process of becoming an active rights holder, Barnardo's Cymru⁹⁴

⁹⁴ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, hoofdstuk 4.

Toelichting afbeelding 1: deze cirkel staat voor het proces dat individuele rights holders doorlopen op weg naar actief rechtshouderschap. Van het kennen van je rechten en die van je medemens, naar je verantwoordelijkheden jegens andere rights holders goed vervullen. Wat belangrijk is om te onthouden bij deze afbeelding, is dat het een doorlopend proces is. Het kan dus elke dag, of zelfs elk uur op dezelfde dag, anders zijn. Dit omdat je je als individu op een dag misschien niet empowered genoeg voelt door de mensen om je heen.⁹⁵

Momenteel wordt er door Tim Ruscoe, Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead voor Barnardo's Cymru, gewerkt aan de implementatie van de human rights approach in intern beleid en de praktische uitvoering binnen de organisatie. In hoofdstuk 4 van dit onderzoek zal hierover meer naar voren komen.

3.4.4 The Danish Institute for Human Rights

Het stuk dat gaat over een human rights approach dat afkomstig is van The Danish Institute for Human Rights is geen onderzoek, maar als het ware een richtlijn. Een stuk dat hoopt inspiratie en nieuw perspectief te brengen.⁹⁶ Binnen dit stuk wordt gesproken van een 'rights based approach'. De richtlijn heeft twee delen: het eerste deel focust zich op wat een rights based approach nou eigenlijk is en wat de voordelen zijn en het tweede deel richt zich op hoe je aan de slag kunt gaan. Dit houdt in dat er praktische tips worden gegeven en beginselen van een rights based approach weergegeven worden.

Deze richtlijn focust zich hoofdzakelijk op armoede en erkent dit als onrecht en discriminatie, waarbij armoede niet alleen maar de schuld van het individu is. Binnen dit document wordt een rights based approach gedefinieerd als: "A rights-based approach to development is a framework that integrates the norms, principles, standards and goals of the international human rights system into the plans and processes of development. It is characterised by methods and activities that link the human rights system and its inherent notion of power and struggle with development."⁹⁷ In de paragraaf 'Rights-holders and Duty-bearers' worden mensenrechten beschreven als universeel en onvervreemdbaar, dat wil zeggen dat iedereen deze rechten heeft en dat die niet ontzegt kunnen worden, ondeelbaar en onderling afhankelijk, dat wil zeggen dat elk recht even belangrijk is, en als een minimum standaard voor menselijke behoeften. In deze paragraaf wordt ook het onderscheid tussen rights holders en duty bearers gemaakt. De richtlijn geeft aan dat ieder mens zowel rights holder als duty bearer is. Een rights holder is iemand die rechten heeft, deze rechten mag claimen en duty bearers verantwoordelijk mogen houden voor het respecteren, beschermen en promoten van zijn of haar rechten. Een duty bearer is iemand die een verantwoordelijkheid heeft om de rechten van rights holder te respecteren, beschermen en promoten. Er wordt ook nog een onderscheid gemaakt binnen duty bearers: morele duty bearers zijn organisaties of individuele personen en juridische duty bearers zijn de overheid en staatsorganen zoals bijvoorbeeld het parlement of ministers⁹⁸. Eenieder die mensenrechten heeft mag verwachten dat anderen die respecteren, beschermen en promoten, maar heeft daarmee dus ook diezelfde verantwoordelijkheid naar een ander toe.

Andere kernbegrippen in de richtlijn zijn participatie en empowerment. Dit gaat om actieve en betekenisvolle participatie in de maatschappij en in beslissingen of zaken die hen als individuen

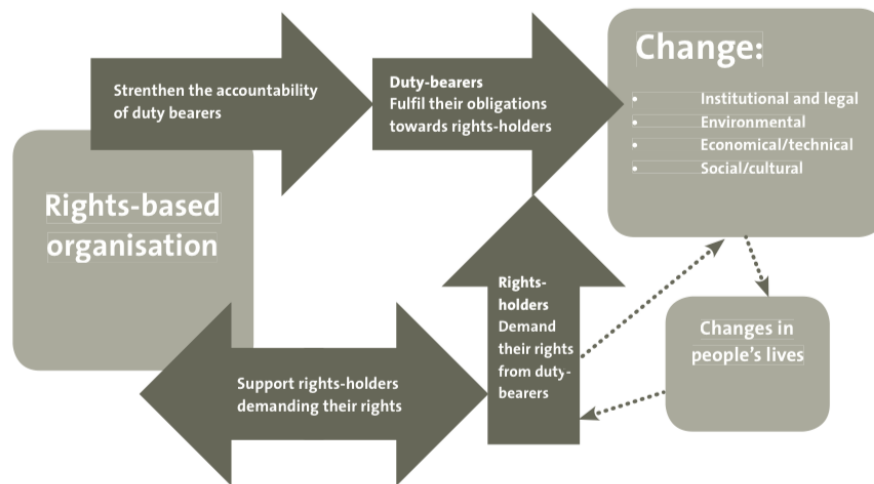
⁹⁵ Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018, pagina 19.

⁹⁶ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, bladzijde 4.

⁹⁷ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, bladzijde 9.

⁹⁸ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, bladzijde 11 en 12.

beïnvloeden. Participatie wordt beschreven als doel om actief rights holderschap te bereiken. Om mensen hier tot in staat te stellen is empowerment, een ondersteunende omgeving en de juiste informatie nodig⁹⁹. Door meer participatie, wordt het vermogen van individuen om hun rechten te claimen, controle te nemen over hun eigen leven en hun invloed beter uit te oefenen, vergroot.



Afbeelding 2: samenvatting rights based approach uit *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*

Toelichting bij Afbeelding 2: een organisatie die rights based werkt, vergroot het bewustzijn bij zowel duty bearers en zij zijn daardoor beter in staat om hun verantwoordelijkheden te vervullen tot het respecteren en beschermen van de rechten van anderen. Een organisatie die rights based werkt vergroot ook het bewustzijn van rights holders, want soms zijn mensen niet op de hoogte van hun mensenrechten, maar biedt hen ook ondersteuning en hulp bij het proces van het daadwerkelijk claimen van hun rechten. Dit brengt een verandering met zich mee die de levens van individuen beïnvloedt, maar die ook bijvoorbeeld sociaal-culturele verandering te weeg brengt.

3.5 Huidig beleid binnen Stichting WIJ Groningen

WIJ Groningen heeft geen specifiek beleid over hoe mensenrechten worden gewaarborgd binnen de organisatie. Wel is er ander relevant beleid, namelijk het methodisch kader en het professioneel statuut. Voor deze paragraaf en de beantwoording van de theoretische deelvraag is daarom naar deze twee beleidsstukken gekeken om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van het huidige interne beleid dat gevoerd wordt binnen WIJ Groningen.

Methodisch kader

Het methodisch kader¹⁰⁰ is de leidraad voor hoe medewerkers zouden moeten handelen en beslissen. Het methodisch kader beschrijft de organisatie, de samenstelling van een team, de reflectieve praktijk, wat de organisatie wil bereiken en hoe ze dit wil bereiken. Uit het methodisch kader blijkt dat WIJ Groningen streeft te werken met zo min mogelijk regels en protocollen, omdat medewerkers zelf goed in staat zijn beslissingen te nemen. Hierdoor hebben medewerkers grote zelfstandigheid, en dus ook veel verantwoordelijkheid. Om deze reden werkt de organisatie met reflectieve praktijk, waarbij de medewerkers worden gestimuleerd en uitgedaagd om te reflecteren op het eigen handelen in de praktijk en elkaar feedback te geven, zodat de dienstverlening verbeterd kan worden.

⁹⁹ Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach, an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, bijlage 3, pagina 43.

¹⁰⁰ Methodisch Kader: Uitgangspunten werkwijze voor WIJ-medewerkers, 2016.

Zoals onder andere uit de website blijkt, is WIJ Groningen er voor alle stadjsers.¹⁰¹ Dat wil zeggen dat WIJ Groningen, zonder onderscheid, klaar staat voor iedere inwoner van de gemeente Groningen. 'Alle' is hier het kernwoord, en uit dit kernwoord blijken beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

Het methodisch kader noemt zes pijlers. Deze worden gehoopt te bereiken door een collectieve, preventieve aanpak met individuele ondersteuning. Er wordt gestreefd naar:

1. Zelfredzaamheid van de bewoner
2. De bewoner heeft regie over eigen leven en behoeften
3. Voorkomen dat problemen ontstaan of verergeren
4. Veiligheid in de wijk, op straat en in huis
5. Positieve ontwikkeling en gezondheid van de bewoner
6. Het waar mogelijk (weer) meedoen van bewoners in de samenleving

Uit deze zes pijlers blijken belangrijke waarden, een hele duidelijke is bijvoorbeeld zelfredzaamheid. Maar ook participatie is belangrijk, dit komt naar voren in pijler twee: participatie kan namelijk ook beschreven worden als het in de hand hebben of regie hebben van je eigen leven, maar ook in pijler zes: het (weer) meedoen van bewoners in de samenleving, en daarmee in de ontwikkeling van hun maatschappij. Het individu is duidelijk belangrijk voor WIJ Groningen, dit blijkt uit het geven van individuele ondersteuning: de individuele bewoner en zijn of haar problemen, maar ook het functioneren van die bewoner in de samenleving.

In paragraaf de 'Hoe werken wij?' van het methodisch kader wordt ingegaan op hoe gewerkt zou moeten worden zodat de zes pijlers bereikt worden. Een aantal voorbeelden:

1. Wij doen wat nodig is
2. Wij sluiten aan bij de leefwereld, krachten en talenten van de bewoner en zijn/haar netwerk
3. Wij stellen de belangen, ontwikkeling en veiligheid van het kind centraal en praten met kinderen.
4. Wij handelen professioneel en met wederzijds respect.
5. Wij zijn open over mogelijkheden, krachten en beperkingen van onszelf en van de bewoner.
6. Wij bieden maatwerk.

Bovendien wordt er binnen WIJ Groningen gewerkt volgens Welzijn Nieuwe Stijl (WNS). Dit is een beweging die erop gericht is de kracht van welzijn beter te benutten.¹⁰² WNS probeert richting te geven aan de kwaliteitsontwikkeling van de welzijnssector, en kent acht bakens of kenmerken:

1. Gericht op de vraag achter de vraag
Het gaat om vraaggerichtheid in plaats van aanbodgerichtheid, en breder kijken naar de mensen die om ondersteuning vragen, om hun problemen écht op te lossen.
2. Gebaseerd op de eigen kracht van de bewoner
Hierbij staan de capaciteiten van de bewoner centraal. Wat kan hij of zij zelf doen? Waarbij heeft hij of zij ondersteuning nodig? Het gaat om de zelfredzaamheid van de bewoner in plaats van de professional die alle problemen oplost voor hem of haar.
3. Direct er op af
Dit heeft vooral betrekking op zorgmijders: de mensen die niet om ondersteuning willen of durven vragen. Het gaat erom dat ze professional er na het signaleren van problemen, zo snel mogelijk op af gaat om hulp en ondersteuning te bieden, om verergering van problemen te voorkomen.
4. Formeel en informeel in optimale verhouding

¹⁰¹ WIJ Groningen, onbekend.

¹⁰² Werken volgens Welzijn Nieuwe Stijl, 2016.

Ook dit slaat op het vermogen van de bewoner zelf. Er moet worden gezocht naar de optimale verhouding tussen wat bewoners zelf kunnen doen en wat professionals moeten doen.

5. Doordachte balans van collectief en individueel

Hierbij gaat het om de switch van alleen maar individuele hulp en ondersteuning, naar meer groepswork in bijvoorbeeld wijkverbanden.

6. Integraal werken

Dit kenmerk gaat over het samenwerken met andere organisaties, dienstverleners, hulpverleners of ondersteuners. Dit omdat een probleem van een bewoner vaak niet door één instelling of voorziening kunnen worden opgelost.

7. Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht

De werkwijze is resultaat- en doelgericht. Voor zowel professional als bewoner moet duidelijk zijn waar naar toe wordt gewerkt en hoe dat bereikt zou kunnen worden, zowel op de korte als op de lange termijn.

8. Gebaseerd op ruimte voor de professional

Ruimte voor de mening, voorstellen, adviezen van bewoner is er natuurlijk altijd, maar de professional moet ook genoeg ruimte krijgen om zelfstandig te handelen en te communiceren met collega's in de professionele dienstverlening.

Ook hieruit blijken beginselen die aan het hart van de organisatie staan, zoals respect en maatwerk, maar ook werken met de talenten, mogelijkheden en krachten van de bewoners.

Professioneel statuut

Een belangrijke zin uit het professioneel statuut: "Bij alles wat we doen staat de eigen kracht van de bewoner(s) centraal."¹⁰³ Hieruit blijkt dus dat zelfredzaamheid van de bewoner belangrijk is binnen de organisatie. Uit het professioneel statuut blijkt ook dat er sprake zou moeten zijn van coöperatie; een samenwerking tussen professional en bewoner. "De krachten, wensen, voorkeuren en doelen van de bewoners zijn het vertrekpunt voor de activiteiten van de WIJ-medewerker. Elke dag, bij alles wat we doen, werken we samen met de bewoners aan de doelen."¹⁰⁴ De WIJ-medewerker werkt dus samen met de bewoner en stimuleert bewoners, waar mogelijk, om een actieve rol en bijdrage te hebben in hun ondersteuningsvraag en in de wijk.

