

2014



Werk in uitvoering
Yaron van Veldhuisen
Patrick Kleijer

Christelijke Hogeschool Ede
Maatschappelijk werk en Dienstverlening
Voltijd jaar 4
Afstudeeronderzoek
Mei 2014



Titel: Werk in uitvoering..
Onderwerp: Wat is er nodig voor een succesvolle begeleiding om kandidaten van 50|50 Workcenter Arnhem te activeren tot re-integratie?

Naam: Yaron van Veldhuisen
Studentnummer: 071556

Naam: Patrick Kleijer
Studentnummer: 101360

Afstudeerbegeleider: Layla Metz-van der Pol
Eerste beoordelaar: Anja Vrijmoeth

Afstudeerinstelling: 50|50 Workcenter Arnhem
Praktijkbegeleider: Martijn de Pater



Inhoudsopgave

Leeswijzer	6
Samenvatting	7
Voorwoord	8
Hoofdstuk 1	9
1.1 Aanleiding.....	9
1.2 Probleemstelling	10
1.3 Vraagstelling.....	12
1.4 Doelstellingen, product en doelgroep.....	12
1.5 Onderzoeksmethoden en verantwoording werkwijze.....	13
1.6 Relatie met verdiepingsminoren.....	15
Hoofdstuk 2 – Vooronderzoek doelgroep	16
De doelgroep van 50 50 Workcenter, afdeling Arnhem	16
Hoofdstuk 3 – Documentonderzoek	18
Inleiding.....	18
3.1 Werkwijze.....	18
3.1.1 Aanmelding	19
3.1.2 Intake	19
3.1.3 Activeringsfase - “Doen”	19
3.1.4 Arbeidsgewenning- en oriëntatie – “Gaan”	21
3.1.5 Begeleid werken en Zelfstandig werken – “Baan”	21
3.2 Resultaten	22
3.3 Conclusie en beantwoording deelvraag.....	24
Hoofdstuk 4 – Literatuuronderzoek	26
Inleiding.....	26
4.1 Hechting	26
4.2 Succesvolle methodieken en coaching technieken.....	28
4.2.1 Psychodynamische benadering.....	28
4.2.2 Psychodrama en Transactionele Analyse.....	29
4.2.3 Cognitieve-gedragstherapeutische methodiek.....	29
4.2 Individuele Plaatsing en Steun (IPS)	30
4.2.1 Relevantie IPS in literatuuronderzoek	30
4.2.2 Wat is IPS?.....	30
4.2.3 Effecten van IPS.....	32
4.2.4 Vergelijking resultaten “Doen, Gaan en Baan” en IPS	33

4.2.5 Waarom past IPS goed bij de doelgroep van 50 50 Workcenter Arnhem?	34
4.2.6 Verschil met Werkwijze 50 50?	34
4.2.7 Wat zijn de succesfactoren van IPS?	35
4.3 Conclusie en beantwoording deelvraag	36
Hoofdstuk 5 – Interviews	39
Inleiding	39
5.1 Wat zijn volgens betrokkenen positieve punten van de huidige aanpak?	40
5.2 Wat zijn volgens betrokkenen mogelijke verbeterpunten binnen de huidige aanpak?	42
5.3 Wat wordt er door betrokkenen gezegd over de samenwerking en communicatie?	44
5.4 Aandacht voor psychosociale problematiek binnen de begeleiding	45
5.5 Wat zijn volgens betrokkenen succesfactoren voor een goede begeleiding?	46
Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen	50
6.1 Conclusies	50
6.2 Beantwoording hoofdvraag	52
6.2 Aanbevelingen	53
6.3 Discussie	55
6.4 Evaluatie	55
Bijlagen	59
Bijlage 1: Literatuurlijst	60
Bijlage 2: Documentenlijst	63
Bijlage 3: Opbouw digitaal bronnenboek	64
Bijlage 4: Kernlabelschema	65
Bijlage 5: Topiclijst betrokken professionals	66
Bijlage 6: Topiclijst kandidaten	67

Leeswijzer

Dit onderzoeksverslag geeft antwoord op de hoofdvraag: “Wat zou volgens de literatuur en betrokkenen nodig moeten zijn voor een succesvolle begeleiding om de kandidaten van 50|50 Workcenter locatie Arnhem te kunnen activeren tot re-integratie?”

Allereerst wordt de fundering gelegd voor het onderzoek. Wat is de aanleiding? Wat is de probleemstelling? Wat is de vraagstelling? Welk doel dient dit onderzoek? In dit eerste hoofdstuk worden verder de gebruikte onderzoeksmethoden gelegitimeerd en het beoogde resultaat beschreven.

Vervolgens is gekeken naar de doelgroep vanuit een vooronderzoek. Wat zijn precies die psychosociale problemen die kandidaten ervaren? Wat zijn de kenmerken van deze persoonlijkheidsstoornissen? Hierna zal de beantwoording van de deelvragen volgen als achtereenvolgende hoofdstukken.

In hoofdstuk 3 zal de eerste deelvraag worden beantwoord: “Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?” Vanuit interne documentatie zijn de programma’s ‘Doen, Gaan en Baan’ onderzocht en uitgewerkt. Deze programma’s staan voor het re-integratietraject dat 50|50 Workcenter doorloopt met de kandidaten. Om de visie van 50|50 Workcenter te kunnen vormen, is het essentieel geweest om deze programma’s onder de loep te nemen.

Hoofdstuk 4 geeft antwoord op de tweede deelvraag: “Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?”. Vanuit de literatuur is gekeken naar succesvolle methodieken en/of coachingstechnieken die geheel of in delen gebruikt kunnen worden in re-integratietrajecten ten behoeve van de doelgroep. Tijdens dit literatuuronderzoek is ontdekt dat (onveilige) hechting mogelijk een direct verband heeft met het ontwikkelen van persoonlijkheidsstoornissen. Het hoofdstuk bestaat feitelijk uit drie delen. Ten eerste is beschreven wat het effect van (onveilige) hechting is gedurende verschillende stadia van het opgroeien. Vervolgens zijn vooral cognitieve technieken beschreven die effectief blijken voor mensen met een persoonlijkheidsstoornis. Ten slotte wordt de nadruk gelegd op wat er gevonden is in de literatuur specifiek gericht op arbeidsrehabilitatie.

Interviews met betrokkenen liggen aan de basis van hoofdstuk 5. Dit hoofdstuk geeft antwoord op de vraag: “Wat is er volgens de betrokkenen nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?” Aan de hand van een tweetal topiclijsten die terug te vinden zijn in bijlage 2 en 3 zijn interviews afgenomen met werkzame professionals en kandidaten van 50|50 Workcenter. Deze betrokkenen maken deel uit van de locaties Vast en Verder, Groot Batelaar en Hotel Belmont. Aan de hand van de uitwerkingen van deze interviews is een beeld gevormd van wat nodig is in de succesvolle begeleiding van de doelgroep tot re-integratie.

Uiteindelijk vormt hoofdstuk 6 de afronding van dit onderzoeksverslag. Dit hoofdstuk krijgt vorm door de conclusie(s), een bondige en concrete beantwoording van de hoofdvraag en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen. In dit hoofdstuk wordt ook geëvalueerd en vindt tevens een discussie plaats.

Er is bewust gekozen om de bijlagen beperkt te houden. Volledige uitwerkingen van interviews en het daarbij behorende labelsysteem is bijgevoegd op CD-rom.

Samenvatting

De werkzame professionals van 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem werken met een doelgroep die door de samenleving wordt bestempeld als 'lastig' en 'moeilijk'. De doelgroep heeft vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ervaart daarnaast vaak psychosociale problematiek in de vorm van gedrags- en/of persoonlijkheidsstoornissen. De werkzame professionals zoeken verdieping in het werken met de doelgroep en willen hen activeren tot re-integratie.

Gedurende vijf maanden werkten zij aan een afstudeeropdracht welke uiteindelijk dient als afstudeeronderzoek voor de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening.

Dit onderzoeksverslag heeft als onderwerp: Succesvolle begeleiding van jongeren in de leeftijd van 17 tot 27 jaar, die psychosociale problematiek ervaren en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het doel van dit onderzoeksverslag is om aanbevelingen te kunnen doen voor 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem. Met deze aanbevelingen willen de studenten handvatten aanreiken zodat 50|50 Workcenter nog beter aan kan sluiten bij de specifieke doelgroep die zij begeleidt en hen kan activeren tot re-integratie.

Relevante interne documenten zijn geselecteerd in samenspraak met de opdrachtgever. Literatuur is verkregen door te zoeken in aangerekte databases vanuit de Christelijke Hogeschool Ede. Specifiek is gezocht op kernwoorden zoals: arbeidsrehabilitatie, psychosociale problematiek, persoonlijkheidsstoornissen en trajectbegeleiding.

De beschreven resultaten zijn als volgt opgebouwd: na een inleidend hoofdstuk is eerst een vooronderzoek beschreven naar de specifieke doelgroep. Hierna wordt de visie van 50|50 Workcenter beschreven aan de hand van onderzochte interne documentatie. Vervolgens is een uitgebreide literatuurstudie gedaan naar succesvolle methodieken en/of coachingstechnieken ten behoeve van de doelgroep. De literatuurstudie heeft verder geleid tot een samengestelde topiclijst die als basis heeft gediend voor afgenomen interviews met betrokkenen. Nadien zijn de nodige conclusies getrokken welke dienen als basis voor aanbevelingen.

Op basis van de resultaten en conclusies kan worden gesteld dat succesvolle begeleiding afhankelijk is van een aantal (succes)factoren. Literatuurstudie heeft een succesvolle methodiek opgeleverd genaamd IPS (Individuele Plaatsing en Steun) die mogelijk helemaal inzetbaar is op locatie Vast en Verder in Arnhem. Ook kan 'Psycho-Educatie' verdieping brengen in het werken met de doelgroep. Aanbevelingen zijn vooral gericht op deze drie uitkomsten.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag dat is geschreven in het kader van het afstudeeronderzoek voor de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van 50|50 Workcenter, onderdeel van het Leger des Heils. Het richt zich op succesvolle begeleiding van jongeren in de leeftijd van 17 tot 27 jaar die psychosociale problematiek ervaren en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Wij willen graag van deze gelegenheid gebruik maken om alle betrokkenen te bedanken voor hun medewerking aan dit onderzoeksverslag. S. Engwierda, R. Snoeren, L. Garretsen, E. de Bruine en alle betrokken kandidaten. Dankzij jullie medewerking en enthousiasme voor het vak hebben wij waardevolle informatie verkregen en mogelijk nieuwe inzichten beschreven die bijdragen aan succesvolle begeleiding van de doelgroep van 50|50 Workcenter. Hiervoor zijn wij dankbaar.

Daarnaast willen wij Martijn de Pater, opdrachtgever en tevens job coach bij 50|50 Workcenter bedanken voor de feedback en adviezen die hij gedurende het onderzoek heeft gegeven. Als laatste willen wij Layla Metz-van der Pol, onze afstudeerbegeleider, hartelijk bedanken voor de ondersteuning en zeer kritische feedback welke zij ons gedurende het afgelopen half jaar heeft gegeven.

Wij wensen u veel leesplezier.

Patrick Kleijer en Yaron van Veldhuisen

Hoofdstuk 1

1.1 Aanleiding

Context en Achtergrond

Een populair punt op de agenda bij onze huidige politieke partijen in de coalitie is arbeidsparticipatie en arbeidsmotivatie. Passend hierbij is het recent verkozen ‘woord van het jaar 2013’: participatiesamenleving. Iedereen moet meedoen.

Werk wordt vaak alleen en direct geassocieerd met geld verdienen. Werk is echter veel meer dan alleen een inkomen verwerven. Werk biedt structuur aan een leven en kan helpen om ambities, idealen of dromen te verwezenlijken. Werken geeft een zinvolle invulling aan de dag voor iemand zelf, het draagt bij aan de maatschappij waarvan de kandidaat deel uitmaakt en zorgt ervoor dat diegene waardering voor zichzelf krijgt. Deze (zelf)waardering geeft weer zelfvertrouwen en draagt bij aan een positief zelfbeeld. De kandidaat laat zien wat hij/zij kan en dat hij/zij meedoet – *participeert* in de samenleving. Werk brengt iemand in contact met anderen en het verzet de geest. Door werk leert iemand nieuwe dingen en draagt op deze manier ook bij aan de persoonlijke ontwikkeling. Het werk kost energie maar creëert ook weer energie om nieuwe uitdagingen aan te gaan om naast het werk te gaan doen.