Binnen de organisatie is voor de medewerkers dus veel ruimte voor eigen invulling van taken en verantwoordelijkheden, en het zelf maken van beslissingen. Echter, de medewerker kan niet zomaar willekeurige beslissingen maken die niet zijn uitgedacht: naast de reflectieve praktijk is transparantie ook van belang. Uit het professioneel statuut blijkt dat de organisatie deze zogenoemde professionele autonomie moet faciliteren en respecteren, en in ruil daarvoor moeten de medewerkers transparant zijn over wat zij doen. Ze moeten dus weten wat ze doen en waarom ze dit doen, en dit ook kunnen uitleggen aan bewoners, hun collega's, managers, bestuurders enzovoort.¹⁰⁵

3.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn een aantal zaken uiteengezet, namelijk welke beginselen voortvloeien uit internationale mensenrechteninstrumenten, welke beginselen voortvloeien uit andere relevante wet- en regelgeving, wat het huidige beleid binnen WIJ Groningen is, en welke informatie al te vinden is over een human rights approach in zowel nationaal als internationaal onderzoek of andere

¹⁰³ Professioneel statuut, Professionaliteit en WIJ: Professioneel werken voor bewoners, bladzijde 2, (laatst geraadpleegd: 7 mei 2018).

¹⁰⁴ Professioneel statuut, Professionaliteit en WIJ: Professioneel werken voor bewoners, bladzijde 3, (laatst geraadpleegd: 7 mei 2018).

¹⁰⁵ Professioneel statuut, Professionaliteit en WIJ: Professioneel werken voor bewoners, 'professionele verantwoordelijkheid' bladzijde 9, (laatst geraadpleegd: 7 mei 2018).

relevante stukken. Deze paragraaf zal puntsgewijs, aan de hand van de theoretische deelvragen een korte samenvatting geven van de informatie.

Beginselen uit internationale mensenrechteninstrumenten

In deze paragraaf is gekeken naar meerdere internationale mensenrechteninstrumenten, om de verschillende (mensenrechten)beginselen te identificeren. Zoals benoemd aan het einde van paragraaf 3.3.2, waren beginselen van gelijkheid, non-discriminatie, respect voor mensenrechten in algemene zin, waardigheid van de mens, onvervreemdbaarheid en universaliteit van rechten en participatie veelvoorkomend. Omdat naar zo veel wetten is gekeken, waren er natuurlijk ook een paar verschillen. Deze verschillen waren echter voornamelijk te wijten aan het feit dat sommige wetten voor een specifieke doelgroep gelden. Zoals bijvoorbeeld het belang van het kind genoemd in het Kinderrechtenverdrag of de toegankelijkheid van een gebouw genoemd in het VN Verdrag handicap.

Beginselen uit andere relevante wet- en regelgeving

Omdat WIJ Groningen veel werkt met de Wmo 2015 en de Jeugdwet, is het voor hen belangrijk dat deze wetten ook meegenomen worden in de ontwikkeling voor een Human Rights Approach voor de organisatie. Deze wetten zijn daarom in het licht van mensenrechten bekeken; de Wmo 2015 is bekeken in het licht van artikel 20 van de Grondwet, bestaanszekerheid, en de Jeugdwet is bekeken in het licht van het Kinderrechtenverdrag. Wat opviel is dat in beide wetten min of meer dezelfde beginselen hanteerden: toegankelijkheid, maatwerk, participatie en zelfredzaamheid. In beide wetten is dus veel ruimte en aandacht voor een individuele rights holder.

Human Rights Approach

Wat opvalt is dat er in Nederland eigenlijk vrij weinig onderzoek is gedaan naar een human rights approach. Vandaar dat vooral internationale onderzoeken of documenten zijn gebruikt voor deze deelvraag. Duidelijk wordt dat een Human Rights Approach kan verschillen voor verschillende organisaties, er is namelijk ruimte voor interpretatie. Een organisatie kan dus een Human Rights Approach aannemen, die bij hen past. In alle onderzoeken komt terug dat men gebruik maakt van begrippen rights holder en duty bearer en dat de nadruk ligt op het feit dat een individu zowel rights holder als duty bearer is. Dat betekent dat elk mens rechten heeft, maar dat hij of zij ook de verantwoordelijkheid heeft om de rechten van anderen te respecteren en te beschermen. Bovendien erkennen bijna alle onderzoeken dat empowerment en participatie cruciaal zijn voor individuele rights holders: ze moeten geactiveerd en aangespoord worden om mee te denken over belangrijke beslissingen die hun leven beïnvloeden, en daarmee de regie over hun leven nemen. Ook is bewustwording enorm belangrijk: onder andere het besef dat iedereen rechten heeft en dat iedereen daarin jegens elkander een verantwoordelijkheid heeft. Bewustwording komt bijvoorbeeld sterk terug in de beleidsbrief van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

Huidig beleid WIJ Groningen

Het huidige beleid van WIJ Groningen erkent haar medewerkers als professional, om die reden is de autonomie van medewerkers groot: zij mogen zelf beslissingen nemen die hen goed lijken. Wel moeten zij hierbij reflectieve praktijk gebruiken, ze moeten zelf kritisch kijken naar hun werk maar ook collega's om feedback vragen. Ook is transparantie belangrijk binnen de organisatie, de medewerkers moeten op elk moment hun werk kunnen verantwoorden aan bijvoorbeeld bewoners of collega's. Verder is in het beleid (wederzijds) respect, maatwerk en participatie van de bewoners erg belangrijk.

3.7 Onderzoekspunten

De vorige paragrafen hebben het theoretisch kader geschetst. De beantwoording van de theoretische deelvragen leidt tot een aantal onderzoekspunten voor het praktische deel van dit onderzoek.

1. In paragraaf 3.2 en 3.3 zijn algemene beginselen met betrekking tot mensenrechten uit (inter-)nationale wet- en regelgeving geïdentificeerd en uiteengezet. In het praktijkonderzoek zal worden gekeken naar of WIJ Groningen en haar medewerkers zich bewust zijn van deze algemene beginselen en hoe medewerkers deze beginselen tot uiting brengen in hun dagelijkse werkzaamheden en contact met bewoners en collega's. Dit zal worden gedaan door in groepssessies te vragen naar hoe medewerkers beginselen invullen.
2. In meerdere paragrafen van dit onderzoek, bijvoorbeeld paragraaf 1.1, maar ook in de in paragraaf 3.4 besproken onderzoeken, komt het concept van rights holders en duty bearers en de verhouding tussen deze twee groepen terug. Ook wordt empowerment en participatie van individuen cruciaal bevonden, en komt dit veel terug. In het praktijkonderzoek zal worden gekeken naar of, en in hoeverre WIJ Groningen zich bewust is van deze concepten, hoe dat tot uiting komt binnen dagelijkse werkzaamheden en wat zij eventueel zouden willen aanpassen. Dit zal worden gedaan door in groepssessies te vragen naar de ervaring van medewerkers met deze concepten.
3. Het huidige interne beleid van WIJ Groningen is in kaart gebracht in paragraaf 3.5. Uit deze paragraaf bleek dat er binnen de organisatie grote professionele autonomie heerst, en dat transparantie hierbij van belang is. In het praktijkonderzoek zal worden gekeken naar hoe hier in dagelijkse werkzaamheden invulling aan wordt gegeven door medewerkers, maar vooral ook wat zij hiervan vinden en hoe zij de situatie graag zouden zien. Dit zal worden gedaan door in groepssessies te vragen naar hoe medewerkers invulling geven aan de professionele autonomie en hun ervaring hiermee.
4. Uit paragraaf 3.5 is gebleken dat zelfredzaamheid en participatie van bewoners erg belangrijk is voor WIJ Groningen. In het praktijkonderzoek zal worden gekeken naar hoe medewerkers hier invulling aan geven in hun dagelijkse werkzaamheden en contact met bewoners, en hoe ze zelfredzaamheid en participatie stimuleren. Dit zal worden gedaan door hiernaar te vragen in groepssessies.
5. Gebleken is dat er in dit onderzoek ruimte is voor de visie van de medewerkers. Dit blijkt nogmaals uit bovenstaande onderzoekspunten. Daarom zal er in het praktijkgedeelte worden gekeken naar wat de wensen van de medewerkers zijn op alle bovenstaande punten. Dit zal worden gedaan door in groepssessies te vragen naar wat de gewenste situatie voor hen is, of zij van mening zijn dat er iets moet worden aangepast aan het beleid, en hoe zij de situatie binnen de organisatie graag zouden zien.
6. In paragraaf 3.2 en 3.3 zijn algemene beginselen met betrekking tot mensenrechten uit (inter-)nationale wet- en regelgeving geïdentificeerd. Een aantal van deze beginselen zijn ook uiteengezet in het onderzoek dat is uitgevoerd voor Barnardo's Cymru, toegelicht in paragraaf 3.2.3 van dit onderzoek. In het praktijkonderzoek zal worden gekeken naar hoe deze beginselen bij Barnardo's Cymru worden vormgegeven in de praktijk en of er intern beleid op wordt gebaseerd. Dit zal worden gedaan door de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales voor Barnardo's Cymru te interviewen en hem te vragen naar het proces van implementatie bij Barnardo's Cymru.

Hoofdstuk 4: Praktijkonderzoek

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de gestelde praktijkdeelvragen, door een uiteenzetting van het praktijkonderzoek en de resultaten die hieruit zijn voortgevloeid. In paragraaf 4.2 zal worden ingegaan op de huidige werkwijze van WIJ Groningen, hoe medewerkers hieraan invulling geven in hun dagelijkse werkzaamheden, hoe zij de werkwijze ervaren en wat voor hen de gewenste situatie is. Daarna wordt in paragraaf 4.3 weergegeven wat de ervaring van Barnardo's Cymru is ten aanzien van implementatie van de door hen ontwikkelde Human Rights Approach en wat WIJ Groningen daaruit kan meenemen. Ten slotte geeft paragraaf 4.4 een samenvatting van alle resultaten die uit het praktijkonderzoek zijn gebleken.

4.2 Huidige werkwijze Stichting WIJ Groningen, ervaring hiermee en gewenste situatie

4.2.1. Inleiding

In deze paragraaf staan de volgende deelvragen centraal: "Wat is de huidige werkwijze van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams binnen WIJ Groningen ten aanzien van mensenrechten van bewoners en medewerkers?" en "Wat is de ervaring van de medewerkers van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams met de huidige werkwijze met betrekking tot het waarborgen van mensenrechten en wat is voor hen de gewenste situatie?" Voor de beantwoording van deze vraag zijn de onderzoekspunten benoemd in paragraaf 3.7 gehanteerd.

Voor de beantwoording van deze praktijkdeelvragen is gebruik gemaakt van input van medewerkers van verschillende teams. Deze input is verzameld in drie groepssessies, waarin de medewerkers hun visie naar voren konden brengen.

4.2.2 Groepssessie 1: team Lewenborg

Kernbeginselen

Om erachter te komen hoe de medewerkers invulling geven aan hun dagelijkse werkzaamheden is gebruik gemaakt van een aantal van de kernbeginselen die voortvloeien uit internationale mensenrechteninstrumenten, nationale wetgeving en intern beleid.

Gelijkheid en non-discriminatie

De medewerkers zeiden dat het eigenlijk niet mogelijk is om iedereen gelijk te behandelen, ook omdat je zelf je eigen normen, waarden, filters en overtuigingen hebt. Dit is ook wat jou een individu maakt met een eigen identiteit, en dat geldt ook voor de bewoner. "(...) we proberen het in een professioneel kader te gieten." De medewerkers gaven aan dat ze veel aan het leveren van maatwerk doen en proberen te luisteren naar de bewoner en hem of haar écht te zien. Wat aandacht vraagt is het bewust zijn van culturele verschillen, maar ook bijvoorbeeld of iemand heteroseksueel of homoseksueel is, of gelovig of niet gelovig. Medewerkers gaven aan dat ze hier nog veel in te leren hebben en dat het gesprek hierover niet/nauwelijks aangegaan wordt.

De ervaring van medewerkers met gelijkheid en non-discriminatie is over het algemeen goed, omdat ze het denken dat ze de bewoner het gevoel geven dat naar hem of haar geluisterd wordt en omdat ze proberen zo professioneel mogelijk om te gaan hun eigen overtuigingen. Maar op het gebied van het gesprek over culturele verschillen valt duidelijk nog winst te behalen volgens de medewerkers.

Centraal stellen van de bewoner

De medewerkers geven aan dat ze hun best doen om de bewoner centraal te stellen, ook als dit soms lastig is. "Je probeert de bewoner centraal te stellen, maar je hebt ook je eigen overtuiging."

Wat de medewerkers als barrière identificeren hiervoor is tijd. Er is niet altijd genoeg tijd om het maatwerk op zodanige wijze te leveren als je zou willen, er is niet altijd genoeg tijd om je écht te verdiepen in een bewoner en zijn of haar problematiek. Een andere wijze van het centraal stellen van de bewoner is bij het maken van een persoonlijk plan.¹⁰⁶ Binnen deze groep medewerkers verschilt de aanpak van het opstellen van het persoonlijk plan, de één doet dit bij wijze van gesprek met de bewoner, en wil de bewoner niet het idee geven dat hij 'huiswerk' heeft, de ander maakt toch het plan liever op papier met bewoner of door de bewoner.

De medewerkers gaven aan dat de grens bij het centraal stellen van de bewoner lastig te vinden is. Zo zitten ze met het dilemma dat ze de bewoner zoveel mogelijk willen helpen, maar dat ze hem of haar tegelijkertijd niet willen betuttelen. Het is voor hen een mix tussen hun eigen intuïtie en de kenmerken en normen en waarden van de bewoner.

Bewustwording

Uit het gesprek met de medewerkers bleek dat sommigen van hen eigenlijk niet goed wisten wat mensenrechten nou eigenlijk zijn. Dit terwijl ze bewustwording hiervan allemaal wel belangrijk leken te vinden. Eén medewerker gaf een voorbeeld over een gesprek met ouders, die niet wilden toestaan dat hun kind gesproken zou worden door een medewerker van WIJ Groningen. Waarop die medewerker de ouders wees op de rechten van het kind, specifiek het recht om gehoord te worden.

De ervaring met bewustwording verschilt binnen dit team. Op een gegeven moment werd gevraagd naar bewustwording en communicatie in een preventief kader. Iedereen was hier geïnteresseerd in, en er zijn een aantal ideeën geopperd. Zoals bijvoorbeeld een stukje over mensenrechten in de krant of in een blad, maar ook op de website van WIJ. Uit het gesprek bleek dat de medewerkers zo'n naslagwerk zelf ook fijn zouden vinden. Ook werd het maken van filmpjes en het starten van een campagne genoemd.

Zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid voor de medewerkers van WIJ Lewenborg betekent zoveel mogelijk zelf doen, niet afhankelijk zijn en gebruik maken van je netwerk om je te helpen met bepaalde zaken. Een eventuele zorginstelling kan ook deel uit maken van dat netwerk. Het gaat voor hen vooral om het mogelijk maken van keuzes, en niet alles richten op zelf, maar vooral ook hulp vragen van mensen om je heen. Het is belangrijk om te kijken wat bewoners nog zelf kunnen, en waarbij ze misschien hulp nodig hebben.

De medewerkers van WIJ Lewenborg waren verdeeld over het woord 'zelfredzaamheid'. Voor sommigen is dit een goed woord met een duidelijke betekenis, maar voor anderen roept het een negatief gevoel op. Zo werd het bijvoorbeeld een toverwoord en een jeukwoord genoemd. Deze medewerkers zijn van mening dat dit woord de bewoner het gevoel geeft dat ze alles zelf moeten doen, zonder enige hulp. Het deed sommige medewerkers zelfs denken aan het oude individualisme, waarin iedereen zichzelf maar moet zien te redden en je elkaar niet of nauwelijks helpt en ondersteunt. Degenen die positief waren over het woord gaven aan dat het niet allemaal gericht moet worden op het woord zelf, maar dat zelfredzaamheid ook kan worden bereikt door het krijgen van hulp en ondersteuning.

¹⁰⁶ Met het persoonlijk plan laat je de bewoner zelf al goed nadenken over zijn/haar vraag, mogelijke oplossingen én de eigen rol erin en die van het netwerk. De bewoner is niet verplicht een persoonlijk plan te maken, maar mag dat wel. Deze informatie wordt dan gebruikt om samen met de bewoner een ondersteuningsplan op te stellen.

Participatie

Voor de medewerkers van WIJ Lewenborg betekent participatie onder andere kijken naar welke krachten een bewoner heeft; wat is zijn of haar talent? Wat doet een bewoner zoal in het dagelijks leven? Wat drijft hem of haar? Welke rol heeft hij of zij? En dan op basis van die informatie kijken naar welke plek daarbij past, zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. De medewerkers geven aan dat sommige mensen het leuk vinden om te participeren, die mensen vinden het fijn om te helpen en komen zelf ook binnenlopen met suggesties en ideeën voor dingen om te gaan doen, maar anderen vinden het minder leuk. De medewerkers denken ook dat dit misschien komt doordat er nog niet zo heel veel informatie wordt gegeven over welke mogelijkheden er allemaal zijn; mensen weten vaak niet wat ze allemaal zouden kunnen doen. Ook gaven de medewerkers aan dat participatie niet altijd geschikt is voor iedereen. Zo gaven ze een voorbeeld van mensen die in 'overlevingsmodus' staan, zij zijn nog helemaal niet klaar voor participatie, dat is te veel voor hen op dat moment.

Ook het woord participatie roept bij de meeste medewerkers van dit team een negatief gevoel op. Sommige medewerkers zijn van mening dat dit onder andere te maken heeft met de Participatiewet, de norm "Als jij niets doet, dan krijg je ook niets" en de Participatiesamenleving. De meeste medewerkers vinden het wel heel belangrijk dat bewoners meedoen in de wijk, op school of vrijwilligerswerk doen, maar vinden het woord simpelweg beladen: "Het lijkt erop dat het wordt geëist." Het woord is moeilijk positief te maken naar hun mening, omdat het lijkt alsof je per se mee moet doen. Een ander was van mening dat participatie gaat over zingeving, waar doe je het voor? Weer een ander zei: "Volgens mij doet iedereen mee, ieder op z'n eigen manier."

Overige

Naast de besproken kernbeginselen, gaven medewerkers aan dat ze bij de uitvoering van hun werkzaamheden altijd proberen respectvol te zijn naar de bewoners toe. Bovendien werd privacy ook genoemd als een belangrijk beginsel dat altijd in je achterhoofd zou moeten zitten tijdens de uitvoering van werkzaamheden met bewoners.

Bewustzijn concept rights holders – duty bearers

Eén medewerker gaf aan wel een idee te hebben over de betekenis van deze twee groepen en hun relatie met elkaar. Het bleek dat hij zich goed bewust is van dit concept, maar niet per se zo een gesprek in zou gaan met een bewoner. De andere medewerkers waren zich niet zozeer bewust van dit concept en gaven aan ook niet zo een gesprek in te zouden gaan. Ze gaven aan dat ze het benadrukken van gezamenlijk belang en wat dit betekent voor de bewoner belangrijker vinden.

Professionele autonomie

Voor de medewerkers van WIJ Lewenborg betekent dit vrijheid en ruimte om zelf beslissingen te maken. De medewerkers geven aan dat bij het maken van beslissingen meerdere mensen in een team betrokken zijn: je bent bijvoorbeeld veel aan het overleggen met je collega's, specialisten en generalisten om vast te stellen wat een bewoner nodig heeft. Ook wordt gebruik gemaakt van het vier-ogenprincipe. Bovendien wordt de mening van de bewoner ook meegewogen bij het maken van beslissingen die de bewoner beïnvloeden. Volgens de medewerkers komt het eigenlijk nooit voor dat ze ter verantwoording worden geroepen door familie of vrienden van de bewoner.

De medewerkers vinden hun vrijheid fijn, maar wel tot op een zekere hoogte. Ze gaven aan dat het hebben van iets meer kaders wenselijk is. Dit omdat je als professional zo beter weet waar je aan toe bent.

Gewenste situatie

De medewerkers vinden meer regels geen goed idee. Uit het gesprek bleek dat sommige medewerkers van mening zijn dat het wel goed zou zijn om iets meer richtlijnen te hebben en deze op te nemen in intern beleid. Dit om uniformiteit te creëren binnen de organisatie. Alle medewerkers

zijn van mening dat het een goed idee zou zijn om de kernbeginselen die besproken zijn, op te nemen in het interne beleid. “(...) prikkelen tot gesprek.” Ook vonden de medewerkers dat het opnemen van de beginselen goed zou zijn voor hen zelf. Zo hebben ze altijd naslagwerk voor als ze even niet meer precies weten wat de bedoeling is. De medewerkers vonden het opnemen van een Human Rights Approach in intern beleid niet per se nodig, omdat ze het gevoel hebben dat het opnemen van de kernbeginselen genoeg is. “(...) zo kan je de kernbeginselen verwerken in je werkwijze en in je werk.” Bovendien zouden de medewerkers graag iets meer tijd willen voor analyse en het maken van keuzes. Meer tijd voor analyse van het proces; “pas op de plaats”.

Wat zelfredzaamheid en participatie betreft, zouden sommige werknemers graag nieuwe woorden willen zien die niet dezelfde negatieve lading hebben. Er zijn zelfs al een aantal suggesties gedaan. Voor zelfredzaamheid: ‘redzaamheid’ of ‘samenredzaamheid’, en voor participatie: ‘zingeving’ of ‘ontplooiing’.

4.2.3 Groepssessie 2: team Hoogkerk

Kernbeginselen

Gelijkheid en non-discriminatie

De medewerkers gaven aan dat zij in hun werk proberen zo veel mogelijk te kijken naar de individuele bewoner en wat hij of zij nodig heeft. Maatwerk staat volgens de medewerkers centraal in de werkwijze. Ook wordt geprobeerd om geen verschil te maken tussen bewoners en gelijke gevallen gelijk te behandelen, maar tegelijkertijd realiseren medewerkers zich ook dat dit eigenlijk niet mogelijk is. De medewerkers gaven aan dat in de regio Hoogkerk veel mensen met een verschillende achtergrond wonen, dat brengt verschillende culturen en normen en waarden met zich mee. De medewerkers gaven aan dat ze het soms lastig vinden om objectief te blijven als de normen en waarden van de bewoner erg verschillen met hun eigen normen en waarden: “(...) we vinden er wel wat van.” Wat van groot belang bleek voor de medewerkers is niet zo zeer het *gelijk* behandelen van bewoners, ook al wordt daar wel naar gestreefd, maar ook vooral het *eerlijk* behandelen van bewoners. De medewerkers zijn zich bewust van hun eigen (voor-)oordelen en (in-)directe discriminatie en proberen daarom met goede bedoelingen de bewoners eerlijk te behandelen.

De medewerkers hebben het gevoel dat de meeste besproken kernbeginselen al veel aandacht krijgen vanuit de organisatie. Wel geven ze aan dat op het gebied van gelijkheid en non-discriminatie, ze het gevoel hebben dat bewoners met een andere cultuur en andere normen en waarden meer ruimte worden gegeven: “Zo doen zij het in hun cultuur, dus dan zal het wel goed zijn.” wordt gezegd en gedacht. De medewerkers hebben het gevoel dat zaken die normaliter opgepakt zouden worden, nu gedoogd worden.

Centraal stellen van de bewoner

De medewerkers streven ernaar om het belang van de bewoner altijd centraal te stellen. De medewerkers zijn zich bewust van culturele verschillen, taalbarrières en verschil in normen en waarden, en proberen altijd de wens van de bewoner te respecteren. Een voorbeeld dat genoemd werd is het aantal bewoners dat te maken heeft met laaggeletterdheid in Hoogkerk. Vanuit hun eigen normen, waarden en overtuigingen, zijn medewerkers geneigd om ervoor te zorgen dat de bewoner de beste hulp krijgt om bijvoorbeeld te leren lezen. Soms geven bewoners aan dat ze hieraan geen behoefte hebben. Het is dan voor medewerkers moeilijk om dit te respecteren, omdat het vanuit hun eigen overtuiging zo belangrijk is in het leven om geletterd te zijn. Toch is het voor medewerkers belangrijk om dan de keuze van de bewoner te respecteren, en zich te realiseren dat ze in hun hulp niet te ver moeten gaan en het leven van de bewoner niet moeten overnemen.

De ervaringen van de medewerkers zijn positief. Ze hebben het gevoel dat iedereen handelt vanuit goede bedoelingen en dat iedereen goed z'n best doet om de bewoner en zijn of haar belang voorop

te stellen. Soms mag misschien iets beter aangegeven worden tot hoever de medewerkers mogen gaan, zonder dat ze het leven van de bewoner overnemen. "(...) soms moet je dingen."

Bewustwording

De medewerkers van WIJ Hoogkerk zijn zich heel bewust van hun verantwoordelijkheid tot het geven en delen van informatie en kennis met de bewoners. De medewerkers doen hun best om de bewoner zo goed mogelijk te informeren over keuzes die hij of zij heeft en wat de consequenties van die keuzes mogelijk kunnen zijn. Hierin realiseren ze zich tegelijkertijd dat als iets er niet in gaat bij de bewoner of als hij of zij het er simpelweg niet mee eens is, dat ze dan wederom niet te ver moeten door drukken. Het blijft immers altijd de keuze van de bewoner.

Zelfredzaamheid

Voor de medewerkers van WIJ Hoogkerk betekent zelfredzaamheid in je eigen kracht staan en regie hebben over je eigen leven. De medewerkers geven aan dat zelfredzaamheid voor hen niet per se gaat om dingen helemaal zelf doen, maar juist ook gebruik maken van mensen om je heen die je kunnen helpen met zaken. Ook zeggen ze dat zelfredzaamheid iets anders kan betekenen voor iedereen. De medewerkers realiseren zich dat sommige bewoners helemaal niet bezig zijn met zelfredzaam worden en daar ook helemaal niet aan toe zijn, dit door de persoonlijke situatie waar zij op dat moment in verkeren. De medewerkers geven aan dat het dan ook juist heel fijn kan zijn als iemand de situatie even overneemt en overziet, en dat is ook helemaal niet erg. Eén van de medewerkers zei: "Je moet het zelf doen, maar niet alleen."