Natuurlijk wordt door te werken ook een inkomen verworven, wat niet geheel onbelangrijk is voor de kandidaat. Zelfstandig geld verdienen zorgt voor vrijheid van handelen, schept nieuwe (nog niet eerder) opgedane mogelijkheden en geeft het gevoel van onafhankelijkheid. Het is echter niet zaligmakend. De andere, eerder genoemde kenmerken zijn minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker, want het draagt bij aan de zelfverwezenlijking van de mens (Maslow, 1943).

50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem, als onderdeel van het Leger des Heils.

Het programma van 50|50 Workcenter staat voor ondersteuning van iedereen die geholpen wil worden met het vinden van (betaald) werk, een opleiding, een zinvolle dagbesteding (voorbeelden zijn stages en/of vrijwilligerswerk) of een combinatie daarvan.

De instelling 50|50 Workcenter werkzaam op locatie in Arnhem, werkt samen met Vast en Verder. Vast en Verder, onderdeel van het Leger des Heils, is een 24-uurs voorziening voor jongeren en jongvolwassenen tussen de 17 en 27 jaar die vanwege hun gedrag vast zijn komen te zitten in hun ontwikkeling. Het doel van Vast en Verder is om deze jongeren weer op weg de maatschappij in te helpen. 50|50 Workcenter maakt onderdeel uit van dit re-integratieproces en richt zich met name op de arbeidsre-integratie. Zij bieden de cliënten (kandidaten¹) een leer- of werkplek aan om stapsgewijs te werken naar het uiteindelijk verkrijgen van een (betaalde) baan. Hierbij moet ook genoemd worden dat deze kandidaten veelal een achtergrond hebben m.b.t. strafrechtelijke veroordeling(en), agressie en drank – en/of drugsmisbruik. Aanmelding geschiedt door huisarts, reclassering of rechterlijk bevel.

Het traject begint met de jobcoach. Dit gebeurt zo snel mogelijk nadat een vorm van hulpverlening is gestart vanuit Vast en Verder (of een andere voorziening van het LdH). Tijdens deze eerste kennismaking wordt gezamenlijk gekeken welke ondersteuning nodig is en wanneer daar een start mee gemaakt kan worden. Op basis van eerder genoten opleiding(en), werkervaring en wensen

¹ Vanuit documentatie van 50|50 wordt veelal de term ‘kandidaat’ gebruikt, maar deze term is in de hulpverlening niet algemeen aanvaard. De termen ‘cliënt’ en ‘kandidaat’ zullen door ons naar eigen goeddunken worden gebruikt in dit onderzoeksverslag.

wordt er een trajectplan geschreven met daarin de gestelde doelen en afspraken. Zowel de jobcoach als de kandidaat bindt zich met de ondertekening van het trajectplan.

De uitvoering van het trajectplan start over het algemeen met activering van de kandidaat. De activering vindt meestal plaats op locatie waarbij men vooral fysiek aan de slag gaat en werkt aan de dagstructuur, werknemersvaardigheden, en de opbouw van arbeidsconditie. Dit gebeurt onder leiding van werkbegeleiders, persoonlijk begeleiders en jobcoaches.

Werkbegeleiders zijn op de locatie aanwezige professionals die door hun eigen kennis en ervaring bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van vakkennis en arbeidsvaardigheden van de kandidaten.

Daarnaast bieden zij begeleiding aan de kandidaten tijdens de uitvoering van hun dagbesteding.

Persoonlijk begeleiders zijn de professionals die vooral praktische ondersteuning bieden op verschillende leefgebieden van de kandidaat. De jobcoach helpt de kandidaten naar of in een baan.

Door middel van activering en gesprekken wordt duidelijk voor werkzame professionals wat de kandidaten kunnen en willen. Dit laatste noemt men veelal de intrinsieke motivatie van de kandidaten beproeven. De jobcoach zal vervolgens de kandidaat coachen in het zoeken naar een doorstroomplaats van waaruit de kandidaat (wanneer hij/zij daar klaar voor is) kan doorstromen naar een leerwerkplek.

Tijdens de leerwerkperiode houdt de jobcoach contact met de kandidaat en de instelling waar deze werkzaam is. Tegelijkertijd wordt het proces in gang gezet van het coachen naar een (betaalde) passende uitstroombaan al of niet gecombineerd met een (vak) opleiding. Zodra deze gevonden is wordt er door de jobcoach nazorg geboden in de vorm van ondersteuning op afstand, dit voor zowel de kandidaat als voor de werkgever.

1.2 Probleemstelling

Concrete probleembeschrijving

50|50 Workcenter merkt dat hun kandidaten moeilijk te activeren zijn om taken uit te voeren die hen kunnen helpen bij hun re-integratie (dagbesteding). De landelijke aanpak vanuit 50|50 sluiten mogelijk niet aan bij de startkwalificaties en/of niveau van kandidaten van 50|50 Workcenter locatie Arnhem. Momenteel wordt het hulpverleningstraject in huidige vorm niet als succesvol beschouwd omdat de werkzame professionals in de praktijk merken dat er veel terugval is naar oud gedrag (recidive) en dat de kandidaten binnen de doelgroep veelal hun verplichtingen verzaken. Dit uit zich in opstandig en/of nonchalant gedrag, het niet nakomen van afspraken, het niet (meer) komen opdagen op werkdagen en een algemene afkeer t.o.v. het hebben van een dagbesteding. Het type kandidaat komt niet overeen met het profiel waarop de gehanteerde programmatuur van de organisatie geschreven zijn. Het profiel van de doelgroep van 50|50 landelijk is gebaseerd op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die vaak al wat ouder zijn en al wel werkervaring of een startkwalificatie (minstens MBO-2) hebben. De doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem bestaat uit wat jongere mensen die weinig tot geen werkervaring hebben en ook veelal geen arbeidskwalificatie. Dit in combinatie met een persoonlijkheidsstoornis, verslavingsproblematiek en/of een achtergrond van aanraking met justitie zorgt ervoor dat de huidige landelijke aanpak niet werkt in het Workcenter in Arnhem. Benodigheden voor een succesvolle begeleiding bij het activeren tot re-integratie van de kandidaten zijn voor 50|50 Workcenter Arnhem nog niet bekend. Daarnaast heeft locatie Arnhem, in tegenstelling tot andere locaties, weinig tot geen faciliteiten op locatie, of in de nabije omgeving (werkplekken) beschikbaar waardoor kandidaten niet fysiek aan de slag kunnen gaan op locatie en invulling van dagbesteding bemoeilijkt wordt.

Wie zijn er bij het probleem betrokken en voor wie is het een probleem?

Er zijn vier partijen betrokken bij dit probleem. De instelling 50|50 (onderdeel van het Leger des Heils), de werkzame professionals binnen Vast en Verder, de maatschappij en ten slotte de cliënten binnen de doelgroep.

Als organisatie heeft het Leger des Heils de missie om de mensen die niet gezien worden in de samenleving, te helpen. Dit doel is echter lastig te realiseren binnen 50|50 Workcenter Arnhem, omdat veel kandidaten, doordat ze lastig geactiveerd kunnen worden in hun re-integratieproces, terugvallen in het oude gedrag of hun ongewenste gedrag in stand houden.

Het wordt door de werkzame professionals als belemmerend ervaren omdat zij graag meer de diepte in willen met kandidaten om hen te ondersteunen bij het vinden van een gepaste dagbesteding, maar vaak blijven haken bij het proberen activeren van de cliënt. Gezien het feit dat de gebruikte programmatuur van andere locaties van 50|50 niet aanslaan op deze locatie, is er dus ook een gebrek aan onderbouwde kennis vanuit de bestaande visie van de organisatie om aan te kunnen sluiten bij de kandidaten.

De maatschappij is bij dit probleem betrokken omdat de doelgroep vaak een achtergrond heeft waarin zware delicten zijn gepleegd. Wanneer de kans op recidive hoog blijft door het niet succesvol doorlopen van het traject, bestaat de kans dus weer dat de maatschappij het nadeel ervan ondervindt door de dupe te zijn van mogelijke herhaling van (zware) misdrijven. Dit kost, naast het creëren van een onveilig gevoel van de samenleving, de maatschappij ook nog eens veel geld.

Als laatste zijn de kandidaten van 50|50 Workcenter Arnhem zelf erbij betrokken. Het gaat tenslotte om hun re-integratie binnen de samenleving. De professionals binnen de instelling merken dat de kandidaten het zelf vaak niet als probleem ervaren, waardoor juist het activeren van deze doelgroep zo moeilijk lijkt te zijn.

Uiteindelijk weegt het probleem het zwaarst voor de kandidaten van 50|50 Workcenter Arnhem. Wanneer de weg naar re-integratie in de maatschappij wordt tegengehouden door het ontbreken van een passend individueel begeleidingstraject, zal het ongewenste gedrag van de kandidaat in stand blijven en wordt de uitweg naar normaal participeren binnen de samenleving almaar lastiger te realiseren.

Omvang/zwaarte van het probleem

Binnen 50|50 Workcenter Arnhem slaagt een significant deel van de kandidaten er niet in om succesvol te re-integreren in de maatschappij. In 2012 gold voor alle kandidaten van 50|50 Gelderland dat slechts 50% erin slaagde om na het traject passend werk te vinden, variërend van een reguliere baan tot dagbesteding op bijvoorbeeld een zorgboerderij. Voor 50|50 Arnhem zit dit percentage zelfs nog lager. Voor veel kandidaten is 50|50 Arnhem het laatste station die hen nog een kans biedt om te kunnen re-integreren in de samenleving. Wanneer de kandidaten hier dus in vastlopen wordt het uitzicht op een baan of succesvolle participatie binnen de samenleving kleiner, zo niet onmogelijk. Het probleem is in die zin dermate zwaar dat het kan leiden tot een uitzichtloze positie op de arbeidsmarkt of in andere hulpverleningstrajecten.

Inkadering

- 50|50 Nederland is actief op een aantal locaties. Elke locatie werkt met de overkoepelende doelgroep “mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”. Onder die noemer valt een aantal verschillende doelgroepen. Iedere doelgroep vraagt om een andere, passende manier aan te kunnen sluiten en dus een specifieke begeleidingsmethodiek. In dit onderzoek zullen wij ons beperken tot de doelgroep van 50|50 in Arnhem. Wel zullen wij documenten en andere literatuur die beschikbaar is vanuit 50|50 Nederland in zijn algemeenheid gebruiken als naslagwerk voor ons onderzoek.

- Uit de vraagstelling zou verondersteld kunnen worden dat wij specifiek een methode zullen aanreiken waarin staat beschreven wat er nodig is om kandidaten van 50|50 succesvol te activeren tot re-integratie. Echter willen wij het inkaderen tot het onderzoek doen naar wat er nodig is en daarbij een handreiking (in de vorm van een advies) doen om in een verder onderzoek een concrete interventie of methode te kunnen ontwikkelen die aansluit bij de missie en visie van de instelling en de wensen van de kandidaat.

1.3 Vraagstelling

Hoofdvraag:

Wat zou volgens de literatuur en betrokkenen nodig moeten zijn voor een succesvolle begeleiding om de kandidaten van 50|50 Workcenter locatie Arnhem te kunnen activeren tot re-integratie?

Deelvragen:

1. *Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?*
2. *Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?*
3. *Wat is er volgens de betrokkenen nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?*

Betrokkenen zijn:

- Werkzame professionals bij 50|50 Workcenter Gelderland
- Kandidaten bij 50|50 Workcenter Arnhem

1.4 Doelstellingen, product en doelgroep

Doelstellingen

Aan de hand van de hiervoor genoemde deelvragen hebben wij een aantal doelstellingen voor onszelf opgesteld om richting te geven aan ons uiteindelijke onderzoeksproduct.

- 1) Een overzicht van wat nodig is vanuit de documentatie van 50|50 Workcenter Nederland voor succesvol geactiveerde re-integratie van kandidaten.
- 2) Een overzicht vanuit de literatuur met bruikbare methodieken en/of coachingstechnieken voor succesvol activeringswerk toepasbaar op de kandidaten van 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem.
- 3) Door informatievergaring vanuit interviews, literatuur en document onderzoek hebben wij in beeld wat nodig is om een succesvolle begeleiding te realiseren van kandidaten voor re-integratie op de arbeidsmarkt.

Het product

De uitwerkingen van onze richtinggevende deelvragen en de daaruit voortvloeiende conclusies zullen wij verwerken in een onderzoeksverslag. Zoals eerder aangegeven zal dit onderzoeksverslag niet alleen de uitwerkingen bevatten van de onderzoeksvragen, maar ook een advies aan de opdrachtgever op grond van onderzochte resultaten. Dankzij ons onderzoeksverslag zal 50|50 Workcenter Arnhem inzicht krijgen in wat er nodig is voor het succesvol re-integreren van de kandidaten op de arbeidsmarkt, specifiek toegespitst op de doelgroep waarmee zij werken.

Aan de hand van ons onderzoek zal een volgend onderzoekteam implementatie van nieuwe methodieken en/of protocollen kunnen realiseren.

De doelgroep

Voor wie is ons onderzoeksverslag relevant?

- Het onderzoeksverslag is relevant voor 50|50 Workcenter Nederland, maar zeker specifiek(er) locatie Arnhem. Het probleem zoals het op tafel ligt komt voort uit de algemene visie en documentatie van de overkoepelende organisatie die in de praktijk niet toepasbaar is op locatie Arnhem.
- Ook is het relevant voor de werkzame professionals van 50|50 Workcenter Arnhem, met name de jobcoaches. Wanneer door ons onderzoek inzichtelijk wordt gemaakt welke factoren leiden tot succesvol activeren van kandidaten, dan kunnen de professionals van 50|50 Workcenter Arnhem hierop inspelen.

1.5 Onderzoeksmethoden en verantwoording werkwijze

Type onderzoek

Om antwoord te krijgen op onze hoofdvraag zullen wij gebruik gaan maken van de kwalitatieve, beschrijvende onderzoeksmethode. Met behulp van literatuur- en documentenonderzoek en interviews met betrokkenen (zowel professionals als kandidaten) willen wij beschrijven wat er nodig is voor een succesvolle begeleiding om kandidaten bij 50|50 te kunnen activeren tot re-integratie. Hierbij gebruiken we dus niet alleen de theorie maar ook de visie van de betrokkenen zelf wordt beschreven. We maken gebruik van data triangulatie omdat wij data zullen verzamelen vanuit verschillende invalshoeken. Uiteindelijk willen we alle verzamelde informatie vanuit de verschillende invalshoeken inventariseren. Dit onderzoek zal dienen als basis van waaruit verdere mogelijke ontwikkeling en/of implementatie van (nieuwe) methodieken passend bij de doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem kan plaatsvinden.

Dataverzamelingsmethoden

Documentenonderzoek

Om een goed beeld te kunnen vormen van de visie van de overkoepelende beleidsvoering en aanpak van 50|50 Workcenter Nederland wat betreft het succesvol activeren van kandidaten (deelvraag 1), zullen wij ons moeten richten op de documenten en dossiers die voorhanden zijn binnen de organisatie. Wij zullen ons voornamelijk richten op documenten van beschrijvende aard m.b.t. werkwijzen en beleidsvoering. Enkele voorbeelden hiervan zijn jaarnota's, beleids- en jaarplannen als mede jaarverslagen waarin resultaten beschreven zijn t.o.v. de eerdere genoemde jaarplannen. Ook is het interessant om te kijken naar documentatie waarin beschreven wordt aan welke kwaliteiten en eisen de professionals moeten voldoen om te werken met de doelgroep. Gericht coachen en activeren vindt immers plaats onder supervisie van een jobcoach die de nodige kwaliteiten in huis moet hebben om activering mogelijk te maken. Verder is relevant of er documentatie voorhanden is waarin startkwalificaties van kandidaten beschreven zijn zodat eventuele vergelijking met de doelgroep specifiek van locatie Arnhem mogelijk is.

Door de door document/dossier onderzoek verkregen resultaten te analyseren en te verwerken tot een antwoord op de leidinggevende deelvraag zullen wij een helder beeld kunnen schetsen van de visie, werkwijze en verwachting van de organisatie 50|50 m.b.t. het succesvol activeren van kandidaten op de arbeidsmarkt.

Literatuuronderzoek

Naast het onderzoek van documenten van 50|50 willen wij ook literatuuronderzoek gaan doen. Hierbij gaan we op zoek naar wat er in de literatuur te vinden is omtrent ons onderzoek. Zo willen wij gaan kijken naar wat de literatuur zegt over de doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem en de begeleiding van die doelgroep op gebied van activering en re-integratie (deelvraag 2). Gezien de actualiteit en de grootte van de problematiek rondom activering tot re-integratie verwachten wij dat er veel relevante literatuur over te vinden valt. Wij willen dan ook zorgvuldig een selectie maken tussen bruikbare bronnen en niet bruikbare bronnen. De literatuur waar wij ons op willen richten mag daarom maximaal 7 jaar oud zijn (2007). Om deze literatuur te vinden, zullen wij gebruik maken van verschillende bronnen zoals: Online databases (LexisNexis, KB-online, ProQuest, HBO-Kennisbank, Picarta), artikelen en boeken. Wij zullen verschillende zoektermen gebruiken en combineren om de gewenste literatuur te vinden, onder andere: activering, re-integratie, afstand tot arbeidsmarkt, recidive, jobcoach(ing).

Interviews

Ook willen wij van de betrokkenen weten wat zij denken dat nodig is voor de begeleiding om de kandidaten succesvol te kunnen activeren tot re-integratie. Dit willen wij gaan doen aan de hand van interviews met zowel de werkende professionals binnen 50|50 Workcenter Gelderland, als de kandidaten die door deze professionals worden begeleid. Wij willen informatie van deze betrokkenen door middel van gedeeltelijk gestructureerd interview. Dit is een open interview, maar de onderwerpen die aan bod komen liggen vast, evenals de belangrijkste vragen. Deze onderwerpen hebben wij samengesteld in een topiclijst. In bijlagen 1 en 2 kunt u de topiclijsten vinden.

Wij willen rekening houden met de privacy van de geïnterviewden. Hiervoor zullen wij de gegevens volledig geanonimiseerd verwerken.

De betrokken partijen die relevant zijn voor dit onderzoek worden hieronder nader toegelicht:

Werkende professionals binnen 50|50 Workcenter:

Wij gaan de werkende professionals binnen 50|50 Workcenter Gelderland interviewen om informatie te verkrijgen over hun visie op de huidige aanpak en wat er volgens hen verbeterpunten zijn.

Allereerst willen wij op de locatie waar ons onderzoek wordt uitgevoerd (locatie Arnhem) de jobcoach een werkbegeleider en een persoonlijk begeleider interviewen. Daarnaast willen wij ook op een andere locatie binnen 50|50 Workcenter Gelderland een jobcoach, werkbegeleiders en de trajectcoördinator re-integratie interviewen om hun visie te achterhalen.

In totaal willen we 6 werkzame professionals gaan interviewen. Wij zullen gericht vragen gaan stellen om informatie te winnen over wat er volgens hen nodig is voor een succesvolle begeleiding van de kandidaten van locatie Arnhem.

Kandidaten:

Ook kandidaten zijn voor ons een belangrijke bron van informatie. Zij zijn degenen die moeten worden geactiveerd tot re-integratie. Op deze manier kunnen wij achterhalen wat de wensen en behoeften zijn van de kandidaten zelf op het gebied van de begeleiding die zij ontvangen. Wat vinden zij dat er nodig is in de begeleiding van activering tot re-integratie? We willen in totaal 6 kandidaten van locatie Arnhem voor ons onderzoek interviewen. Ook hier zullen we gebruik maken van vooraf vastgelegde onderwerpen en vragen aan de hand van een topiclijst.

1.6 Relatie met verdiepingsminoren

Patrick Kleijer

Minor Geestelijke gezondheidszorg, maatschappelijke opvang en verslavingszorg.

Tijdens mijn stage bij Solidez, Huis van de Wijk de Nude in Wageningen ben ik veel in aanraking geweest met mensen die bij ons kwamen voor hun dagbesteding, met als uiteindelijk doel om weer actief te kunnen deelnemen aan de maatschappij. De stof die ik tijdens de minor heb mogen ontvangen sloot hier naadloos bij aan. Veel trajectdeelnemers hadden een achtergrond van verslavingsproblematiek of psychische klachten. Deze klachten maakten het hen onmogelijk om nog op een normale manier te functioneren in de maatschappij. Met behulp van onze begeleiding kregen zij een kans om te re-integreren in de samenleving. In principe komt dit bijna letterlijk overeen met wat de werkzaamheden zijn bij 50|50 Workcenter Arnhem. De expertise en ervaring die ik heb opgedaan binnen de minor en mijn derdejaars stage kan ik dus goed gebruiken om onderzoek te doen naar wat nodig is voor activering tot re-integratie bij 50|50 en de daarbij horende doelgroep.

Yaron van Veldhuisen

Minor Toegepaste Psychologie.

Mijn minor sluit mijns inziens goed aan op het onderzoek wat wij gaan doen in opdracht van 50|50 Workcenter Arnhem. Wat mij vooral nuttig lijkt is de kennis en ervaring die ik opgedaan heb m.b.t. het koppelen van signalen en interpretaties aan verschillende gedragsstoornissen en/of psychisch-somatische klachten. Ik heb kennis van de hinder en belemmeringen in het dagelijks leven die de kandidaten mogelijk ondervinden wanneer zij last hebben van psychische gedragsproblematiek(en) en/of stoornissen waarmee zij mogelijk gediagnosticeerd zijn. Wanneer kandidaten aangeven dat bepaalde aspecten van hun gedrag een negatieve impact kan hebben op het zoeken en/of behouden van werk, dan kan ik dat mogelijk associëren met eventuele stoornissen. Doordat de instelling 50|50 Workcenter zich voornamelijk richt op dagbesteding en werk, versterken zij zover mogelijk het zelfbeeld van de kandidaten dat ten goede komt aan het zelfvertrouwen en hun arbeidsmotivatie. Dit is iets wat ik in de praktijk ervaren heb en kan verklaren vanuit de psychologie. Door al het boven genoemde denk ik dat ik het onderwerp van mijn minor kan relateren aan mijn afstudeeronderzoek.

Hoofdstuk 2 – Vooronderzoek doelgroep

De doelgroep van 50|50 Workcenter, afdeling Arnhem

De kandidaten die begeleid worden binnen de afdeling 50|50 Workcenter Arnhem hebben een afwijkend profiel t.o.v. andere kandidaten bij 50|50 dependances. De doelgroep waarmee bij Vast en Verder gewerkt wordt heeft een unieke samenstelling dat het hulpverleningstraject bemoeilijkt. Kenmerkend voor de kandidaten van locatie Arnhem is het niet hebben van de juiste startkwalificaties en werkervaring, een achtergrond van psychosociale problematiek, mogelijk drank en/of drugsmisbruik en veelal ook een justitiële achtergrond. Deze kenmerken zorgen voor de 'unieke' doelgroep dat het werk bij 50|50 Workcenter Arnhem zo uitdagend maakt.

Voor het onderzoek vanuit documentatie en literatuur gericht op succesvolle methodieken en/of trajecten die kandidaten leiden naar gepast werk, is het van belang om de doelgroep te specificeren waarvoor onderzoek gedaan wordt. In samenspraak met opdrachtgever is besloten om vanuit literatuur te gaan kijken naar succesvolle begeleiding van cliënten met psychosociale problematiek, specifiek: "zij die kenmerken vertonen of gediagnosticeerd zijn met persoonlijkheidsstoornissen binnen het B – en C cluster". Deze kandidaten zijn momenteel moeizaam te begeleiden door de beperkingen die zij ervaren in het dagelijks leven. Hiermee wordt ook direct de definitie aangehaald van een persoonlijkheidsstoornis in het algemeen. Voordat men namelijk kan spreken van een persoonlijkheidsstoornis dient aan een aantal voorwaarden te zijn voldaan, namelijk de volgende:

Criteria voor diagnose persoonlijkheidsstoornis (Vandereycken & Deth 2004. P. 207-220)

- Er is sprake van een langdurig patroon van innerlijke beleving en gedrag dat afwijkt van wat verwacht wordt binnen de eigen cultuur;

Afwijkend gedrag gedefinieerd:

- Er is sprake van afwijkende interpretaties van prikkels en signalen;
- Er is sprake van verstoorde emoties;
- Er is sprake van verstoorde impulscontrole;
- Er is sprake van verstoord of moeizame interpersoonlijke interactie.

Persoonlijkheidsstoornissen kunnen worden onderverdeeld in 3 clusters. Respectievelijk het A, B en C cluster (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [DSM-IV-TR]. App. II). Een vierde cluster wordt soms benoemd, namelijk als cluster "NAO" (Niet Anders Omschreven) maar die omvat feitelijk de cliënten die wel tekenen vertonen van 2 of meer verschillende stoornissen, maar niet één specifieke (Trimbos Instituut, 2012).