De ervaring hiermee is positief. De medewerkers vinden zelfredzaamheid een goed woord met een positieve lading. Ze zijn van mening dat zelfredzaamheid een goed doel is voor bewoners: "Zelf kunnen geeft kracht en autonomie." Wel zijn ze zich er bewust van dat zelfredzaamheid veel energie kost en vinden het daarom ook meer dan logisch om bewoners te steunen waar dat nodig is. Binnen WIJ Hoogkerk worden de woorden 'samenredzaamheid' en 'samen-kracht' ook al gebruikt, echter zijn de medewerkers van mening dat zelfredzaamheid an sich ook een goed woord is.

Participatie

Dit beginsel is voor de medewerkers van WIJ Hoogkerk enorm belangrijk, en zij zien het ook als hun taak om mensen bewust te laten worden van de dingen die zij kunnen doen en het nut daarvan. Ze vinden participatie cruciaal voor het goed doorlopen van hun project, "(...) je bent verantwoordelijk voor je eigen project." Hierin staat het in de eigen kracht zetten, of empowerment, ook centraal.

Het woord participatie heeft in Hoogkerk geen negatieve lading, het is geen 'vies woord'. Volgens hen moet iedereen met mee kunnen doen als hij of zij dat wil. Ze nemen participatie heel serieus en zien het ook als een taak die iedere WIJ-medewerker heeft. Toch merken ze vanuit de kant van de bewoner wat strubbelingen. De medewerkers gaven aan dat ze merken dat bewoners er geen zin in hebben om mee te denken over een oplossing voor hun (ondersteunings-)vraag. Dit wordt geïllustreerd door een voorbeeld: vanuit gemeente Groningen draait sinds een tijdje de pilot Burgermodule, hierin kan de bewoner meekijken in hun persoonlijk plan. Echter merken de medewerkers dat bewoners hier geen behoefte aan hebben en daarom niet mee willen doen. Het is voor de medewerkers ook een echte opgave om 100 personen te vinden die wél willen meewerken aan de pilot.

Bewustzijn concept rights holders – duty bearers

Het concept van rights holders en duty bearers en hun relatie als zodanig kenden de medewerkers van WIJ Hoogkerk niet, maar na een korte uitleg gaven ze aan dat ze het concept wel logisch vinden en er misschien in hun dagelijkse werkzaamheden ook indirect gebruik van maken. Eén medewerkster gaf aan dat ze dit concept, niet met zoveel woorden maar wel het idee, vaak in haar achterhoofd heeft als ze met bewoners in gesprek gaat. Ze gaf aan dat een valkuil hierin is dat ze te

veel wil helpen en daarin pas achteraf kijkt naar welke rechten de bewoner eigenlijk heeft. Een andere medewerkster gaf aan dat ze in haar dagelijkse werkzaamheden dit concept niet in haar achterhoofd heeft, maar dat ze zich wel bewust is van de relatie tussen bewoner en professional.

Professionele autonomie

De medewerkers benadrukken dat beslissingen die genomen worden, eigenlijk nooit alleen genomen worden. De gedragswetenschapper is meestal bij die beslissingen betrokken, en ook kennen ze het vier-ogenprincipe. De autonomie voor hun zit vooral in vrijheid om zelf dingen te vragen of te beslissen zonder dat daar veel bureaucratie aan vooraf gaat. Ook geven de medewerkers aan dat hoewel beslissingen dus nooit écht alleen genomen worden, de medewerker wel altijd de hoofdverantwoordelijke blijft.

Eén medewerkster gaf aan dat het professioneel statuut nog niet gecirculeerd is onder de elf wijkteams, en dat ze dit betreurt omdat ze het graag zou willen lezen en hierdoor niet precies weet waar ze aan toe is. Een andere medewerkster gaf aan dat ze professionele autonomie en vrijheid voor medewerkers niet meer dan logisch vindt. Zij vindt dat je van professionals mag verwachten dat ze door opleiding en ervaring de juiste vaardigheden en competenties hebben om met deze vrijheid om te gaan. “Je mag van medewerkers verwachten dat ze capabel genoeg zijn.” Verder wordt de autonomie als fijn ervaren, binnen bepaalde kaders. “Medewerkers moeten weten tot hoe ver ze mogen gaan en waar de ruimte zit.” Naar het idee van één medewerkster wordt deze ruimte nu namelijk net te groot, en daarmee wordt de bureaucratie ook vergroot. Dit is volgens haar niet de juiste richting waarin de organisatie zou moeten gaan.

Gewenste situatie

De medewerkers vinden niet dat er meer regels zouden moeten komen, omdat je dan het risico krijgt dat je ‘overregelt’ en dit zouden ze niet fijn vinden. Wel staan ze open voor wat meer kaders of richtlijnen. Hiervoor zou volgens hen goed gekeken moeten worden naar wat de professionals nodig hebben en waar behoefte aan is. De medewerkers vinden hun vrijheid duidelijk fijn en willen die niet teveel in het gareel brengen. Wat de kernbeginselen betreft, zijn de medewerkers van mening dat die niet nogmaals in de WIJ visie zouden moeten worden opgenomen. Ze vinden dat de beginselen al duidelijk blijken uit andere beleidsstukken en dit vinden ze genoeg. Ook zijn ze van mening dat de Human Rights Approach eigenlijk al verweven zit in wat ze dagelijks doen, en om die reden vinden ze dat ook deze niet in intern beleid zou moeten worden opgenomen. De medewerkers zijn duidelijk over het huidige beleid: “(...) niks veranderen, alles is helder en het leest lekker.”

4.2.4 Groepssessie 3: een groep medewerkers uit diverse teams

Tijdens deze sessie waren medewerkers van verschillende wijkteams aanwezig, namelijk: WIJ Schilderswijk/Centrum, WIJ Korrewegwijk, WIJ Oosterpark, WIJ Rivierenbuurt en WIJ Selwerd.

Kernbeginselen

Non-discriminatie en gelijkheid

De medewerkers gaven direct aan dat gelijk behandelen niet bestaat, en dat je zo veel mogelijk moet proberen om bewoners eerlijk te behandelen. Maatwerk werd genoemd als kernwoord: je probeert iedereen op basis van zijn of haar situatie zo goed en eerlijk mogelijk te behandelen. “Iedere vraag is uniek.” De medewerkers gaven aan dat je met gebruik van maatwerk soms ook op ongelijke situaties uit komt. Naar hun mening is dit niet fout, mits je het maar goed kunt verantwoorden.

Non-discriminatie en gelijkheid was lastig in deze sessie. De medewerkers vinden het heel belangrijk om bewoners eerlijk te behandelen, maar dit kan soms ook leiden tot ongelijke situaties. Een aantal medewerkers vinden dit prima, mits het maar goed te verantwoorden is. De medewerkers vinden het moeilijk om uit te leggen waarom de ene bewoner op oplossing x uit komt, terwijl de andere bewoner met oplossing y te maken krijgt. Ook spraken de medewerkers op een gegeven moment

over mensen die vanuit het buitenland in Nederland komen wonen, maar die volgens de wetgeving weer terug moeten naar hun land van herkomst. Zo werd een voorbeeld gegeven over iemand die vanuit de Antillen naar Groningen komt, maar volgens het woonplaatsbeginsel eigenlijk op de Antillen terecht zou moeten kunnen met zijn/haar ondersteuningsvraag. Het is lastiger om iemand terug te sturen naar de Antillen, dan bijvoorbeeld terug naar Den Haag, terwijl het allebei Nederlanders zijn. Ook gaven de medewerkers aan dat politieke bemoeienis en media-aandacht ook kan leiden tot ongelijkheid. Bijvoorbeeld: een 17-jarige jongen die uit de Antillen komt en die vanuit Nederland weer terug moet naar de Antillen. Het is al een aantal keren voorgekomen dat zo iemand dan niet terug hoeft naar zijn land van herkomst, terwijl anderen dat wel moeten. De medewerkers geven dus sterk aan dat ook politiek en media kan resulteren in oneerlijke situaties voor mensen. Bovendien spelen voor de medewerkers hun eigen normen en waarden en gunfactor voor de bewoner ook sterk mee bij bijvoorbeeld PGB-kwesties. Een aantal medewerkers gaven aan dat het vier-ogen principe hierin heel belangrijk is. Het verschil in perspectief zorgt ervoor dat je niet vast blijft zitten in je eigen visie.

Centraal stellen van de bewoner

Hierbij kwam naar boven dat er veel gewerkt wordt met bewoners met een andere cultuur. De medewerkers gaven aan dat ze de bewoner zoveel mogelijk centraal proberen te stellen, en zijn of haar cultuur zoveel mogelijk proberen te respecteren maar wel tot op een zekere hoogte. Zo vertelde een medewerkster over ouders die hun kinderen slaan. Dit staat duidelijk lijnrecht tegenover onze cultuur, en in dat soort situaties is de Nederlandse cultuur leidend voor de medewerkster. Het respecteren van andere culturen stopt voor deze medewerkers als iemand anders eronder lijdt, zoals bijvoorbeeld bij het slaan van kinderen, en als het botst met “onze” normen en waarden, dat wil zeggen van de Nederlandse cultuur. De medewerkers gaven aan dat ze dit heel belangrijk vinden en dat dit voor elke bewoner met een andere cultuur geldt, of ze nou afkomstig zijn uit het buitenland of uit Nederland.

Voor het centraal stellen van de bewoner missen de medewerkers een aantal handvaten. Zo doen ze hun best om respectvol te zijn tegenover de bewoner en zijn of haar cultuur, maar vinden ze het lastig te bepalen wat acceptabel gedrag is. De medewerkers missen hierin een eenduidige, centrale aanpak. Ze zouden daarom graag richtlijnen of kaders zien waarin beschreven wordt waar grenzen liggen en wat acceptabel gedrag is.

Bewustwording

De medewerkers beperken het informatie geven en het wijzen op en bewustmaken van rechten tot wat relevant is voor de bewoner. Dat wil zeggen dat ze iemand die recht heeft op een Wmo-voorziening, niet op verdere (mensen-)rechten wijzen. De medewerkers zijn van mening dat als ze dat zouden doen, het enorm veel tijd zou kosten en daarom minder efficiënt zou zijn. Wel zijn de medewerkers positief over andere communicatiemiddelen om informatie over (mensen-)rechten naar buiten te brengen en vinden ze het belangrijk dat hierbij rekening wordt gehouden met het feit dat niet iedereen een computer heeft. Er zou dus gebruik moeten worden gemaakt van verschillende communicatiemiddelen, zoals bijvoorbeeld een link op de website maar ook posters die in de stad kunnen hangen.

Een voorbeeld dat werd gegeven om te illustreren hoe je bewoners bewust kunt maken van mensenrechten is het voorbeeld dat een WIJ Lewenborg medewerker gaf tijdens groepssessie 1: ouders wijzen op het recht van het kind om gehoord te worden. De medewerkers in deze sessie snappen dit voorbeeld wel, maar zijn zich er tegelijkertijd ook van bewust dat dit niet altijd zo kan. Als je bijvoorbeeld gaat praten met het kind, dat is immers zijn of haar recht, tegen de wil van de ouders in, dan kan dit schadelijke gevolgen hebben voor het kind. De ouders reageren hun woede misschien wel af op het kind. Voor de medewerkers is het belangrijk om hier een goede balans in te vinden.

Zelfredzaamheid

De medewerkers vinden voor zelfredzaamheid maatwerk heel belangrijk. Hoe je zoiets als zelfredzaamheid aanpakt heeft veel te maken met de bewoner als individu en ook met hoe de professional hieraan invulling geeft. De medewerkers geven aan dat zelfredzaamheid soms moeilijk te stimuleren is.

Participatie

De medewerkers vinden participatie belangrijk, en geven aan dat maatwerk en participatie hand in hand gaan. Hoe participatie wordt ingevuld ligt altijd aan de bewoner, maar ook aan de professional. Sommige professionals vinden participatie nou eenmaal belangrijker dan anderen. Het verschilt dus erg, afhankelijk van met wie je werkt. Ook gaven de medewerkers aan dat de participatieladder¹⁰⁷ belangrijk is voor hen. Dit omdat de ladder het begrip 'participatie' invult, concreet en meetbaar maakt naar hun mening.

De ervaring van de medewerkers met participatie verschilt enorm binnen deze groep. Wat opvalt is dat vooral de medewerkers van WIJ Selwerd participatie een vervelend woord vinden; het heeft voor hun een negatieve lading, terwijl de medewerkers van andere teams het eigenlijk een heel positief woord vinden. De medewerkers zijn hierbij van mening dat de negatieve lading van de Participatiewet hierbij zeker een rol speelt. Wel blijkt unaniem dat de medewerkers het moeilijk vinden om participatie te stimuleren, omdat de bewoners simpelweg niet altijd willen. De medewerkers vinden participatie en het bevorderen daarvan allemaal belangrijk, maar het wordt voor hen lastig als andere partijen, zoals bijvoorbeeld zorgaanbieders, niet diezelfde instelling hebben. "We leren als WIJ handelen maar moeten bijstellen als zorgaanbieder daar niet aan doet."

Bewustzijn concept rights holders – duty bearers

Met dit concept waren de medewerkers niet bekend, maar ze gaven aan, na een korte uitleg, dat ze het wel logisch vinden. De medewerkers vertelden dat dit concept soms leidt tot discussie binnen een casus. Er is dan sprake van bewoners die blijven volhouden dat ze recht op iets hebben, of die WIJ wijzen op hun plichten: "Jullie moeten dit doen!", terwijl dit niet altijd klopt. Een aantal medewerkers waren van mening dat je als professional niet bewust bezig zou moeten zijn met dit concept, maar dat het een logisch onderdeel van je werk zou moeten zijn. Het zou ingebed in je werk moeten zijn; je hebt het onbewust in je hoofd. De professional zou volgens hen capabel genoeg moeten zijn om hiermee om te gaan en hieraan een goede invulling te geven.

Professionele autonomie

De medewerkers ervaren hun professionele autonomie als het hebben van veel vrijheid om bepaalde keuzes te maken. Zo gaf een medewerkster bijvoorbeeld aan dat ze soms de vrijheid neemt om zelf een aantal handtekeningen te zetten, zonder de bewoner hiermee te belasten. Hiervoor kiest ze als een bewoner al zoveel aan zijn of haar hoofd heeft, dat ze hem of haar niet meer wil belasten met allerlei papierwerk. Ze vindt het fijn dat ze binnen haar werk de ruimte krijgt om dit soort beslissingen te maken. Een andere medewerkster gaf aan dat ze soms zaken niet op tijd meldt bij het AMT¹⁰⁸, en dat het proces hiervoor leidend is.

Ook al vinden de medewerkers hun vrijheid fijn, geven ze ook aan dat ze iets meer kaders fijn zouden vinden. Zo vertelt één medewerkster dat ze het moeilijk vindt om te bepalen waar de grens nou

¹⁰⁷ De participatieladder is een instrument om het eigen participatiebeleid stelselmatig te volgen. De ladder meet hoeveel mensen er in slagen betaald werk te vinden, maar ook hoeveel mensen werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk verrichten of deelnemen aan een cursus. De ladder is daarom een geschikt instrument om heler in beeld te brengen hoe de doelgroep het doet over de volle breedte van re-integratie, inburgering en educatie. (Bron: Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2010)

¹⁰⁸ Aanmeldteam.

precies ligt. Een andere medewerker gaf aan dat het hebben van kader/grenzen fijn is, omdat je zo ook onderbouwd en verantwoord af kan wijken van deze grenzen. Ook gaven de medewerkers aan dat ze zich soms te veel juridisch ingekaderd voelen; ze vinden de proces/juridische kaders en hoe die binnen WIJ vertaald worden soms beperkend. Een voorbeeld dat genoemd werd is het toestemmingsformulier, waarvan ze bij sommige afdelingen zelfs twee hebben.

Gewenste situatie

Ook deze medewerkers vinden niet dat er meer regels zouden moeten komen, maar richtlijnen, kaders en grenzen zoude wel gewaardeerd worden. “Kaderloos gaan mensen zwemmen.” De medewerkers zijn van mening dat er een sterke visie nodig is, waarbij duidelijk wordt waar de grenzen liggen zodat hiervan bewust kan worden afgeweken mits dat goed verantwoord kan worden. Daarnaast vinden de medewerkers dat WIJ zich bewust moet zijn van mensenrechten, maar dat het menselijke voorop zou moeten staan en niet het juridische. “Mensenrechten zijn belangrijk, maar we moeten geen Juridisch Loket worden.” De kernbeginselen zouden volgens sommige medewerkers niet moeten worden opgenomen in intern beleid, en volgens anderen wel. Zij zien het als iets waaraan werkzaamheden getoetst kunnen worden en iets dat onderdeel is van hun werk. Bovendien gaf één medewerker aan dat voor hem niet duidelijk is wat nou concreet de huidige werkwijze van WIJ is, omdat er zoveel verschillende mensen aan het werk zijn: betaalde medewerkers maar ook vele vrijwilligers. Als je met zoveel verschillende mensen aan het werk bent, is er nooit echt sprake van een centrale aanpak volgens hem, iedereen heeft immers zijn eigen visie, invulling van begrippen en normen en waarden.

4.3 Ervaring Barnardo's Cymru ten aanzien van implementatie Human Rights Approach

4.3.1 Inleiding

In deze paragraaf staat de volgende deelvraag centraal: “Wat is de ervaring van Barnardo's Cymru ten aanzien van de implementatie van de door hen vastgestelde “Human Rights Approach”?”

4.3.2 Werkzaamheden

De geïnterviewde geeft aan dat hij binnen de organisatie verschillende rollen heeft. Om een beter beeld te krijgen van deze rollen, zullen een aantal werkzaamheden kort benoemd worden. Het werk als Public Affairs Officer bestaat in de eerste plaats uit ervoor zorgen dat politieke en externe besluitvormingsstructuren effectief begrepen worden, in de tweede plaats uit het identificeren, ontwikkelen en onderhouden van belangrijke relaties met nationaal, regionaal en lokaal gekozen volksvertegenwoordigers en ambtenaren, in de derde plaats uit het vergemakkelijken van betrokkenheid van de organisatie bij raadplegings- en onderzoeksprocessen en het ontwikkelen, ondersteunen, faciliteren en mogelijk maken van bijdragen van zowel medewerkers en diensten voor organisatorische bijdragen aan deze raadplegings- en onderzoeksprocessen, als individuele bijdragen van directe dienstgebruikers en in de laatste plaats uit het promoten van de reputatie van Barnardo's en Barnardo's Cymru.

Het werk als Participation and Human Rights Lead Wales houdt in de eerste plaats in dat je Wales als natie vertegenwoordigd bij forums die Verenigd Koninkrijk breed zijn, in de tweede plaats het uitdagen van Barnardo's Cymru's werkwijze vanuit een mensenrechtenperspectief en in de laatste plaats het ondersteunen van passende (mensenrechten-)ontwikkelingen.

4.3.3 Waarom een Human Rights Approach?

De geïnterviewde geeft hiervoor meerdere redenen. Ten eerste geeft hij aan dat Barnardo's extern wordt gezien als een rechten respecterende organisatie, en hoewel de praktijk binnen de organisatie steeds beter wordt, is er nog geen centraal gedeeld begrip van de mensenrechten van kinderen en de bescherming en promotie daarvan. Bovendien is er weinig bewijs dat Barnardo's dit doet voor haar medewerkers.

Ten tweede geeft hij aan dat de artikelen van mensenrechtenverdragen ondeelbaar zijn, allemaal gelijk en elk even belangrijk en zo zouden de verdragen ook gezien moeten worden. Het is niet realistisch om van medewerkers en dienstverleners te verwachten dat ze álle verdragsartikelen kennen en daarmee kunnen werken. Door de ontwikkeling van een Human Rights Approach hoopt Barnardo's Cymru mensenrechten makkelijker te begrijpen te maken, ontraadselen als je het zo zou willen noemen. Ten derde zijn er een aantal zaken die Barnardo's Cymru wil aankaarten door het gebruiken van een Human Rights Approach, zoals het herkennen en aanmoedigen van de intrinsieke aard van mensenrechtenpraktijken, de nadruk leggen op het individu in plaats van op groepen en het versterken van het besef van de onvervreembare aard van mensenrechten.

Als laatste leidt de implementatie van een Human Rights Approach hopelijk tot een culturele verandering in Barnardo's Cymru, waarnaar hetzelfde beïnvloed kan worden in heel Barnardo's.

4.3.4 De voordelen

De geïnterviewde erkent dat zijn hoop voor een Human Rights Approach ambitieus is, maar, in zijn mening, toch ook realistisch. Vooral omdat hij het werken met een Human Rights Approach al eens bereikt heeft, namelijk in een dienst voor kinderen¹⁰⁹ die hij vroeger runde. Hij verdeelt de voordelen in twee groepen: organisatorische voordelen en voordelen voor medewerkers.

Organisatorische voordelen

Het eerste organisatorische voordeel is dat er een duurzame verandering plaatsvindt in de organisatie. Ten tweede dat de organisatie en haar medewerkers beter begrijpt dat iedereen recht heeft op mensenrechten en dat het daarmee ieders zaak is. Daarnaast is een organisatorisch voordeel dat alle diensten rechten-gefocusd zullen zijn. Dat wil zeggen dat er gebruik gemaakt wordt van coproductie op alle niveaus: in bedrijfsontwikkeling, in organisatiestructuur en strategie en in het bijdragen aan raadplegings- en onderzoeksprocessen. Als laatste zou de Human Rights Approach evaluatie van het vermogen van de organisatie om werknemers op passende wijze te beschermen tegen discriminatie op grond van beschermde kenmerken¹¹⁰ moeten bevorderen. Om daarmee betere representatie van de demografie in het personeelsbestand te bereiken, het gevoel van waarde van medewerkers te verbeteren en te vergemakkelijken en verbetering van rol modellering voor dienstgebruikers te bereiken.

Voordelen voor medewerkers

Naast verbetering van het gevoel van waarde, worden nog een aantal andere voordelen specifiek voor medewerkers erkent. Als eerste verbeterd welzijn, omdat de rechten van medewerkers beter erkent en gerespecteerd worden. Bovendien zal er naar mening van de geïnterviewde, bij medewerkers meer arbeidsvreugde zijn, als gevolg van het medemogelijk maken van ontwikkeling van dienstengebruikers. Als laatste zal er volgens de geïnterviewde een verminderd gevoel van wrijving met de organisatie zijn, nu er centraal gezamenlijk begrip is.

4.3.5 Implementatie

De geïnterviewde geeft aan dat het helaas nog niet gelukt is om te beginnen met de implementatie van de ontwikkelde Human Rights Approach. De geïnterviewde geeft aan dat dit simpel gezegd een capaciteitsprobleem is: de organisatie is te druk bezig met andere zaken die als noodzakelijk

¹⁰⁹ Letterlijk vertaald vanuit het Engels: children's service. Denk hierbij bijvoorbeeld aan hulp- en dienstverlening voor kinderen met een handicap of beperking.

¹¹⁰ De Equality Act 2010 is een wet in het Verenigd Koninkrijk die in het leven is geroepen om achterstand en discriminatie effectiever te bestrijden. In de Equality Act 2010 zijn beschermde kenmerken in negen groepen onderscheiden. Deze groepen zijn: leeftijd, handicap, geslachtsverandering, huwelijk en geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, ras, godsdienst of overtuiging, sekse en als laatste seksuele geaardheid. (Bron: Equality and Human Rights Commission, onbekend.)

beschouwd worden, omdat ze extern opgelegd worden, en daardoor veranderd de Human Rights Approach implementatie in een bonus/luxe. Er is volgens de geïnterviewde meer tijd en ervaring nodig voordat het perspectief veranderd: de extern opgelegde zaken kunnen worden gedaan door middel van een Human Rights Approach.

Barnardo's Cymru heeft dus nog geen ervaring met implementatie van een Human Rights Approach, echter hij heeft wel een aantal ideeën over hoe implementatie eruit zou kunnen zien en welke valkuilen in gedachte moeten blijven.

Stappenplan

De geïnterviewde heeft een stappenplan gemaakt, belangrijk om te onthouden is dat hij deze geformuleerd heeft op basis van Barnardo's Cymru.

1. Doorgaan met het verspreiden van bewustzijn binnen de organisatie. Het is goed om medewerkers te laten identificeren wat ze al goed doen en waar het nog beter kan. Ook is goed om medewerkers te informeren en bewust te maken van verschillende mensenrechtenverdragen en de verwachtingen daarvan.
2. Een aantal diensten door heel Wales selecteren om te werken met de Human Rights Approach. Bij deze pilot moet vanzelfsprekend sprake zijn van rapportage, toezicht houden en evaluatie.
3. Cymru SLT¹¹¹ moet de verbintenis aangaan en beginnen coproductie te gebruiken bij strategische ontwikkelingen en werving en selectie. Dat wil zeggen dat ze bij hun werkzaamheden open staan voor input van medewerkers en dienstengebruikers en ontwikkelingen maken bij wijze van samenwerking op basis van oprechte betrokkenheid van medewerkers en dienstengebruikers. Dit kan tegelijkertijd met de pilot van stap 2.
4. Human Rights Assessment samenvoegen met Equalities Assessment¹¹² en op deze manier beoordelen of de Human Rights Approach goed wordt uitgevoerd.
5. 'Activism Academy'¹¹³ ontwikkelen
6. Na evaluatie van de Human Rights Approach pilot overgaan tot verdere ontwikkeling en aanpassing op basis van deze evaluatie.

Wat de geïnterviewde vooral belangrijk vindt is dat coproductie een deel is van het proces. Coproductie is naar zijn mening noodzakelijk om duurzame inzet te creëren: het is nodig om samen te werken met medewerkers in de eerste plaats en met dienstgebruikers in de tweede plaats.

Valkuilen

Voor sommige mensen is de werkwijze niet moeilijk te begrijpen, logisch zelfs. Maar de geïnterviewde geeft aan dat theoretici/academici enigszins moeite hebben om de werkwijze te begrijpen, omdat ze het voor zichzelf te ingewikkeld maken. Bovendien zien managers en leidinggevenden deze werkwijze vaak als extra werk en verantwoordelijkheid, en kunnen daarom terughoudend zijn om de ontwikkeling met enthousiasme te benaderen. Bovendien speelt de commercialisering van de (liefdadigheids-)sector mee, dit leidt tot een verhoogde focus op de behoeften van de organisatie om te bestaan en te groeien, in plaats van zich te richten op het bereiken van verandering voor individuen en uiteindelijk het verminderen van de behoefte en de

¹¹¹ Barnardo's Cymru Senior Leadership Team, vergelijkbaar met Management Team in Nederlandse organisaties.

¹¹² Equalities Assessment is een manier om te beoordelen of de Equality Act 2010 goed wordt uitgevoerd.