Cluster A omvat drie stoornissen;

Met vreemd en excentriek gedrag:

- Paranoïde;
- Schizoïde;
- Schizotypisch;

Cluster B omvat vier stoornissen;

Met dramatisch, emotioneel en onvoorspelbaar gedrag:

- Antisociaal;
- Borderline;
- Theatraal;
- Narcistisch;

Cluster C omvat drie stoornissen;

Met onzekerheid en angst:

- Vermijdend;
- Afhankelijk;
- Dwangmatig;

Kandidaten van 50|50 Workcenter op locatie Arnhem vertonen kenmerken die raken aan persoonlijkheidsstoornissen in het B en C cluster. Uit observaties van werkzame professionals komen kenmerken naar voren die herkenbaar zijn voor onder andere Borderline, Antisociaal en afhankelijke persoonlijkheidsstoornissen. Deze kenmerken zijn bijvoorbeeld stemmingswisselingen, veelvuldig impulsief gedrag, aandachttrekking, overdreven emotioneel, onvoorspelbaar gedrag, misleiding ten koste van anderen en evt. besluitvorming over laten aan begeleiders/coach.

Veel kandidaten lijken ook hechtingsproblematiek te ervaren als onderdeel van een jeugdtrauma. Mogelijk is dit een oorzaak tot ontwikkelen van genoemde persoonlijkheidsstoornissen (Vandereycken & Deth, 2004. P. 211). Drank en/of drugsmisbruik kan mogelijk een middel zijn tot zelfregulatie van emoties en handelen van kandidaten.

Het niet hebben van (juiste) startkwalificaties, diploma's en/of werkervaring is een oorzaak-gevolg probleem waar veel kandidaten van 50|50 Workcenter, al dan niet gediagnosticeerd met (maar wel kenmerken vertonend van) persoonlijkheidsstoornissen tegen aan lopen. Het is echter ook een algemeen kenmerk voor deze doelgroep. Vanuit de observaties van de professionals (opdrachtgever) vertonen de kandidaten van 50|50 veel kenmerken die passen bij een persoonlijkheidsstoornis.

Hoofdstuk 3 – Documentonderzoek

Inleiding

In dit hoofdstuk zal onder andere een antwoord worden gegeven op deelvraag 1: “Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?” Om tot dit antwoord te komen zal dieper worden ingegaan op de werkwijze van 50|50 Workcenter om een verhelderend beeld te schetsen van hoe deze instelling te werk gaat. Dit wordt beschreven aan de hand van onderzoek vanuit bestaande documentatie beschikbaar binnen 50|50 Workcenter. Door op een overzichtelijke manier de werkwijze van 50|50 Workcenter uit te werken, wordt het mogelijk gemaakt om succesvolle interventies binnen het re-integratietraject in kaart te brengen. Deze informatie is van belang voor de beantwoording van de deelvraag: “Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?”. De werkwijze geeft namelijk een goed beeld van het behalen van bepaalde start- en eindkwalificaties die volgens 50|50 voor de kandidaat essentieel zijn om uiteindelijk uit te stromen naar passend werk. Kortgezegd: De werkwijze maakt op een praktische manier de visie van 50|50 Workcenter over het succesvol activeren tot re-integratie inzichtelijk.

3.1 Werkwijze

De werkwijze van 50|50 Nederland is grotendeels gevormd door de overgang van dagbesteding en arbeidstherapie naar gerichte arbeidstraining, het vergroten van zelfredzaamheid van kandidaten en empowerment. Het streven van het Leger des Heils als overkoepelende organisatie is om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol te begeleiden naar zinvol en indien mogelijk, betaald werk. Hiervoor wordt in de praktijk een gemeenschappelijke werkwijze verlangd van alle 50|50 instellingen. Deze werkwijze wordt beschreven in het document “Werkwijze voor 50|50 bedrijven binnen Leger des Heils Gelderland” (LdH, 2013).

Deze werkwijze gaat uit van een vast, uit zes fasen bestaand trajectplan, te weten: Aanmelding, Intake, Activering, Arbeidsgewenning en Arbeidsoriëntatie, Begeleid werken en tot slot Zelfstandig werken. Omdat deze terminologie voor de kandidaat vaak onduidelijkheid kan brengen, heeft 50|50 Workcenter ervoor gekozen om het programma, behorende bij het trajectplan een naam te geven, te weten: “Doen, Gaan en Baan” (LdH, 2013). Het Leger des Heils heeft in een factsheet van dit programma de werkwijze vanuit de programma’s “Doen, Gaan en Baan” beschreven aan de hand van verschillende start- en eindkwalificaties per fase die in onderstaande hoofdstukken stap voor stap nader zullen worden toegelicht.

Activering valt hierbij onder de noemer “Doen”, Arbeidsgewenning en Arbeidsoriëntatie vallen onder “Gaan” en als laatste vallen het Begeleid werken en Zelfstandig werken onder “Baan”.

Na de aanmelding en de intake wordt dit programma als stappenplan gebruikt om de ontwikkelingen van de kandidaat in kaart te brengen en stap voor stap de kandidaat te begeleiden met als uiteindelijke doel dat de kandidaat in staat is om bij een externe werkgever aan de slag te gaan.

Elke stap vraagt bepaalde startkwalificaties van een kandidaat om deel te kunnen nemen aan dit programma. De eindkwalificaties van elke stap zijn startkwalificaties voor elke nieuwe stap binnen het programma.

Op de volgende pagina worden de verschillende fasen van de werkwijze in de juiste volgorde nader toegelicht.

3.1.1 Aanmelding

Er zijn verschillende redenen om aangemeld te worden bij het traject van 50|50 Workcenter. De meesten worden vanwege justitiële redenen aangemeld (reclassering, inrichting). Anderen kunnen zich vrijwillig aanmelden wanneer zij bijvoorbeeld op aanbevelen of doorverwijzing van hun huisarts bij het Leger des Heils komen. Soms moet het Ministerie van Justitie toestemming geven voor een aanmelding.

3.1.2 Intake

De intake vindt plaats na aanmelding van een kandidaat door een verwijzende instantie. Samen met een werkzame professional zal de kandidaat een intakegesprek voeren waarin onder andere besproken wordt wat de verwachtingen zijn van betreffende kandidaat, wat zijn of haar sterke en minder sterke kanten zijn en of er mogelijk beperkende factoren meespelen. Dit laatste heeft betrekking op mogelijke schuldenproblematiek, gezondheidsklachten en de rol van het sociale netwerk in het leven van de kandidaat. Eventuele inzet van dit (constructieve) netwerk is in een later stadium van het hulpverleningstraject mogelijk.

Voor de kandidaat en de jobcoach is het belangrijk dat er tijdens de intake een doel wordt gesteld. De kandidaat zal bijvoorbeeld willen uitstromen naar betaald werk en mogelijk een vervolgopleiding. Dit doel zal ook specifiek worden benoemd in de uitwerking van het trajectplan. Het Leger des Heils heeft hiervoor een formulier opgesteld, genaamd “Trajectplan re-integratie” (LdH, 2013). Ten slotte worden heldere afspraken gemaakt welke door de kandidaat en de jobcoach in drievoud ondertekend worden.

3.1.3 Activeringsfase - “Doen”

Zoals eerder beschreven kent de werkwijze van 50|50 Workcenter een activeringsfase als onderdeel van het gehele hulpverleningstraject. De activeringsfase, ofwel “Doen”, doorloopt de kandidaat aan het begin van het traject.

Allereerst wordt er gekeken of de kandidaat voldoet aan de startkwalificaties van deze eerste fase van het programma. De startkwalificaties voor “Doen” zijn:

- Kandidaat is fysiek, motorisch en cognitief in staat tot het verrichten van een activiteit;
- Kandidaat beheerst de Nederlandse taal voor zover nodig is om de werkzaamheden te kunnen verrichten;
- Kandidaat is aanspreekbaar op gedrag;
- Kandidaat is minimaal 1 dagdeel per week beschikbaar voor de werkzaamheden.

Daarna wordt er gestart met een introductiegesprek, waarbij direct kennis wordt gemaakt met de betrokken hulpverleners. De kandidaat ontmoet jobcoach en werkbegeleiders maar ook collega-kandidaten. De kandidaat zal na de introductie gezamenlijk met de werkbegeleider(s) en eventueel de jobcoach direct werkdoelen en werkuren vaststellen. Deze werkdoelen hebben direct een verhouding met de te behalen eindtermen van de gehele activeringsfase (LdH, 2013). Hieruit volgt een contract dat alle betrokken partijen dienen te ondertekenen. Hierdoor wordt de basis gelegd voor regels en afspraken die nageleefd moeten worden.

De kandidaat belandt na het tekenen van het contract in een zogenaamde verkenningperiode waar hij/zij direct kan starten op de werkvloer. De activiteiten dienen uitgevoerd te worden buiten de verblijfplaats van de kandidaat, maar wel binnen de door 50|50 erkende leerwerkbedrijven. Gedurende een maand zal de kandidaat kennis maken met verschillende soorten werk, waaronder de houtwerkplaats, metaalwerkplaats, groenvoorziening of schoonmaak. Het doel van de verscheidenheid aan werkvoorzieningen is om de kandidaat kennis te laten maken met diverse werkvormen zodat werkbegeleiders een idee krijgen van de inzetbaarheid van de kandidaat. Er is nu ruimte om te werken aan de vooraf opgestelde (werk)doelen en deze zullen aan het einde van de

eerste periode door de werkbegeleider geëvalueerd worden. De jobcoach zal hierbij als adviseur aanwezig zijn. Uit deze eerste evaluatie zullen mogelijk nieuwe doelen voortvloeien en een keuze voor de sector waarin de kandidaat werkzaam kan zijn. Bepalend hierin zijn de persoonlijke interesses en voorkeuren van de kandidaat, maar ook de inschatting van de betrokken hulpverleners en de stand van zaken op de arbeidsmarkt kunnen doorslaggevend zijn voor de keuze van de uiteindelijke doorstroomsector. Expliciet wordt genoemd dat de keuze voor de sector los staat van de uiteindelijke uitstroomrichting van de kandidaat naar de volgende fase.

Vanaf dit moment is de observatie en ondersteuning van de kandidaat intensief te noemen zoals na te lezen valt in de documentatie. Het is van groot belang dat de betrokken werkbegeleiders dagelijks rapporteren over voortgang m.b.t. de werkdoelen, de werkhouding en werkconditie van de betrokken kandidaat. Deze rapportages zijn namelijk van grote betekenis voor de jobcoach die door het lezen van deze observaties een helder beeld kan ontwikkelen van de voortgang van de kandidaat. Het Leger des Heils heeft hiervoor een 50|50 kwalificatie beoordelingsformulier opgesteld (LdH, 2013). Ook problematiek die zich mogelijk heeft voorgedaan op de werkvloer dient gerapporteerd te worden en gemeld bij de jobcoach zodat er eventueel behandeling/ externe hulpverlening ingeschakeld kan worden.

De overige twee maanden van de activeringsfase staan in het teken van zelfstandig werken binnen de gekozen sector waarbij het werken aan doelen centraal blijft staan. Deze doelen worden aan het eind van de tweede en derde maand gezamenlijk geëvalueerd met alle betrokken hulpverleners. Wat anders is dan eerdere evaluaties is het kijken naar het behalen van de vooraf bepaalde eindtermen van de activeringsfase. Eindtermen van een bepaalde fase binnen het traject zijn startkwalificaties van de volgende fase. Bij het behalen van een positief resultaat zal er een doorstroom plaatsvinden naar de gewenningsfase, de volgende stap in het werktraject. Indien er sprake is van een negatief behaald resultaat, moeten er nieuwe doelen geformuleerd worden waaraan intensief een maand extra gewerkt kan worden. Expliciet wordt genoemd in documentatie dat indien er sprake is van demotivatie en tegenwerking door kandidaat, er een stopzetting van het gehele traject kan plaatsvinden. Deze consequentie geldt voor elke stap binnen het programma.

De beschreven drie maanden staan vooral in dienst van het opstellen van en werken aan het behalen van leer/werkdoelen van de kandidaten. Wat nu een aantal keer naar voren komt vanuit documentatie is het essentieel belang van empowerment en het in eigen kracht zetten van cliënten als belangrijk onderdeel van een activeringsproces. Eerder beschreven in het activeringsproces was het kennismaken met andere kandidaten. Dit is een werkzaam mechanisme binnen het opbouwen/opdoen van een 'nieuw sociaal netwerk'. Kandidaten van 50|50 Workcenter hebben veelal een destructief netwerk opgebouwd en dit heeft een nadelig effect op hen zodra zij weer moeten re-integreren op de arbeidsmarkt. Juist het effect van het ontmoeten van andere kandidaten binnen de activeringsfase, het elkaar kunnen (onder)steunen door ervaring en de reflectie op de ander die mogelijk in dezelfde situatie zit zorgt voor zelfvertrouwen, wat raakt aan de kern van empowerment. Verder is uit documentatie op te maken dat succes ervaringen opdoen binnen het werkbedrijf ook een belangrijke bijdrage levert aan het in de eigen kracht zetten van de kandidaat. Door kandidaten kennis te laten maken met verschillende werkvormen kunnen zij bepaalde kwaliteiten ontdekken die nog niet eerder bekend waren binnen het curriculum van betreffende kandidaten. Hierdoor wordt niet alleen het fysieke kunnen van de kandidaat vergroot, maar ook de mentale gesteldheid wat weer onderdeel is van empowerment training (versterken/vergroten van eigen capaciteiten > kandidaat voelt zich gesterkt in kunnen > zelfvertrouwen).