¹¹³ Een manier om te focussen op de rol van jongeren in de politiek en een programma om hen te motiveren (politiek) actief te worden door middel van training in sociale rechtvaardigheid en campagnekwesties. (Bron: Siggins, 2010.)

omvang van de organisatie. “Our ambition should not be to be and stay the biggest, but to work ourselves out of being needed.”

4.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de resultaten uit het praktijkonderzoek uiteengezet. Deze paragraaf zal puntsgewijs aan de hand van de praktijkdeelvragen een korte samenvatting geven van de informatie.

Huidige werkwijze WIJ Groningen en ervaring hiermee

Uit de groepssessies werd wel duidelijk dat er niet één centrale WIJ Groningen werkwijze is. Dit werd door medewerkers ook benadrukt: er zijn daarvoor te veel medewerkers en vrijwilligers.

Medewerkers streven de bewoner centraal te stellen en zijn of haar identiteit en cultuur te respecteren door middel van maatwerk. De mate van belangrijkheid van participatie en zelfredzaamheid is erg afhankelijk van de medewerker en de bewoner. Deze meningen over deze begrippen verschilden namelijk op zekere hoogte.

Gewenste situatie

Alle medewerkers waren van mening dat er niet meer regels zouden moeten komen, maar dat richtlijnen of kaders wel welkom zijn. Hierbij moet goed gekeken worden naar wat professionals nodig hebben, onder andere om grenzen duidelijker te kunnen identificeren. Een aantal medewerkers vinden dat het een goed idee zou zijn om de kernbeginselen en Human Rights Approach op te nemen in intern beleid, daarentegen zijn andere medewerkers van mening dat zoiets logisch is en al verwerkt is in hoe zij hun werk uitvoeren. Sommige medewerkers zouden verandering van woorden als ‘zelfredzaamheid’ en ‘participatie’ verwelkomen, anderen vinden dit minder belangrijk.

Ervaring Barnardo's Cymru

Barnardo's Cymru heeft nog geen voortgang gemaakt met de implementatie van een Human Rights Approach. Wel zijn er een aantal ideeën naar voren gebracht door de geïnterviewde. Zo gaf hij aan dat je vooral langzaam moet beginnen en medewerkers de kans moet geven om mee te denken over het proces. Ook heeft de geïnterviewde een aantal voordelen van een Human Rights Approach beschreven voor zowel de medewerkers als de organisatie als geheel.

Hoofdstuk 5: Analyse

5.1 Inleiding

In hoofdstuk 3 is het theoretisch kader van dit onderzoek geschetst en in hoofdstuk 4 zijn de resultaten van het praktijkonderzoek beschreven. In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de analysedeelvragen door de theorie en de praktijk met elkaar te vergelijken, en te kijken naar wat WIJ Groningen mee kan nemen uit de ervaringen van de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales van Barnardo's Cymru met betrekking tot implementatie van een Human Rights Approach.

5.2 De aansluiting van de theorie met de huidige praktijk

In deze paragraaf staat beantwoording van de volgende deelvraag centraal: "Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de wet, het beleid van WIJ Groningen, eerder onderzoek, andere relevante stukken en vakliteratuur en de huidige werkwijze ten aanzien van het waarborgen van mensenrechten van bewoners en medewerkers van WIJ Groningen?"

5.2.1 De wet en het beleid vs. de huidige werkwijze

De beginselen vloeien voort uit verschillende wetten. Daarom zijn sommige beginselen echte mensenrechtenbeginselen, zij komen immers uit internationale mensenrechteninstrumenten, anderen komen uit nationale wetgeving: de Jeugdwet en Wmo 2015. Veel beginselen komen terug in de huidige werkwijze van WIJ Groningen. Respect, waardigheid van de mens, maatwerk en participatie komt bijvoorbeeld niet alleen sterk naar voren in geschreven beleid, maar wordt ook belangrijk bevonden in de praktijk.

Kernbeginselen

Gelijkheid en non-discriminatie

Uit de theorie, dat wil zeggen internationale mensenrechteninstrumenten, blijkt dat onder dit beginsel wordt verstaan dat gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Uit de groepssessies blijkt dat medewerkers van mening zijn dat er geen gelijke gevallen zijn: elke bewoner is uniek en heeft een unieke (ondersteunings-)vraag, en daarom is maatwerk cruciaal. Medewerkers zijn dus niet zozeer van mening dat je gelijke gevallen niet gelijk zou moeten behandelen, maar dat gelijke gevallen niet bestaan. Medewerkers zijn daarom van mening dat bewoners eerlijk zouden moeten worden behandeld in plaats van gelijk.

Centraal stellen van de bewoner

Uit de theorie, dat wil zeggen het interne beleid van WIJ Groningen, blijkt dat hierbij maatwerk belangrijk is. Om de bewoner centraal te stellen is het cruciaal om rekening te houden met de bewoner: zijn of haar kenmerken, normen en waarden, overtuigingen en filters. Dit moet de eerste overweging zijn bij iedere beslissing die de bewoner maakt. Uit de groepssessies blijkt dat medewerkers dit belangrijk vinden, maar dat het lastig is om grenzen te identificeren. Dat wil zeggen, ze willen de bewoner centraal stellen en helpen, maar ze willen daarin niet te ver gaan en de bewoner betuttelen. Hoewel blijkt dat er veel ruimte, aandacht en respect voor de bewoner als individu is, blijkt ook dat medewerkers het soms lastig vinden om te gaan met cultuurverschillen.

Bewustwording

Uit de theorie, dat wil zeggen internationale mensenrechteninstrumenten en nationale wetgeving, blijkt dat bewustwording belangrijk is voor de bevordering van het volledige genot van mensenrechten. Ook blijkt een plicht voor Staten om bewustwording te bevorderen en stimuleren, maar hoe bewustwording bevorderd kan worden wordt niet gespecificeerd. Uit de groepssessies blijkt dat een klein deel van de medewerkers zelf beperkte kennis heeft van mensenrechten en

daarom niet goed weet hoe ze dit zouden moeten invullen. Toch blijkt dat alle medewerkers bewustwording wel heel belangrijk vinden in het proces van ontwikkeling van bewoners. Ze hebben daarom een aantal suggesties gedaan over hoe dat zou kunnen, zoals een campagne voeren op dit gebied, een stukje tekst plaatsen over dit onderwerp op de website van WIJ Groningen of flyers rondhangen in de stad.

Zelfredzaamheid

Uit de theorie, dat wil zeggen internationale mensenrechteninstrumenten en nationale wetgeving, blijkt dat onder zelfredzaamheid verstaan wordt dat mensen zichzelf in het dagelijks leven kunnen redden. Uit de groepssessies blijkt dat hierover meningen verschillen. Wat opvalt is dat bijna alle medewerkers van mening zijn dat mensen ook zelfredzaam kunnen zijn als ze hulp krijgen vanuit hun netwerk. Een verschil tussen zelfredzaamheid in de theorie en in de praktijk is de mate van zelfstandigheid. Waar het doel van de wet is dat mensen totaal zelfredzaam kunnen leven, is het doel van medewerkers bij WIJ dat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen leven, eventueel met hulp.

Participatie

Uit de theorie, dat wil zeggen internationale mensenrechteninstrumenten en nationale wetgeving, blijkt dat participatie uit verschillende zaken bestaat: het meedenken over zaken die je aangaan, mee doen aan het maatschappelijk verkeer en zelf de regie hebben over je eigen leven. Je kan dus zeggen dat participatie iets anders betekent in internationale wetgeving dan in nationale wetgeving. Uit de groepssessies blijkt dat participatie vooral betekent dat mensen (weer) mee doen in de samenleving, zoals bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk. De verschillende betekenissen van het woord scheppen voor de medewerkers verwarring over wat er nou precies met het woord bedoeld wordt. Bovendien blijkt uit de praktijk dat het moeilijk is om bewoners te motiveren te laten participeren in bijvoorbeeld hun (ondersteunings-)vraag. Sommige bewoners lijken dus relatief weinig zin te hebben in participatie, terwijl anderen juist graag meedenken en meedoen. Uit de groepssessies bleek ook dat medewerkers verschillende meningen hebben over dit woord en wat het zou impliceren.

Professionele autonomie

Uit de theorie, dat wil zeggen het interne beleid, blijkt dat WIJ Groningen haar medewerkers als professional erkent, en medewerkers hebben daarom veel autonomie en verantwoordelijkheid. Het beleid vult dit in door aan te geven dat professionals zelf beslissingen mogen maken die hen goed lijken en dat het vragen van feedback hierbij goed is. Uit de groepssessies blijkt dat alle medewerkers deze vrijheid fijn vinden en dat ze veel gebruik maken van overleg met collega's en het vier-ogenprincipe. Wat opvalt is dat medewerkers, ondanks dat ze hun vrijheid fijn vinden, toch graag iets meer richtlijnen of kaders zouden zien zodat ze grenzen beter kunnen bepalen. De implementatie van een Human Rights Approach zou hiervoor een oplossing kunnen bieden, omdat het een centrale aanpak die voor elke medewerker geldt, maar toch nog ruimte voor vrijheid en interpretatie overlaat.

5.2.2 Eerder onderzoek vs. de huidige werkwijze

Rights holders – duty bearers

Uit de theorie, dat wil zeggen het eerdere onderzoek, blijkt dat een Human Rights Approach bestaat uit twee groepen: rights holders en duty bearers. De relatie tussen beide is dat de duty bearers de rechten van de rights holders moeten respecteren, beschermen en promoten, en dat ze hen instaan moet stellen hun rechten te claimen door participatie en empowerment. De rights holders houden de duty bearers aansprakelijk voor het respecteren, beschermen en promoten van hun rechten. Uit de groepssessies blijkt dat medewerkers in grote lijnen niet bekend zijn met dit concept en dat ze er ook weinig voor voelen om hun werk zo te benaderen. Een enkeling vond het een goed concept dat ze in haar achterhoofd heeft tijdens haar werkzaamheden. Hieruit blijkt dat de medewerkers niet heel enthousiast zijn over werken met dit concept.

5.3 De verschillende teams

In deze paragraaf staat beantwoording van de volgende deelvraag centraal: “Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de werkwijze ten aanzien van het waarborgen van mensenrechten van bewoners en medewerkers binnen WIJ Groningen van teams Hoogkerk, Lewenborg en een groep medewerkers uit diverse teams en hun ervaring hiermee?” Voor de beantwoording van deze deelvraag wordt gebruik gemaakt van de onderzoekspunten benoemd in paragraaf 3.7.

5.3.1 De kernbeginselen

Gelijkheid en non-discriminatie

Hierbij komen de werkwijze en ervaringen van alle medewerkers in grote lijnen overeen. Zo gaven alle medewerkers aan dat ze proberen bewoners eerlijk te behandelen in plaats van gelijk, en dat maatwerk hierbij cruciaal is. Ook gaven ze aan dat ze hun professionaliteit proberen te bewaren door hun identiteit¹¹⁴ in een professioneel kader te gieten. Afwijkend gaven medewerkers van WIJ Hoogkerk aan dat hoewel ze erkennen dat gelijkheid niet bestaat, ze er wel zo veel mogelijk naar proberen te streven. Ook gaven ze aan dat ze het lastig vinden om objectief te blijven als ze te maken krijgen met grote culturele verschillen. Sommige medewerkers in de groep medewerkers uit diverse teams waren van mening dat een beetje ongelijkheid niet erg is, mits er gebruik gemaakt is van maatwerk en het verantwoord kan worden.

Wat opviel is dat het werken met bewoners die andere normen en waarden of een andere cultuur veel voorkomend is. Sommige medewerkers gaven aan dat dit meer aandacht verdient omdat de medewerkers niet altijd weten hoe ze daar goed mee om zouden kunnen gaan. Sommige medewerkers gaven bijvoorbeeld aan dat ze hun eigen cultuur als grens hebben, en dat als het niet kan in ‘de eigen’ cultuur, dan zal het wel helemaal niet goed zijn. Andere medewerkers gaven aan dat ze respectvol blijven tegenover mensen met een andere cultuur, ook al dit ietwat botst met hun eigen cultuur. Hieruit blijkt dat de werkwijze voor het omgaan met bewoners met een andere cultuur nogal verschilt binnen de organisatie.

Centraal stellen van de bewoner

Ook hierbij zijn er veel overeenkomsten: alle medewerkers proberen zo veel mogelijk de bewoner te helpen en hem of haar centraal te stellen. Ook is het concept maatwerk teruggekomen in elke sessie; alle medewerkers doen hun best om te kijken naar het individu en wat hij of zij nodig heeft. Afwijkend gaven de medewerkers van WIJ Lewenborg aan dat ze tijd als barrière zien. Zij zijn van mening dat er niet genoeg tijd is om maatwerk te leveren zoals ze graag zouden willen. Een overeenkomst die opvalt is dat alle medewerkers het belangrijk vinden om keuzes van de bewoner te respecteren, maar dat het soms lastig is om daarin een grens te bepalen. Ook gaven medewerkers van WIJ Hoogkerk en de groep medewerkers uit diverse teams aan dat ze het soms lastig vinden om te werken met bewoners met een hele andere cultuur, en hoewel respect altijd voorop staat, vinden ze het lastig om te bepalen wat acceptabel gedrag is en wat niet.