Concrete eindkwalificaties van deze eerste stap in het programma zijn:

- Kandidaat werkt tenminste 20 uur per week;
- Kandidaat is in staat de afspraken die gemaakt worden m.b.t. het werken na te komen;
- Kandidaat is in staat na instructie van een werkbegeleider een opdracht uit te voeren zonder dat er continu iemand aanwezig is;
- Kandidaat kan instructies en afspraken opvolgen en is in staat om samen te werken en te overleggen;
- Kandidaat heeft zich begeleidbaar getoond bij de werkzaamheden;
- Kandidaat weet globaal wat hij kan en wil op gebied van arbeid.

Zoals eerder genoemd zijn deze eindkwalificaties de startkwalificaties voor de volgende stap. Alleen wanneer de kandidaat voldoet aan deze kwalificaties kan de overstap naar “Gaan” plaatsvinden.

3.1.4 Arbeidsgewenning- en oriëntatie – “Gaan”

Tijdens deze stap gaat de kandidaat gedurende een aantal dagen of dagdelen aan het werk met als doel om werknemers- en vakspecifieke vaardigheden te ontwikkelen. Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden die nodig zijn op de werkvloer en ervoor zorgen dat de kandidaat het werk goed en met plezier uit kan voeren. Vakspecifieke vaardigheden zijn dus de vaardigheden op het interessevlak van de kandidaat. Ook hier worden de werkzaamheden uitgevoerd buiten de verblijfplaats van de kandidaat. Dit kan zowel binnen als buiten het Leger des Heils zijn. Bij deze stap krijgt de productiviteit van de kandidaat meer aandacht, in plaats van het ontdekken van de mogelijkheden en ambities.

Het programma duurt 6 maanden. De jobcoach begeleidt en bewaakt het trajectplan en de werkbegeleider geeft werkopdrachten en beoordeelt het functioneren van de kandidaat. De mogelijkheid bestaat dat dit traject verlengd kan worden om de uiteindelijke doelstellingen te bereiken. De doelstellingen (eindkwalificaties) van deze stap zijn:

- Kandidaat beschikt over werknemers ervaring en vakspecifieke vaardigheden van een beroep dat past bij diens re-integratieambitie;
- Kandidaat beheerst de kerntaak van een AKA (Arbeidsmarktgekwalificeerde assistent) en bijbehorende competenties;
- Kandidaat beheerst de vakspecifieke competenties van een beroep, zoveel als nodig naar de mening van een toekomstig werkgever op de reguliere arbeidsmarkt;
- Kandidaat heeft een positieve beoordeling gekregen over zijn attitude;
- Kandidaat heeft een relatie met een werkgever op de reguliere arbeidsmarkt die kan leiden tot een (stage met uitzicht op een) duurzame baan.

De kandidaat wordt als het ware klaargestoomd voor een reguliere baan bij een echte werkgever. Wanneer de kandidaat voldoet aan deze kwalificaties is hij klaar voor de volgende stap, “Baan”.

Het beheersen van de kerntaak van een AKA, geeft aan dat de kandidaat voldoet aan de norm voor dit niveau. 50|50 is echter (nog) niet bevoegd om hier daadwerkelijk een certificaat voor te geven.

3.1.5 Begeleid werken en Zelfstandig werken – “Baan”

In de laatste stap van het programma wordt de focus gelegd op het functioneren van de kandidaat in een beroep bij een echte werkgever en als volwaardig deelnemer aan de samenleving. De aandacht ligt hier dus nadrukkelijk meer op het functioneren en participeren in de maatschappij. Niet alleen de ontwikkeling als beroepspersoon staat voorop, maar ook het ontwikkelen van zichzelf in alsmaar veranderende belangen en eisen die een maatschappij van een persoon vraagt.

Het beoogde effect van deze stap is dus het vervullen van een nieuwe rol door de kandidaat. Niet alleen als die van een cliënt, maar ook die van collega en werknemer. Daarnaast wordt er gestreefd naar maximale uitkeringsonafhankelijkheid.

De locatie van de werkzaamheden moet zich dit keer ook buiten het Leger des Heils bevinden en de nadruk ligt nu vooral op de arbeidsproductie van de kandidaat. Ook dit programma duurt 6 maanden. De begeleiding wordt steeds minder. De werkzaamheden van de jobcoach moeten langzamerhand overgenomen worden door collega's of het sociale netwerk van de kandidaat zelf. Wel biedt de jobcoach nog enige tijd nazorg in de vorm van "coaching on the job" waarbij de kandidaat ondersteund wordt in het behouden van zijn baan.

Eindkwalificatie van deze stap luidt als volgt:

- De kandidaat verricht loonvormende arbeid op contractbasis zonder jobcoaching. (Kandidaat is dus in staat bij een externe werkgever aan de slag te gaan.)

3.2 Resultaten

Resultaten van re-integratie volgens het jaarrapport van 50|50 Workcenter Gelderland over het kalenderjaar 2012 (LdH, 2012):

- Er zijn 247 kandidaten in traject geweest bij 50|50 Workcenter Gelderland. Van deze 247 trajecten zijn er 128 kandidaten die de (voorlopig) passende, maximaal haalbare bestemming hebben behaald.

Deze 128 kandidaten die de voor hun maximaal haalbare bestemming hebben behaald, zijn als volgt onder te verdelen:

- 39 kandidaten zijn naar betaald werk geholpen en kregen al of niet nog ondersteuning van een jobcoach voor het behouden van werk. In totaal 8 van deze 39 kandidaten hebben een betrekking bij een sociale werkvoorziening.
- 48 kandidaten zijn begeleid naar vrijwilligerswerk. Deze werkvorm kan voorlopig de eindbestemming zijn van de kandidaat omdat betaald werk (nog) te hoog gegrepen is. Het zou in de toekomst een opstap kunnen zijn naar betaalde arbeid.
- 25 kandidaten zijn doorgestroomd naar een vorm van dagbesteding, al of niet intern bij het Leger des Heils.
- 14 kandidaten zijn begeleid richting een beroepsopleiding. Binnen deze groep hebben 5 kandidaten een baangarantie toegezegd gekregen na een (succesvolle) afronding van de beroepsopleiding.
- 2 kandidaten zijn begeleid richting een inburgeringcursus zodat zij o.a. hun taalkennis op deze manier konden verbeteren om zo betere mogelijkheden op de arbeidsmarkt te kunnen hebben.

Hieronder zijn de resultaten in een schema terug te vinden:

Werkvorm	Aantal	Percentage	
Betaalde baan: regulier	31	24	34
Betaalde baan: sociale werkvoorziening	8	6	
Opleiding met baangarantie	5	4	
Opleiding	9	7	7
Inburgering	2	1	1
Vrijwilligerswerk	48	38	38
Dagbesteding (intern of extern)	25	20	20
TOTAAL	128	100	100

Van alle kandidaten, die 50|50 Workcenter Gelderland in traject heeft gehad, heeft de helft passend werk gevonden. Onder passend werk wordt o.a. verstaan: betaalde reguliere arbeid, het volgen van een (beroeps)opleiding, dagbesteding of vrijwilligerswerk. Een deel van de kandidaten is nog bezig met het proces arbeidsactivering, het opbouwen van werknemersvaardigheden en arbeidsconditie. Passend werk bleek voor een derde van de 128 “succesvolle” kandidaten betaald werk te zijn. Het grootste deel van de kandidaten stroomt eerst door naar vrijwilligerswerk om mogelijk t.z.t. daar door te kunnen groeien naar betaald (regulier) werk.

Deze cijfers zijn van toepassing op kandidaten van 50|50 Workcenter Gelderland, dus niet specifiek voor locatie Arnhem. De verwachting van de werkende professionals op locatie Arnhem, is dat de cijfers procentueel gezien een stuk lager liggen dan het gemiddelde van Gelderland in het algemeen. Exacte cijfers voor locatie Arnhem zijn ons helaas niet bekend.

3.3 Conclusie en beantwoording deelvraag

Dit documentonderzoek werd uitgevoerd om antwoord te geven op de volgende deelvraag:
“Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?”

Naar aanleiding van het uitgevoerde documentonderzoek staan hieronder in hoofdlijnen de belangrijkste conclusies met betrekking tot het beantwoorden van de deelvraag.

Samenvattend:

De werkwijze van 50|50 Workcenter gaat uit van het in zijn eigen kracht zetten van de kandidaat. Al vanaf het begin van het traject worden werknemersvaardigheden aangeleerd die de kandidaat zich eigen moet maken. De stappen van het programma “Doen, Gaan en Baan” bieden houvast aan het ontwikkelingsproces van de kandidaten. Dit programma gaat uit van start – en eindkwalificaties t.o.v. eerdere ‘fasen’ die door de kandidaat doorlopen zijn. Succesvolle begeleiding draait niet alleen om het behalen van einddoel “loonvormende arbeid op contractbasis te verrichten zonder jobcoaching”, maar ook het proces naar dit einddoel toe is volgens de visie van 50|50 essentieel. Het is van belang dat een kandidaat in elke fase de startkwalificaties bezit en toewerkt naar het zich eigen maken van eindkwalificaties om vervolgens de stap te kunnen nemen naar een volgende fase en uiteindelijk het hoofddoel te behalen.

In volgend schema staan alle start- en eindkwalificaties die nodig zijn voor een succesvolle activering tot re-integratie nogmaals op overzichtelijke wijze onder elkaar gezet:

Startkwalificaties DOEN:

- Kandidaat is fysiek, motorisch en cognitief in staat tot het verrichten van een activiteit;
- Kandidaat beheerst de Nederlandse taal voor zover nodig is om de werkzaamheden te kunnen verrichten;
- Kandidaat is aanspreekbaar op gedrag;
- Kandidaat is minimaal 1 dagdeel per week beschikbaar voor de werkzaamheden.

Eindkwalificaties DOEN – Startkwalificaties GAAN:

- Kandidaat werkt tenminste 20 uur per week;
- Kandidaat is in staat de afspraken die gemaakt worden met betrekking tot het werken na te komen;
- Kandidaat is in staat na instructie van een werkbegeleider een opdracht uit te voeren zonder dat bij de uitvoering continu iemand aanwezig is;
- Kandidaat kan instructies en afspraken opvolgen en is in staat om samen te werken en te overleggen;
- Kandidaat heeft zich begeleidbaar getoond bij de werkzaamheden;
- Kandidaat weet globaal wat hij kan en wil op het gebied van arbeid.

Eindkwalificaties GAAN – Startkwalificaties BAAN:

- Kandidaat beschikt over werknemersvaardigheden en vakspecifieke vaardigheden van een beroep dat past bij diens re-integratieambitie;
- Kandidaat beheerst de kerntaak van een AKA en bijbehorende competenties;
- Kandidaat beheerst de vakspecifieke competenties van een beroep, zoveel als nodig naar de mening van een te vinden toekomstige werkgever op de reguliere arbeidsmarkt;
- Kandidaat heeft een positieve beoordeling gekregen over zijn attitude (werkhouding, mentaliteit, bejegening van leidinggevenden en collega's);
- Kandidaat heeft een relatie met een werkgever op de reguliere arbeidsmarkt die kan leiden tot een (stage met uitzicht op een) duurzame baan.

Eindkwalificatie BAAN:

- Kandidaat verricht loonvormende arbeid op contractbasis zonder jobcoaching.

Beantwoording deelvraag:

Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?

Het opdoen van arbeidsritme en arbeidsconditie zorgen ervoor dat een kandidaat zelfverzekerd en op eigen kracht kan functioneren bij een werkgever van (reguliere) arbeid. Uiteindelijk zal de rol van de jobcoach niet meer nodig zijn wanneer het traject (succesvol) volgens de visie van 50|50 is afgerond. Onder succesvol wordt verstaan de doorstroom van kandidaten naar o.a. betaald werk, dagbesteding, vrijwilligerswerk of een beroepsopleiding. Het aan de slag gaan bij een externe werkgever (betaald werk) wordt gezien als het uiteindelijke doel waar men naar streeft, echter wordt het doorstromen naar dagbesteding, vrijwilligerswerk of een beroepsopleiding ook gezien als succesvol. De definitie van 'succesvol' is volgens 50|50 dus tweeledig.