Bewustwording

De medewerkers van WIJ Lewenborg en Hoogkerk hebben als overeenkomst dat ze bewustwording erg belangrijk vinden. Zo is WIJ Hoogkerk zich heel bewust van deze taak en informeert bewoners over keuzes die ze hebben en consequenties daarvan en ziet WIJ Lewenborg bewustwording in preventief kader wel zitten. Afwijkend gaan de medewerkers van de groep uit diverse teams voor efficiëntie: zij houden het daarom bij informatie die relevant is voor de bewoner op dat moment.

¹¹⁴ Dat wil zeggen hun eigen normen, waarden, filters en overtuigingen.

Zelfredzaamheid

Hierover was binnen bijna alle teams verdeeldheid. Een overeenkomst is dat alle medewerkers de betekenissen achter het beginsel goed vinden, maar er is verschil in mening over de woorden zelf. WIJ Lewenborg was verdeeld: een aantal van de medewerkers vond het woord goed, anderen niet. Dat medewerkers het geen fijn woord komt omdat ze het gevoel hebben dat het woord de bewoner het idee kan geven dat hij of zij alles alleen moet doen, terwijl het ook samen kan. Ook de groep medewerkers uit diverse teams was verdeeld, vooral de medewerkers van WIJ Selwerd vond het woord niet fijn. Afwijkend vonden de medewerkers van WIJ Hoogkerk het een fijn woord met een goede betekenis.

Participatie

De medewerkers hadden allemaal dezelfde definitie van participatie: meedoen. Maar ook over het woord waren de medewerkers verdeeld. De betekenis van participatie was voor elke medewerker gelijk, maar de meningen over het woord waren verdeeld. Enkel WIJ Hoogkerk vond het een goed woord. WIJ Lewenborg en een aantal medewerkers van de groep uit diverse teams vonden het een 'jeukwoord'. Dit heeft volgens hen te maken met de Participatiewet en dat deze als negatief beladen ervaren wordt.

5.3.2 Bewustzijn concept rights holders – duty bearers

Wat opviel binnen alle drie de sessies is dat de meeste medewerkers niet weten wat dit concept precies betekent en zich er ook niet van bewust zijn in hun dagelijkse werkzaamheden. Alle medewerkers waren van mening dat hoewel het een logisch concept is, je zo niet een gesprek aan zou moeten gaan met een bewoner en dat het gezamenlijk belang vooropgesteld moet worden.

5.3.3 Professionele autonomie

Alle medewerkers die geven aan dat professionele autonomie voor hen betekent dat ze de vrijheid en ruimte hebben om beslissingen te maken. Ook werd in elke sessie benoemd dat beslissingen nooit echt alleen worden gemaakt, hoewel je wel altijd hoofdverantwoordelijke blijft. Het vier-ogenprincipe wordt gehanteerd binnen de drie teams, en er vindt veel overleg plaats. Ook waren alle medewerkers van mening dat hoewel ze hun vrijheid fijn vinden, ze ook graag iets meer kaders of richtlijnen zouden zien die de grenzen van deze vrijheid duidelijk maken. Afwijkend vond één medewerkster van WIJ Hoogkerk dat de professional capabel genoeg moet zijn om autonomie volledig in te vullen.

5.3.4 Ervaringen

Alle medewerkers zijn het erover eens dat er niet meer regels zouden moeten komen in het beleid, maar dat richtlijnen of kaders wel welkom zijn. WIJ Lewenborg is van mening dat de kernbeginselen opgenomen zouden moeten worden in het interne beleid, om zo meer uniformiteit binnen de organisatie te creëren. WIJ Hoogkerk is van mening dat het beleid niet veranderd zou moeten worden en dat de kernbeginselen hierin al verwerkt zitten. De groep uit diverse teams zou graag duidelijkere grenzen zien in het beleid en is verdeeld over of de beginselen opgenomen zouden moeten worden in het beleid.

5.4 Barnardo's Cymru

In deze paragraaf staat beantwoording van de volgende deelvraag centraal: "Wat kan WIJ Groningen meenemen uit de ervaringen van de Public Affairs Officer, Participation and Human Rights Lead Wales van Barnardo's Cymru met betrekking tot het implementeren van de door hen vastgestelde "Human Rights Approach"?

Helaas is er bij Barnardo's Cymru nog geen voortgang gemaakt met de implementatie van de door hen ontwikkelde Human Rights Approach. Daarom zal in deze paragraaf ingegaan worden op ideeën

van de geïnterviewde met betrekking tot Human Rights Approach, implementatie daarvan en hoe te werk te gaan.

Langzaam beginnen

Als eerste stelt de geïnterviewde voor om door te gaan met het verspreiden van bewustzijn binnen de organisatie. Hieronder zou kunnen worden verstaan dat de informatie over een Human Rights Approach verspreid wordt onder de medewerkers. Hierbij zou WIJ Groningen gebruik kunnen maken van de suggesties die medewerkers hebben gedaan tijdens de groepssessies, zoals flyers of informatie op de website. Daarna geeft de geïnterviewde de suggestie om een pilot op te starten. Hierbij zou gekozen kunnen worden voor één of een aantal wijkteams die gaan beginnen met de werkwijze. Het is hierbij cruciaal dat er gerapporteerd en geëvalueerd wordt. Na evaluatie van de pilot kan nagedacht worden over verdere stappen en uitbreiding binnen de organisatie.

Coproductie

De geïnterviewde gaf aan dat coproductie een belangrijk deel is van het proces. Hierbij kan gedacht worden aan een nauwe samenwerking tussen degene die over de ontwikkeling van de Human Rights Approach gaat¹¹⁵ en andere medewerkers van WIJ Groningen. Er zou nagedacht kunnen worden over input van bewoners. Er moet ruimte zijn voor de ideeën en meningen van medewerkers en bewoners en de samenwerking zou gebaseerd moeten zijn op gelijkheid.

Valkuilen

Een valkuil voor medewerkers zou kunnen zijn dat ze denken dat het in gebruik nemen van deze werkwijze hen extra werk en verantwoordelijkheid oplevert. Echter, is het belangrijk om te realiseren dat alle werkzaamheden die nu worden uitgevoerd, ook uitgevoerd kunnen worden vanuit een andere benadering. Het gaat dus eigenlijk om een kleine verandering in perspectief. Bovendien zou de werkwijze te ingewikkeld kunnen worden gemaakt, terwijl de WIJ-medewerkers die gesproken zijn erkennen dat ze al best veel doen dat thuishoort in een Human Rights Approach.

Overige

Wat bovendien sterk naar voren kwam uit het interview is dat als een organisatie zich verbindt aan een Human Rights Approach, ze zich hierbij niet alleen moeten verbinden aan het waarborgen van rechten van cliënten, maar ook die van medewerkers. Voor WIJ Groningen betekent dat dus dat ze zich niet alleen bezig moet houden met de rechten van bewoners, maar ook met de rechten van haar eigen medewerkers.

¹¹⁵ Vermoedelijk de kwaliteitsmedewerker.

Hoofdstuk 6: Conclusie

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de conclusie van het onderzoek beschreven. De conclusie is geformuleerd op basis van het theoretisch kader, het praktijkonderzoek en de vergelijking hiertussen. In paragraaf 6.2 wordt de conclusie uiteengezet aan de hand van de onderzoekspunten besproken in paragraaf 3.7.

6.2 Conclusie

Kernbeginselen

Veel beginselen die benoemd worden in de internationale mensenrechteninstrumenten en andere relevante wet- en regelgeving, komen terug in de huidige werkwijze van WIJ Groningen. Respect, waardigheid van de mens, maatwerk en participatie komt bijvoorbeeld niet alleen sterk naar voren in het geschreven beleid, maar zijn ook belangrijk in de praktijk. Participatie wordt belangrijk gevonden door de meeste medewerkers, maar er wordt ook geconstateerd dat bewoners daar niet altijd zin in hebben. Bovendien kan geconcludeerd worden dat participatie verschillende betekenissen heeft in internationale en nationale wetgeving. Deze verschillende betekenissen scheppen verwarring voor de medewerkers.

Er is in de huidige werkwijze veel ruimte, aandacht en respect voor de bewoner als individu, met zijn eigen persoonlijke situatie en normen en waarden, maar medewerkers geven ook aan dat ze soms niet genoeg tijd hebben om maatwerk te leveren zoals ze zouden willen. Andere beginselen en principes die zijn uitgewerkt, onder andere respect, empowerment en participatie zijn ook belangrijk binnen de huidige werkwijze van WIJ en komen daarom veel terug. Bij alles wat ze doen proberen de medewerkers, ook al is dat soms uitdagend, respect te hebben voor de bewoner, individuele verschillen, culturele verschillen, taalbarrières etc. Het begrip 'onvervreemdbaarheid' kende slechts één van alle medewerkers die we gesproken hebben. Daaruit blijkt wel dat de medewerkers zich niet zo zeer bewust zijn van beginselen die van toepassing zijn op de theorie van mensenrechten. Over het algemeen werken de medewerkers onbewust veel met de beginselen, niet omdat ze zich bewust zijn van hun relevantie voor mensenrechten, maar omdat het gewoon goed voelt. Er kan dus geconcludeerd worden dat de medewerkers van WIJ Groningen, al dan niet onbewust, **al best veel goed doen op gebied van mensenrechten.**

Rights holders – duty bearers

Uit eerder onderzoek blijkt dat een Human Rights Approach bestaat uit twee groepen: de rights holders en de duty bearers. Binnen WIJ Groningen wordt (nog) niet gewerkt met deze benadering en de meeste medewerkers waren zich ook niet bewust zijn van deze twee groepen en zo eigenlijk ook niet te werk willen gaan.

Professionele autonomie

Het huidige interne beleid geeft medewerkers veel vrijheid, en uit gesprekken met de medewerkers bleek dat zij deze vrijheid fijn vinden en er rijkelijk gebruik van maken. Ook zegt het beleid dat respect, maatwerk en participatie heel belangrijk is voor de invulling van deze autonomie. De medewerkers geven aan dat ze hiervan gebruik maken in hun dagelijkse werkzaamheden, maar dat ze graag iets meer kaders zien. Er kan dus geconcludeerd worden dat medewerkers blij zijn met hun vrijheid en **een redelijk idee hebben over hoe deze vrijheid ingevuld zou moeten worden.**

Gewenste situatie

De medewerkers hebben duidelijk aangegeven dat ze hun vrijheid fijn vinden, maar uit de groepsessies bleek ook dat er behoefte is aan **iets meer richtlijnen of kaders.** Op deze manier hebben medewerkers een duidelijker beeld van waar de grenzen liggen binnen hun werkzaamheden en het omgaan met bewoners. Medewerkers geven hierbij aan dat in de ontwikkeling van deze

richtlijnen goed gekeken moet worden naar wat de professionals nodig hebben. Bovendien zou een aantal medewerkers de Human Rights Approach en de kernbeginselen graag opgenomen in intern beleid zien. Er kan dus geconcludeerd worden dat het wenselijk is om meer richtlijnen op te stellen in het interne beleid, en dat het implementeren en in gebruik nemen van een Human Rights Approach hiervoor een goede oplossing kan zijn.

Barnardo's Cymru

Barnardo's Cymru heeft nog geen ervaring met het implementeren van een Human Rights Approach. WIJ Groningen kan daar dus niets uit meenemen. Wel kan WIJ Groningen de ideeën van de geïnterviewde in overweging nemen en waken voor valkuilen die hij beschreven heeft.

WIJ Groningen zal bijvoorbeeld **echt moeten nadenken over of en hoe ze gebruik willen maken van een Human Rights Approach**, en welke stappen ze moeten doorlopen om op dat punt te komen. Ze kunnen hierbij kijken naar het stappenplan opgesteld door de geïnterviewde, maar moeten dit vanzelfsprekend aanpassen zodat het van toepassing kan zijn op WIJ Groningen. Bovendien zal WIJ Groningen rekening moeten houden met haar medewerkers, en deze zoveel mogelijk betrekken bij het ontwikkelingsproces, zodat ze op de hoogte zijn en mee kunnen denken als ze dat willen. Ook moet WIJ Groningen ervoor zorgen dat als ze een Human Rights Approach implementeert, dat ze zich dan ook bezig houden met de rechten van de medewerkers. Bovendien moet WIJ Groningen oppassen dat ze de Human Rights Approach voor zichzelf niet te moeilijk maakt, omdat medewerkers het op die manier ook een stuk lastiger te begrijpen zullen vinden. Het gaat erom dat je de werkwijze verweeft in je dagelijkse werkzaamheden. Het is dus niet een kwestie van extra werk doen of meer verantwoordelijkheid aannemen, maar WIJ Groningen zal aan haar medewerkers goed moeten communiceren dat het slechts een 'mindset' verandering is, en dat ze dezelfde werkzaamheden op een andere manier kunnen uitvoeren zonder er extra werk van te hebben.

Hoofdstuk 7: Aanbevelingen

7.1 Inleiding

In paragraaf 7.2 van dit hoofdstuk worden aanbevelingen die voortvloeien uit de conclusie, beschreven in hoofdstuk 6, uiteengezet. Hiermee wordt doelstelling (a) van dit onderzoek¹¹⁶ bereikt. Paragraaf 7.3 beschrijft mogelijkheden voor nader onderzoek.