De instelling gaat uit van het hoogst haalbare binnen de mogelijkheden van de kandidaten en zal, indien nodig, trajecten verlengen zodat kandidaten verdere of aanvullende vaardigheden kunnen ontwikkelen. Ook kan dit betekenen dat kandidaten "coaching on the job" ontvangen om ervoor te zorgen dat kandidaten in staat zijn hun baan te behouden.

Hoofdstuk 4 – Literatuuronderzoek

Inleiding

Te vaak worden mensen met een persoonlijkheidsstoornis gezien als ‘moeilijke personen’, mensen die er op uit zijn om conflicten aan te gaan en *bewust* situaties te bemoeilijken. Het feit dat dit regelmatig gebeurt, betekent niet dat zij erop uit zijn om dit te doen, maar dat zij – op basis van aanleg, persoonlijke (levens)geschiedenis en zelf aangeleerde patronen vaak op ‘hun’ manier situaties met de omgeving aangaan. Iedereen gaat vanuit de eigen verwachtingen, het eigen referentiekader, het contact aan met de buitenwereld. Omdat het referentiekader van mensen met een persoonlijkheidsstoornis vaak gekleurd is door wantrouwen en de verwachting van negatieve ervaringen, is dat ook wat zij uiteindelijk vaak uitlokken bij bijvoorbeeld hulpverleners. In gesprek met de opdrachtgever is naar voren gekomen dat voor de meerderheid van de kandidaten van 50|50 Workcenter locatie Arnhem met een persoonlijkheidsstoornis geldt dat zij (mogelijk) niet goed gehecht zijn. Dit laatste heeft consequenties voor het aangaan van toekomstige relaties, in welke vorm dan ook. De begeleiding van kandidaten naar gepast werk vraagt succesfactoren die essentieel zijn voor een positief resultaat, in het geval van 50|50 Workcenter locatie Arnhem is dat de kandidaten activeren tot re-integratie en begeleiden naar het hoogst haalbare, een (betaalde) baan bij een externe werkgever.

Onderstaande uitwerking van de tweede deelvraag: *“Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?”* richt zich op alternatieve methodieken en succesfactoren in coaching en begeleiding, beschreven vanuit documentatie en literatuur. In samenspraak met de opdrachtgever wordt er specifiek onderzoek gedaan naar begeleiding van cliënten met psychosociale problematiek, specifieker: *“Zij die een persoonlijkheidsstoornis hebben binnen het B – en C cluster”*.

Om beter te kunnen begrijpen waar de problematiek van de doelgroep vandaan komt, is het belangrijk om eerst te kijken naar het begrip ‘hechting’ en de impact daarvan. Tijdens het literatuuronderzoek is meerdere malen naar voren gekomen dat de specifieke cognitieve interventies vanuit de hulpverlening zich vaak richten op de kindertijd of vroege jeugd. Hechting is dus een ‘goed’ punt om mee te beginnen. Vervolgens is beschreven welke ‘normale’ vormen van hulpverlening ingezet worden om cliënten te helpen bij het (beter) functioneren met een persoonlijkheidsstoornis, dit omdat deze technieken/hulpverleningsvormen mogelijk geïntegreerd kunnen worden binnen een arbeidsre-integratietraject. Ten slotte wordt de kern geraakt van de deelvraag, namelijk onderzoek naar succesvolle methodieken specifiek gericht op re-integratie op de arbeidsmarkt.

4.1 Hechting

Hechting is al eerder aangehaald in dit onderzoeksverslag als mogelijke oorzaak van het ontwikkelen van diverse (persoonlijkheids)stoornissen- en/of problematieken. Om beter te kunnen begrijpen wat de impact van hechtingsproblematiek is op een cliënt moet eerst worden gekeken naar wat het precies inhoudt, wat mogelijke symptomen zijn en welk gedrag bij mensen tot uiting komt. Dit wordt gedaan aan de hand van theorieën (Bowlby en Mahler). Later in dit hoofdstuk zullen (succesvolle) methodieken en technieken aangehaald worden die uitgaan van hulpverleners aan cliënten met een persoonlijkheidsstoornis met bijvoorbeeld een jeugdtrauma of een verstoorde kinderrol als aanleiding.

Hechting begint al vanaf de eerste periode van ons leven. In de babyfase gaat dit bijna vanzelfsprekend. Doordat ouders zorg dragen voor hun kindje ontstaat basisveiligheid. Het kind zal al snel merken dat er een 'band' bestaat tussen hem/ haar en de ouders. Het jonge kind krijgt op een gegeven moment door dat zijn of haar gedrag, van invloed is op de omgeving. Het kind ervaart verder ook steun die het krijgt van de ouders, bijvoorbeeld wanneer het hulp nodig heeft. Deze steun heeft het jonge kind nodig om de wereld om zich heen langzaam aan te ontdekken, te exploreren. Het is ook in deze periode dat een kind bepaalde voorkeuren of 'angsten' kan ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn eenkennigheid en scheidingsangst. Bij eenkennigheid zal het kind naar zijn of haar ouders toe rennen als er iets onbekends gebeurt, bij scheidingsangst zal het kind ten allen tijde bij minimaal een van de ouders willen zijn. Hechting is over het algemeen voltooid wanneer het jonge kind drie jaar oud is. Bowlby noemt deze beginjaren 'de kritieke fase' (Kohnstamm, R. 2009. p.171-172).

Maar wat definieert hechting nu precies? Onderzoekster en deskundige op het gebied van opvoeding Riksen-Walraven noemt hechting: "Een duurzame, affectieve relatie tussen een persoon en een specifieke andere persoon", wat neerkomt op een persoon die een bepaalde 'binding' heeft met een ander, specifiek persoon. Binnen deze hechtingsrelatie laat het kind twee gedragingen zien die elkaar aanvullen:

- Het kind zal vaak in de buurt willen zijn van de persoon waar aan hij/zij gehecht is.
- Het kind zal durven exploreren en zich (tijdelijk) verwijderen om de omgeving te onderzoeken.

Deze twee gedragingen sluiten aan op wat al eerder beschreven is over steun en basisveiligheid. Het kind weet dat het veilig is om te exploreren, maar kan te allen tijde terugvallen op de basisveiligheid van zijn ouders. Het zoeken naar nieuwe personen of dingen in de omgeving zorgt ervoor dat het kind zijn eigen zelfredzaamheid en zelfstandigheid vergroot. Wanneer het jonge kind dit niet kan of durft omdat het aan veilige factoren ontbreekt, spreekt Walraven van 'Onveilige Hechting'. Dit heeft grote gevolgen voor het kind tijdens de rest van zijn of haar leven in de toekomst. (Riksen-Walraven, M., 2005)

Kinderpsychiater Bowlby verbindt het bestaan van een veilige hechtingsrelatie aan de eerste fasen van de persoonlijkheidsontwikkeling. Wanneer deze veilige hechtingsrelatie binnen de eerder genoemde drie levensjaren niet goed verloopt, zal dit gevolgen hebben voor de ontwikkeling van relatielvorming en gedrag in de adolescentie en zelfs in de volwassenheid. Deze gedrags- en relatiestoornissen kunnen beter begrepen worden wanneer er gekeken wordt naar hoe en wanneer de (ver)storing plaatsvindt. Mahler noemt deze kritieke fase in het leven van een kind de Separatie-Individuatie fase. Het gaat uit van dat het kind als een zelfstandig individu kan functioneren en daarbij een kleine hoeveelheid heimwee en spanning kan verduren. Het kind kan, terwijl het dit beleeft, een beeld vasthouden van zijn moeder als stimulerende, accepterende maar ook afkeurende ouder. Dit noemt Mahler een emotionele objectconstantie. Doordat het kind dit kan, kan het een constante zelfbeleving ontwikkelen. Dit helpt het kind bij het worden van een eigen individu met een eigen identiteit.

Separatie-individuatie bestaat uit vier subfasen, te weten:

(Sub)Fasen van Separatie-Individuatie (Mahler, M., 2000, p.41-109)

- *Differentiatiefase (5 tot 10 maanden)*
- *Praktische (sub)fase (10 tot 18 maanden)*
- *Rapprochementfase (18 tot 24 maanden)*
- *(emotionele) Objectconstantie*

Na het doorlopen van de laatste (sub)fase, de objectconstantie, kan het kind los functioneren van de opvoeder. Belangrijk om te noemen is dat het kind weet dat de ouder ergens boos om kan worden, maar dat die boosheid ook weer voorbij gaat. Ook is het kind zich bewust van eigen negatieve eigenschappen (ik ben stout geweest, omdat...). Bij kinderen die slecht of onveilig gehecht zijn, kan dit niet of minder goed ontwikkeld zijn en dus heeft het kind ook richting (en in) de adolescentie geen of minder remmingen. Dit laatste zal een negatieve impact hebben op het aangaan van verdere relaties. (Verhulst, F. C. 2005, p.26-27)

Er blijkt dus een samenhang te bestaan tussen de eerste hechtingsrelatie van het kind met zijn of haar ouder(s) en de verdere relaties die het kind later aan zal kunnen gaan. Er is een duidelijk een betekenisvol verband tussen veilige/onveilige hechting en de manier waarop het kind, later, als individu onbekende terreinen zal verkennen en relaties aan zal kunnen gaan. Hechting draagt dus bij aan het ontwikkelen van de eigen identiteit van een individu. Mogelijk is onveilige hechting ons inziens dus mede oorzaak van het ontwikkelen van een persoonlijkheidsstoornis en daaruit voortvloeiend afwijkend gedrag. Een volwaardige persoonlijkheidsstoornis kan officieel pas gediagnosticeerd worden vanaf het 18^e levensjaar(DSM-IV-TR, App. II).

Een aantal (mogelijke) oorzaken van onveilige hechting:

- Verlies van een of beide ouders/opvoeders
- Tijdelijke afwezigheid (bijvoorbeeld langdurige opname)
- Het niet beschikbaar zijn van ouders/opvoeders
(waarin weer onderscheid wordt gemaakt tussen emotioneel en fysiek beschikbaar, verwaarlozing of mishandeling, uithuisplaatsing of in de steek worden gelaten.)

Verschillende methodieken en/of coaching technieken die gebruikt worden voor cliënten met persoonlijkheidsstoornissen grijpen terug op de kindertijd of mogelijk(e) jeugdtrauma('s). Hechting is hierbij soms een startpunt, een handvat. Daarover verder in dit hoofdstuk meer.

4.2 Succesvolle methodieken en coaching technieken

Een belangrijke factor waar rekening mee gehouden moet worden m.b.t. het werken met mensen met een persoonlijkheidsstoornis is het verschil van de beleveniswereld van cliënten t.o.v. hun omgeving (N. de Jong-Veldkamp, persoonlijke communicatie, 2013). Het kan zo zijn dat de persoon zelf hinder kan ondervinden van zijn/haar stoornis (in de beleveniswereld maar ook in de gedragspatronen) maar het kan ook voorkomen dat het vooral de (sociale) omgeving is die last heeft van de persoonlijkheidsstoornis van cliënt. Specifiek gaat het dan om afwijkingen in het eigen gedrag te her- en erkennen. Voor de eerste groep cliënten zal ons inziens het zo zijn dat zij mogelijk zelf naar de hulpverlening stappen omdat zij hun gedrag, rolpatronen en 'kwaliteit van eigen leven' willen verbeteren. Bij de tweede groep cliënten zal mogelijk de omgeving naar de hulpverlening stappen om zo verbetering te bewerkstelligen. Bij dit laatste zal hoogstwaarschijnlijk motivatieproblematiek bij cliënt(en) optreden omdat zij minder intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken aan gedragsveranderingen. Van een gebrek aan intrinsieke motivatie is bij kandidaten van 50|50 Workcenter ook sprake.

4.2.1 Psychodynamische benadering

Hulpverlening vanuit de psychodynamische benadering blijkt effectief te zijn bij cliënten met een persoonlijkheidsstoornis. Wat centraal staat in deze benadering is de zogenaamde 'therapeutische confrontatie' van de denk- en gevoelswereld van de cliënt t.o.v. de omgeving en hulpverlener. Het gaat daarbij vooral om het inzichtelijk maken van bepaalde herhalingen in relatiepatronen van vroeger en nu. De houding van de cliënt is daarbij het aangrijpingspunt om vanuit daar dingen bespreekbaar te maken.