7.2 Aanbevelingen

1. Overweeg het veranderen van bepaalde termen in het interne beleid

Het veranderen van bepaalde termen in het interne beleid verdient aanbeveling. Uit discussies tijdens de groepssessies is gebleken dat een aantal medewerkers niet tevreden is met sommige termen die gebruikt worden. Naar hun mening hebben de woorden 'participatie' en 'zelfredzaamheid' een negatieve bijmaak, en zij zouden het fijn vinden om verandering van deze woorden te zien. Suggesties die gedaan zijn: voor zelfredzaamheid 'samenredzaamheid' of 'redzaamheid' en voor participatie 'zingeving' of 'ontplooiing'. De behoefte blijkt niet te bestaan voor alle medewerkers die gesproken zijn, maar degenen die voor verandering zijn, zijn zodanig ontevreden over de woordkeuze dat het veranderen van termen in ieder geval aandacht verdient.

2. Overweeg meer richtlijnen of kaders op te nemen in het interne beleid

Uit de groepssessies is gebleken dat hoewel medewerkers hun professionele autonomie fijn vinden, vinden ze het soms lastig om grenzen te bepalen. Hiervoor zouden meer richtlijnen of kaders een oplossing kunnen bieden. Het verdient dan ook aanbeveling dat overwogen wordt meer richtlijnen of kaders op te nemen in het interne beleid, zodat de medewerkers van WIJ Groningen beter weten waar ze aan toe zijn en beter weten waar grenzen liggen. Hierin zou implementatie van een Human Rights Approach een oplossing kunnen bieden.

3. Overweeg een pilot Human Rights Approach te starten

Mocht WIJ Groningen besluiten een Human Rights Approach te willen implementeren, dan wordt aanbevolen met een pilot te starten. Hierbij kunnen één of een aantal wijkteams worden uitgekozen om te de werkwijze in de praktijk uit te voeren. Hierbij is constante evaluatie van cruciaal belang. Creëer op basis van evaluatie een duidelijke visie over deze werkwijze en wees hierin transparant. Dat wil zeggen, blijf deze visie maar ook de voortgang duidelijk communiceren naar medewerkers. Als start kan bewustwording en uniforme toepassing van bepaalde beginselen, zoals bijvoorbeeld participatie ingezet worden.

4. Overweeg implementatie van een Human Rights Approach in intern beleid

Uit de groepssessies is gebleken dat hoewel medewerkers (onbewust) al veel goed doen, ze niet bewust veel bezig zijn met mensenrechten in hun dagelijkse werkzaamheden. Omdat bewustwording de eerste stap is tot culturele verandering, verdient het aanbeveling om een Human Rights Approach te implementeren. Daarbij ook kernbeginselen, en eventueel een stukje extra inleidende informatie over mensenrechten. Coproductie kan een rol spelen bij het ontwikkelen van de specifieke WIJ Human Rights Approach. Bovendien draagt de aanpak naar verwachting bij aan een grotere rol voor participatie en co-operatie binnen de organisatie, specifiek tussen medewerkers en bewoners en tussen de medewerkers en de organisatie.

¹¹⁶ het doen van aanbevelingen aan WIJ Groningen over het al dan niet invoeren en in gebruik nemen van een "Human Rights Approach" binnen de organisatie om zo te bereiken dat er meer eenheid binnen de organisatie gecreëerd wordt en dat bewoners hopelijk op lange termijn een actievere rol hebben in hun (ondersteuning)vraag.

5. Overweeg het gebruik van coproductie

Uit het theoretisch kader en het interview is het belang van coproductie gebleken. Het verdient daarom aanbeveling om een vorm van coproductie aan te nemen in intern beleid en in dagelijkse werkzaamheden. Dit houdt in dat medewerkers en bewoners nauw betrokken worden bij bijvoorbeeld strategische ontwikkelingen of beleidsverandering: denk hierbij aan het eventueel ontwikkelen van de WIJ Human Rights Approach.

6. Overweeg het 'naar buiten dragen' van beleid

Uit de groepsessies is gebleken dat medewerkers bewustwording van rechten en kennis van rechten belangrijk vinden. Ze hadden zelf al een aantal suggesties en het verdient dan ook aanbeveling om bewustzijn binnen de gemeenschap te creëren door bijvoorbeeld het gebruik van een flyers, filmpjes of een informatief stukje tekst op de website.

7.3 Mogelijkheden voor nader onderzoek

- Dit rapport was een inleidende kennismaking met een Human Rights Approach voor WIJ Groningen. Mogelijkheden voor nader onderzoek liggen dan ook in het verder ontwikkelen en implementeren van deze werkwijze. Dat wil zeggen, het ontwikkelen van een duidelijke visie over de werkwijze en concrete ideeën over implementatie. Hierbij zou gebruik kunnen worden gemaakt van coproductie, zodat medewerkers en bewoners kunnen meedenken over de werkwijze.
- Mocht WIJ Groningen ervoor kiezen een Human Rights Approach te implementeren en in gebruik te nemen, dan zou het ontwikkelen van Human Rights Assessment een mogelijkheid voor nader onderzoek kunnen zijn. Dat wil zeggen het ontwikkelen van een manier om te beoordelen hoe de Human Rights Approach wordt uitgevoerd in de praktijk.
- Mocht WIJ Groningen een Human Rights Approach hebben ontwikkelt, aangenomen en geïmplementeerd zou het op lange termijn verstandig zijn kijken of de werkwijze in de praktijk daadwerkelijk bijdraagt aan een groter vermogen van regie van de bewoner bij zijn of haar (ondersteunings-)vraag.
- Uit dit rapport is gebleken dat het omgaan met andere culturen en normen en waarden een aandachtspunt is voor medewerkers. Mogelijkheden voor nader onderzoek liggen in het bekijken hoe verschillende medewerkers of teams hiermee omgaan, en daarna de overeenkomsten en verschillen in omgang te identificeren. Op basis van deze resultaten kan een verdere koers bepaald worden, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van een cursus op dit gebied.

Bronnenlijst

General comments

1. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *General Comment no. 2 (2014): Article 9: Accessibility*
2. Committee on the Rights of the Child, *General Comment no. 5 (2003): General Measures of Implementation of the Convention on the Rights of the Child*
3. Committee on the Rights of the Child, *General Comment no. 7 (2005): Implementing child's rights in early childhood*
4. Committee on the Rights of the Child, *General Comment no. 12 (2009): The right of the child to be heard*
5. Committee on the Rights of the Child, *General Comment no. 14 (2003) on the right of the child to have his or her best interest taken as primary consideration*

Interne beleidsdocumenten

6. Methodisch Kader: Uitgangspunten werkwijze voor WIJ-medewerkers, september 2016, <https://www.wiki.nl/zowerkenwijgroningen/#beslisproces>
7. Professioneel statuut, Professionaliteit en WIJ: Professioneel werken voor bewoners

Politieke stukken

8. Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Beleidsbrief: Respect en recht voor ieder mens*, 14 juni 2013
9. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, *Memorie van Toelichting van Wet maatschappelijke ondersteuning 2015*, 14 januari 2014
10. VVD, CDA, D66, ChristenUnie, *Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'*, 10 oktober 2017

Literatuur

11. F. Ambtenbrink, H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Boom Juridische Uitgevers, 2013
12. G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht Juridisch Onderzoek*, Boom Juridische Uitgevers Den Haag, 2011
13. K. Henrard, *Mensenrechten vanuit internationaal en nationaal perspectief*, Boom Juridische Uitgevers Den Haag, 2008
14. Lydia Jansen, *Basisboek recht*, Boom Juridische Uitgevers, 2013
15. Lydia Jansen, *Nederlands recht begrepen*, Boom Juridische Uitgevers 2016
16. Marion Welling in opdracht van het kennisnetwerk jeugd en ouders als partner, *Samen met jeugd en ouders, duurzame participatie voor effectieve jeugdhulp: een handreiking voor de gemeenten*, september 2015
17. P.J. Slot, Ch. R.A. Swaak, *Inleiding mededingingsrecht*, Boom Juridische Uitgevers Den Haag 2012
18. Rob Buitenweg, Kathelijne Buitenweg, Jeroen Temperman, *Het sociale gezicht van Europa*, Boom Juridische Uitgevers Den Haag 2013
19. Vereniging van Nederlandse Gemeenten, *Meetlat van participatie: eenvoudig en eenduidig – voor en door gemeenten*, 2010

Eerder onderzoek

20. Jakob Kirkemann Boesen, Tomas Martin, *Applying a rights-based approach: an inspirational guide for civil society*, The Danish Institute for Human Rights, 2007
21. Lobke van Dijk, *A Human Rights Approach within Barnardo's Cymru*, 2018

22. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions On A Human Rights-Based Approach To Development Co-operation*, United Nations 2006

Webpagina's

23. Amnesty International, <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/universele-verklaring-van-de-rechten-van-de-mens-uvm> (laatst geraadpleegd: 18 mei 2018)
24. Amnesty International, <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/universaliteit-en-universele-waarden>, (laatst geraadpleegd: 20 mei 2018)
25. Equality and Human Rights Commission, <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/protected-characteristics> laatst geraadpleegd 24 juni 2018)
26. <https://www.waterlex.org/waterlex-toolkit/what-is-a-human-rights-based-approach-and-how-is-it-different-from-other-development-practices/> (laatst geraadpleegd: 18 mei 2018)
27. Kinderrechten, *Artikel 2: discriminatie*, <https://www.kinderrechten.nl/kinderrechten-vw/artikel-2-bescherming-discriminatie/> (laatst geraadpleegd: 21 mei 2018)
28. Kinderrechten, *Artikel 6: leven en ontwikkeling*, onbekend. <https://www.kinderrechten.nl/kinderrechten-vw/artikel-6-leven-en-ontwikkeling/> laatst geraadpleegd: 24 april 2018
29. Kinderrechten, *Kinderrechtenverdrag*, <https://www.kinderrechten.nl/professionals/verdragstekst/> (laatst geraadpleegd: 20 mei 2018)
30. Lorna Siggins, *Activism 'academy' to focus on young people's role in politics*, 2010 <https://www.irishtimes.com/news/activism-academy-to-focus-on-young-people-s-role-in-politics-1.634602> (laatst geraadpleegd: 25 juni 2018)
31. Mensenrechten, *Verdragen en wetten*, <https://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/verdragen-en-wetten> (laatst geraadpleegd: 10 april 2018)
32. Ministerie van Buitenlandse Zaken, *Handvest van de Grondrechten* <http://www.minbuza.nl/ecer/eu-essentieel/handvest-grondrechten> (laatst geraadpleegd: 5 april 2018)
33. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, *Memorie van Toelichting van Wet maatschappelijke ondersteuning 2015* <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Memorie-van-toelichting-Wetsvoorstel-maatschappelijke-ondersteuning-2015.pdf> (laatst geraadpleegd 18 april 2018)
34. Rijksoverheid, *Grondwet*, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/grondwet-en-statuut/grondwet>
35. Rijksoverheid, *Jeugdhulp bij gemeenten*, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdhulp/jeugdhulp-bij-gemeenten> (laatst geraadpleegd: 10 mei 2018)
36. UNICEF United Kingdom, *How we protect children's rights with the UN Convention on the rights of the child*, <https://www.unicef.org.uk/what-we-do/un-convention-child-rights/> (laatst geraadpleegd: 21 mei 2018)
37. Verenigde Naties, <http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/history-document/index.html> (laatst geraadpleegd: 18 april 2018)
38. Vereniging van Nederlandse Gemeenten, *Meetlat van participatie, eenvoudig en eenduidig – voor en door gemeenten*, 2010.
39. Waterlex, *Integrating the Human Right to Water and Sanitation in Development Practice*
40. Werken volgens Welzijn Nieuwe Stijl, laatst bijgewerkt: 11 oktober 2016 https://www.wijki.nl/index.php?title=Werken_volgens_Welzijn_Nieuwe_Stijl#Baken_2:_Gebaseerd_op_de_eigen_kracht_van_de_bewoner (laatst geraadpleegd: 18 april 2018)

Wetten en verdragen

41. Burgerlijk Wetboek

42. Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
43. Grondwet voor het Koninkrijk Der Nederlanden
44. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie
45. Jeugdwet
46. Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
47. Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
48. Verdrag voor de Rechten van het Kind
49. Wet maatschappelijke ondersteuning 2015

Bijlages

Bijlage 1: vragenlijst bij deelvraag 6 (praktijkdeelvraag 3)

Dissertation questionnaire

Introduction

1. You are Public Affairs Officer, Participation Lead and Human Rights Lead Wales for Barnardo's Cymru. Could you tell me a bit about this role and your position within the organisation?
2. Could you elaborate on why Barnardo's Cymru chose to develop a human rights approach?
3. What do you hope the organisation and its employees gain from working with a human rights approach?

Implementation

4. When we spoke on the phone, you indicated that you have yet to start with the implementation. What has been standing in the way of implementation? What are thresholds or obstacles that keep you from continuing the work on the human rights approach and implementation of it?
5. In your view, what would implementation of a human rights approach look like? What would be the best way of implementing a human rights approach? How does a human rights approach work in practice and what are practical pitfalls?
6. What should the implementation process look like? Which pitfalls should you be aware of / avoid when implementing a human rights approach? And on the other hand, what are musts: what should you really do?
7. What would your action plan for implementing a human rights approach into Barnardo's Cymru be?
8. Coproduction was very important for the development of a human rights approach. To which extent do you think you will use coproduction for the implementation of the approach? Do you feel it is as important?
9. Is there anything else you deem important that you would like to add, related to the implementation of a human rights approach?