Zo stellen personen met een afhankelijke persoonlijkheidsstoornis zich bijvoorbeeld heel passief op en leggen alle verantwoordelijkheid voor hun welzijn en welbevinden bij een ander. De hulpverlener gebruikt dit als uitgangspunt voor de 'therapeutische confrontatie' (Vandereycken & Deth, 2004, p.218).

4.2.2 Psychodrama en Transactionele Analyse

Aansluitend op de 'therapeutische' confrontatie als succesfactor in hulpverlening is de inzet van rollenspelen t.b.v. het inzichtelijk maken van eigen rolpatronen van cliënten. Een rollenspel, ook wel genoemd: 'Psychodrama' is een belangrijke methode bij cognitieve behandeling van persoonlijkheidsstoornissen (de Laat, P., 2005, p.10).

De irrationele gedachten en patronen die een kenmerk zijn van een persoonlijkheidsstoornis hebben vaak een verband met (inter)persoonlijke sociale relaties. Door casussen in rollenspelen uit te spelen van problematische situaties waarbij cliënten zichzelf spelen en de hulpverlener iemand anders, kunnen deze onderliggende denkpatronen worden opgespoord. Vervolgens worden de rollen omgedraaid, zodat de cliënten ervaren op welke manier zij zelf aan de problemen een bijdrage leveren en hoe hun gedrag over komt op de omgeving. Door deze omkering leren zij zich verplaatsen in een ander en mogelijk kunnen zo rationelere interpretaties ontstaan. In de laatste ronde van het psychodrama oefent de cliënt met nieuw ontwikkeld gedrag op basis van nieuwe opgedane interpretaties. Voor de hulpverlener is hiervoor een coachende rol weggelegd. Belangrijk na elke ronde van het rollenspel is het evalueren van inzichtelijk gemaakte oorspronkelijke en nieuwe interpretaties en het leerrendement daarvan voor de cliënt. Het kan het geval zijn dat de irrationele denkpatronen van cliënten terug te leiden zijn naar de jeugdperiode. Deze herinneringen aan gebeurtenissen die belangrijk waren bij het ontstaan van (eenzijdige) gedragspatronen kunnen met behulp van rollenspelen worden opgeroepen. Weer wordt er vanuit 3 fasen een rollenspel gedaan, maar dan start de cliënt eerst in de positie van het vroegere kind, daarna als volwassene om mogelijk een herziening van de vroegere situatie te interpreteren en afsluitend een nieuwe rol met gebruik van de nieuwe interpretatie om het gewenste gedrag te ontwikkelen. (Vandereycken & Deth, 2004, p.218). Deze beschreven laatste stap, waarbij de cliënt zich verplaatst in zijn 'kinderrol' en vervolgens weer een 'volwassen rol' aanneemt, sluit aan bij de theorie rondom de 'transactionele analyse' die vaker ingezet wordt bij rollenspelen met als doel bijstelling of verandering van 'irrationeel gedrag dat in de jeugd gevormd is' (Arendsen Hein, M. Hoijsink, T., 2004, p.22-27).

4.2.3 Cognitieve-gedragstherapeutische methodiek

Een andere vorm van hulpverlening aan mensen met een persoonlijkheidsstoornis is de zogenaamde cognitieve-gedragstherapeutische methodiek van Jeffrey Young. Opgeleid in de school van Ellis en Beck, de grondleggers van de cognitieve (gedrags)therapie, heeft Young een methodiek ontwikkeld die goed aansluit bij mensen met een persoonlijkheidsstoornis volgens de DSM. Binnen de methodiek wordt verwezen naar 'moeilijke mensen' als cliënten die niet alleen problemen hebben, maar ook een probleem zijn. De doelgroep van 50|50 Workcenter locatie Arnhem wordt ook gedefinieerd als 'moeilijk'. Met Youngs methodiek kunnen hulpverleners deze cliënten goed behandelen, om bijvoorbeeld het sociaal welbevinden te verbeteren. De methodiek gaat uit van denken in schema's, specifiek: disfunctionele schema's die de cliënt irrationele aannames over zichzelf laten aannemen die terug te leiden zijn naar de (vroeg) kindertijd (Young, J. 1999, p.9-10). Dit laatste is iets wat Young toevoegt ten opzichte van Ellis en Beck en de algemene(re) cognitieve gedragstherapie (RET-schema's). Doel van de methodiek is om te komen tot de kern van de denkschema's, de disfunctionele schema's bloot te leggen en de door de cliënt aangenomen negatieve assumpties om te zetten naar positieve.

De methodiek van Young (het 'teruggaan' naar schema's in kindertijd) heeft raakvlakken met eerder beschreven methodieken in dit hoofdstuk, bijvoorbeeld met het doel van het werken met psychodrama met als onderwerp irrationele denk/rolpatronen binnen een kinderrol herbeleven.

4.3 Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

“If you think work is bad for people with mental illness, try poverty, unemployment and social isolation.” (Marone & Golowka, 2000)

4.3.1 Relevantie IPS in literatuuronderzoek

De programma's "Doen, Gaan en Baan" van het Leger des Heils is efficiënt gebleken, maar er wordt niet specifiek ingegaan op de psychosociale problematiek, waar een significant deel van kandidaten van 50|50 Workcenter Arnhem problemen van ondervindt. Het is dus essentieel om vanuit de literatuur te kijken naar evidence-based methodieken gericht op succesvolle begeleiding van cliënten met psychosociale problematiek. Specifieker; cliënten met een persoonlijkheidsstoornis binnen het B- en C-Cluster. IPS is zo'n methodiek die zich richt op de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en psychosociale problematiek. Het is voor het onderzoek dus zeer interessant om IPS verder uit te diepen en naast "Doen, Gaan en Baan" te leggen.

4.3.2 Wat is IPS?

IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun en is een in Amerika ontwikkeld arbeidsintegratiemodel gericht op mensen met psychiatrische problematiek met de wens om aan het werk te gaan bij een reguliere baan (Becker, D. & Drake, R., 2001). Vanuit Amerika is het IPS-model overgewaaid naar Nederland en sinds enkele jaren zijn er verschillende GGZ-instellingen in Nederland die werken met dit IPS-model. Het wordt voornamelijk ingezet bij cliënten die zijn ondergebracht bij zogeheten ACT-teams. ACT staat voor *Assertive Community Treatment* en houdt globaal in dat hulpverleners van cliënten die langdurige hulp nodig hebben, de cliënt helpen op verschillende leefgebieden als wonen, werk en financiën (Altrecht, z.d.). De nauwe samenwerking tussen de hulpverleners zorgt ervoor dat aandachtspunten vanuit verschillende leefgebieden gezamenlijk worden aangepakt. Dit leidt ertoe dat de zorg voor de cliënt overzichtelijker en gemakkelijker kan verlopen.



Kenniscentrum Phrenos heeft samen met het lectoraat Rehabilitatie van de Hanzehogeschool Groningen een scholings- en implementatietraject uitgewerkt om IPS-projecten te kunnen inzetten in Nederland. Hierin staat beschreven dat IPS gebruik maakt van 8 kerneigenschappen die de leidraad vormen tot een succesvolle implementatie van deze methodiek (Kenniscentrum Phrenos, 2013). Deze 8 eigenschappen worden hieronder beschreven om een duidelijk beeld te schetsen van deze methodiek.

1. Iedere cliënt die wil werken is geschikt; niemand wordt uitgesloten.
Wanneer een cliënt is ondergebracht bij een GGZ-instelling die IPS aanbiedt, kan hij of zij hieraan deelnemen met als uiteindelijk (haalbaar) doel een betaalde baan. Iedere cliënt die dus wil, kan deelnemen aan het IPS-traject, ongeacht de problematiek die de cliënt ervaart.
2. Regulier, betaald werk is het centrale doel.
Centraal staat het vinden van een reguliere baan. Een reguliere baan houdt in deze situatie in, dat iedereen in de samenleving kan solliciteren op deze baan. De cliënt komt dan uiteindelijk dus ook in aanraking met “normale” collega’s en een werkgever die geen problemen ondervinden van een psychische aandoening. De IPS-begeleider helpt hierbij om samen met de cliënt gericht te zoeken naar een passende baan. Uit ervaring is gebleken dat veel werkgevers sociaal reageren op sollicitaties van mensen met psychiatrisch problematiek die worden begeleid vanuit het IPS-traject. Werkgevers zijn vaak wel bereid om de cliënten te helpen om aan het werk te komen, omdat zij maatschappelijk verantwoord willen ondernemen. Vereiste is wel dat er duidelijke afspraken worden gemaakt waarbij de werkgever goed weet waar hij aan toe is.
3. Er wordt snel en gericht naar een baan gezocht uitgaande van “place, then train”.
Dit houdt in dat het traject begint bij het zoeken (en vinden) van een baan en dat er voor deze stap geen voortrajecten of trainingen e.d. plaatsvinden. Dit principe noemt men dus “place, then train”. Eerst de cliënten plaatsen en vanuit die positie tijdens het werk de cliënten trainen op vlakken waar zij begeleiding nodig hebben.
4. De voorkeuren van de cliënt staan centraal.
De baan die moet worden gevonden, moet zo goed mogelijk aansluiten bij de kwaliteiten, interesses, wensen en opgedane werkervaring van de cliënt.
5. Arbeidsintegratie is onderdeel van de GGZ-hulp.
De IPS-begeleider maakt deel uit van een ambulant GGZ-team. Dit zorgt ervoor dat het IPS-traject en de overige zorg op andere leefgebieden goed op elkaar aansluiten en elkaar kunnen aanvullen.
6. Er wordt langdurige ondersteuning geboden.
Deze ondersteuning wordt zowel aan de cliënt als aan de werkgever, collega’s en familie geboden en duurt zo lang als zij daarvoor nodig hebben. Ondersteuning aan de werkgever en collega’s is in deze zin essentieel om ervoor te zorgen dat de juiste werkomstandigheden geboden kunnen worden om de cliënt op gepaste wijze binnen het bedrijf aan het werk te kunnen laten gaan. Werkaanpassingen in het kader van IPS zijn bijvoorbeeld flexibele werktijden. Wanneer een cliënt in de ochtend het lastig vindt om normaal te functioneren, zou hij later kunnen beginnen. Andere werkplekaanpassingen zijn bijvoorbeeld het creëren van een rustplek voor cliënten die overgevoelig zijn voor prikkels of het zoeken van een ‘maatje’ op de werkvloer.
7. Continue assessment.
Tijdens het hele traject wordt op basis van echte ervaringen nagegaan welke functies en werkzaamheden voor de cliënt het meest geschikt zijn. Wanneer de baan niet geschikt is voor de cliënt, helpt de IPS-begeleider bij het vinden van een andere, meer geschikte baan.
8. Cliënten krijgen advies en ondersteuning.
De IPS-begeleider is bij verschillende vraagstukken de aangewezen persoon om de cliënt advies en ondersteuning te bieden. Er kunnen zich bijvoorbeeld uitkeringskwesties voordoen bij werkhervatting, cliënten kunnen vragen hebben omtrent sollicitatieprocedures, het invullen van officiële of rechtsmatige formulieren of vragen om tips om bijvoorbeeld bij te kunnen dragen aan een goede sfeer op de werkvloer.

Aan de hand van deze 8 kerneigenschappen ontstaat er een stappenplan bestaande uit 3 fasen die de cliënt, samen met de begeleider doorloopt. Allereerst de toeleiding, waarin er kennis wordt gemaakt en de interesses en kwaliteiten in kaart worden gebracht. Na deze toeleiding komt men tot de plaatsing van de cliënt bij een reguliere baan. Wanneer dit is gelukt gaat men over op de coaching en begeleiding op de werkplek. Zoals eerder genoemd, komt het voor dat de eerste plaatsing niet het gewenste effect heeft. Er wordt dan ook vanuit gegaan dat de eerste plaatsing niet direct succesvol is, maar de ervaringen die worden opgedaan door de cliënt en de begeleider helpen wel mee om gericht te kunnen zoeken naar een beter passende baan.

4.3.3 Effecten van IPS

In Amerika is de effectiviteit van het IPS-model meerdere keren bewezen. Deze methode zorgt ervoor dat in gemiddeld twee jaar aanzienlijk meer mensen aan een reguliere, betaalde baan komen in vergelijking met de standaard arbeidsrehabilitatieprogramma's. Dit is gebleken uit een aantal RCT's, gerandomiseerde onderzoeken met een controlegroep (Drake e.a., 1999, p.627-633; Lehman e.a., 2002, p.165-172; Mueser e.a., 2004, p.479-490; Bond e.a., 2008, p.280-290). Dit houdt in dat het onderzoek wordt uitgevoerd bij de doelgroep en wordt vergeleken met een controlegroep. De controlegroep is in dit geval een groep cliënten waaraan hulp wordt verleend via reguliere arbeidsrehabilitatie.

IPS is hiermee internationaal toegevoegd aan het korte lijstje van *evidence-based* interventies voor cliënten met (ernstige) psychische stoornissen.

In andere Europese landen zijn inmiddels ook al meerdere experimentele studies en RCT's uitgevoerd om de effectiviteit van IPS in Europese landen te onderzoeken. Ook hier werd IPS weer vergeleken met de reguliere arbeidsrehabilitatiemethoden. De uitgevoerde studies gaven een duidelijk beeld van de uitkomsten. Cliënten die aan de hand van IPS werden begeleid waren vaker succesvol in het vinden van een reguliere baan in vergelijking met cliënten van de standaard arbeidsrehabilitatie-trajecten. Uit één van deze onderzoeken bleek dat 60% van de IPS-clieñten tegenover 20% van de controlegroep een reguliere baan had gevonden (Mueser e.a., 2004, p.479-490). Uit een ander onderzoek, de meta-analyse van Twamley e.a. (2008, p.2), kwam als resultaat dat 51% van de IPS-clieñten een reguliere baan had, in vergelijking met de 18% van cliënten bij andere arbeidsrehabilitatie trajecten.

In Nederland is er ook dergelijk onderzoek gedaan naar de effectiviteit van IPS binnen Nederland. Dit onderzoek staat compleet beschreven in het *Eindverslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie* (2010) gericht op IPS, onderzocht door A. Michon, L.C. Aerts-Roorda, J.T. van Busschbach, N. van Erp, H., Niersman, A.D. Stant en M. van Vugt. Hieronder zullen alleen de relevante resultaten worden getoond.

In totaal zijn er 4 onderzoekslocaties (GGZ-instellingen) gebruikt om een goed beeld te kunnen vormen van de uitkomsten. Elke locatie hanteerde één IPS-team en één RA (reguliere arbeidsrehabilitatie)team.

Uiteindelijk zijn alle cliënten gedurende 30 maanden gevolgd in hun ontwikkelingen die zij hebben doorlopen aan de hand van het traject waar zij in hebben deelgenomen. Het tabel op de volgende pagina geeft de arbeidsuitkomst weer van de periode tussen de start van het onderzoek (0 maanden) en het eind (30 maanden).

WERK GEVONDEN?	IPS		RA		TOTAAL	
	T=71	%	T=80	%	T=151	%
REGULIER BETAALD WERK	31	44%	20	25%	51	34%
BETAALD WERK	54	76%	54	68%	108	72%
WERK	58	82%	63	79%	121	80%

*T= totale grootte van de groep

Uit deze tabel zijn de volgende gegevens te halen:

- In de periode tussen de 0 en de 30 maanden heeft 44% van de 71 cliënten met behulp van IPS regulier betaald werk gevonden. In dezelfde periode lag het percentage van cliënten bij reguliere arbeidsrehabilitatie een stuk lager. 25% van de 80 cliënten vond een regulier betaalde baan. Dit verschil van 19% is significant te noemen
- De IPS-groep heeft in de periode 0 tot 30 maanden vaker een betaalde baan volgens de bredere definitie (regulier betaald werk, sociale werkvoorziening, proefplaatsing door UWV, zwart werk) weten te vinden. Met 54 van de 71 (76%) is dit verschil met de RA-groep (108 van de 151 = 72%) aanzienlijk kleiner dan bij regulier betaald werk.
- Als laatste is te zien dat de IPS-groep en de RA-groep nagenoeg gelijk liggen als het gaat om 'werk'. Met 'werk' wordt in dit geval alle mogelijke vormen van werk bedoeld, dus zowel (regulier) betaald werk, als vrijwilligerswerk, opleiding met baangarantie en dagbesteding. Met 82% van de IPS-groep tegenover 79% van de RA-groep is het verschil nagenoeg te verwaarlozen (Michon, e.a., 2010, p.39-41).

De nadruk van IPS ligt met name op het vinden van een reguliere betaalde baan en aan de hand van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat de IPS-groep daar aanzienlijk beter in is geslaagd dan de controlegroep bij de reguliere arbeidsrehabilitatie. Daarnaast is het natuurlijk ook van belang om te controleren wat het effect is op de psychische gezondheid van de cliënt, de zelfwaardering en de kwaliteit van leven. De resultaten bij beide groepen levert geen significant verschil op. Wel is geconstateerd dat de cliënten van beide groepen aan het begin van het traject zichzelf een aanzienlijk lager cijfer gaven op zowel hun psychische gezondheid, als hun zelfwaardering en de kwaliteit van leven dan aan het eind van het traject. Elke cliënt geeft hogere scores na verloop van deelname in het traject (Michon, e.a., 2010, p.48-54).

4.3.4 Vergelijking resultaten “Doen, Gaan en Baan” en IPS

Eerder² werd al geconstateerd dat de werkwijze “Doen, Gaan en Baan” van 50|50 ervoor zorgde dat 50% van de kandidaten erin slaagde om na het traject passend werk te vinden, variërend van een reguliere baan tot dagbesteding op bijvoorbeeld een zorgboerderij. Dit percentage geldt voor 50|50 Workcenter Gelderland en dus niet voor locatie Arnhem. Voor Arnhem ligt dit percentage volgens Martijn de Pater (opdrachtgever vanuit LdH – 50|50 Workcenter Arnhem) aanzienlijk lager. Helaas zijn er geen exacte cijfers bekend over het succesvol uitstromen naar passend werk van locatie Arnhem. Ervan uitgaande dat het percentage aanzienlijk lager is dan het gemiddelde in heel Gelderland, waarbij onder ‘passend werk’ ook vrijwilligerswerk en het werken op een sociale werkvoorziening valt, kan geconstateerd worden dat de resultaten van IPS aanzienlijk hoger liggen dan die van 50|50 locatie Arnhem. 44% van de IPS groep heeft een reguliere baan gevonden en zelfs 82% van de IPS-groep heeft passend werk gevonden.

De vergelijking van deze resultaten is van belang omdat de doelgroep van de IPS-groep en de doelgroep van 50|50, specifiek locatie Arnhem, veel gelijkenissen vertonen. Het merendeel van de kandidaten van 50|50 Arnhem kampt met psychische problematiek, met name persoonlijkheidsstoornissen. De methodiek IPS is gericht ontworpen voor mensen met dit soort problematiek, terwijl de werkwijze van 50|50 landelijk in eerste instantie meer is gericht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (in het algemeen).

² Zie hoofdstuk 1.2 - Omvang/zwaarte van het probleem

4.3.5 Waarom past IPS goed bij de doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem?

IPS sluit aan bij de doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem omdat het model geschreven is voor mensen met (ernstige) psychische stoornissen zoals ernstige depressies, bipolaire stoornissen of persoonlijkheidsstoornissen. Deze mensen hebben vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Geschat wordt dat slechts 10 tot 15% van deze doelgroep een reguliere baan heeft (Michon e.a., 2010, p.13). Uit onderzoek van Swildens (1995) en Van Hoof e.a. (2000) is gebleken dat gemiddeld 60% van deze doelgroep graag weer aan het werk wilt.

De beperking(en) van cliënten van 50|50 Workcenter Arnhem hoeven geen belemmering te zijn om met behulp van een reguliere baan deel te nemen aan de samenleving. Een vereiste is om de juiste werkomgeving voor de desbetreffende cliënten te vinden. Vanuit de IPS-benadering wordt er juist ondersteuning geboden bij het (meteen) vinden van een baan en krijgen de cliënten “coaching on the job” om de baan te behouden. De nadruk bij het coachen tijdens het werken ligt bij het aanspreken op de persoonlijke kwaliteiten, interesses en motivatie van de cliënt. In die zin staat centraal dat de cliënt niet hoeft te veranderen om in te passen in een bepaalde werkomgeving, maar ligt de focus op het vinden van een reguliere baan.

IPS sluit aan bij de doelgroep van 50|50, niet alleen omdat het gericht is op personen met soortgelijke problematiek, maar ook omdat het valt onder arbeidsrehabilitatie. 50|50 Workcenter wilt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer helpen aan een baan en dus liggen de uiteindelijke doelen van IPS en 50|50 op dezelfde lijn. Aan de hand van een gesprek met de opdrachtgever vanuit 50|50 Workcenter is geconstateerd dat cliënten vaak kampen met verminderde motivatie en weinig zelfvertrouwen. Kenniscentrum Phrenos (2008) zegt hierover dat wanneer cliënten succesvol een (reguliere) baan gevonden hebben, hun zelfbeeld vaak in positieve zin veranderd. Cliënten zien zichzelf in verminderde mate als cliënt. In plaats daarvan krijgen zij waardering van collega's en zullen zij zichzelf meer gaan zien als werknemer en als burger. Ook verandert het beeld van mensen met psychische stoornissen wanneer zij ingezet worden bij reguliere banen. De verwachting is dat mensen met dergelijke beperkingen minder zullen worden gestigmatiseerd en de sociale acceptatie zal op deze manier worden bevorderd.

4.3.6 Verschil met Werkwijze 50|50?

Aan de hand van de informatie vanuit het documentonderzoek en het literatuuronderzoek wordt er in deze paragraaf gekeken naar de verschillen tussen de werkwijze van 50|50 Workcenter Arnhem en de werkwijze volgens IPS. De programma's “Doen, Gaan en Baan” van 50|50 Workcenter Arnhem gaat uit van het principe “train, then place” waarbij de nadruk ligt op het onderzoeken van interesses, kwaliteiten en het trainen van de kandidaat voorafgaand op het zoeken van een baan. In die zin wordt er dus eerst gekeken naar wat een kandidaat moet leren en kunnen, dus hoe de kandidaat zich moet ontwikkelen volgens vooraf bepaalde kwalificaties, om uiteindelijk aan het werk te kunnen gaan. Bij IPS ligt de nadruk in vergelijking met “Doen, Gaan en Baan” juist bij het eerst vinden van (regulier) werk, waarna de coaching en ondersteuning plaatsvindt -on the job-, dus “place, then train”. Er wordt dus gericht gezocht naar werk zonder langdurige voorafgaande training of andere voorbereiding.

Een ander opvallend verschil is het feit dat bij de werkwijze van 50|50 de nadruk meer ligt op het vinden van werk in de bredere zin van het woord. Met werk wordt in deze zin al het werk bedoeld, zowel betaald als onbetaald. Vrijwilligerswerk en werk op een sociale werkvoorziening vallen hier ook onder. De focus van IPS ligt met name op het vinden van een reguliere baan waar een “normaal” persoon zonder beperkingen ook gewoon op zou kunnen solliciteren en waar werknemers minstens worden uitbetaald volgens het minimumloon (Weeghel, J. van., Michon, H., Kroon, H., 2002, p.938).

4.3.7 Wat zijn de succesfactoren van IPS?

Om de methodiek op een juiste manier te kunnen implementeren is het essentieel om te kijken naar de variabelen die van kritiek belang zijn voor de realisatie van IPS binnen een zorginstelling. Om beter inzicht te krijgen op de succesfactoren van IPS hebben wij telefonisch contact gehad met Ellen Otto, werkzaam als projectcoördinator IPS bij Kenniscentrum Phrenos. Dit kenniscentrum is de pionier op gebied van scholings- en implementatietrajecten van IPS in Nederland. Hieronder worden de succesfactoren van IPS benoemd:

- Consensusvorming onder alle betrokken partijen.

De samenwerking van zowel externe partijen als interne partijen die betrokken zijn bij de cliënten moet optimaal zijn. Men moet weten wat erbij komt kijken wanneer IPS als werkwijze wordt gebruikt en daarnaast moet de visie die wordt gehanteerd aansluiten bij alle partijen. De werkwijze verschilt significant van de reguliere arbeidsrehabilitatie vanwege het “first place, then train” principe. Elke betrokken professional moet achter deze methodiek staan voordat de behandeling als succesvol kan worden ervaren.

- Organisatiestructuur baseren op multidisciplinaire zorgteams.

Een belangrijke factor van het kunnen implementeren van IPS binnen een instelling ligt bij de (interne) samenwerking van het multidisciplinaire zorgteam. Alle GGZ-teamleden moeten vanaf het begin worden betrokken bij de handelswijze van IPS om goed inzicht te kunnen verschaffen van de vorderingen op verschillende leefgebieden van de cliënt.

Alle teamleden moeten daarom ook een algemene training volgen die de principes van het werken met IPS kenbaar maakt.

- Modelgetrouwheid.

Om de beste resultaten te boeken en het slagingspercentage te maximaliseren zal er volgens het oorspronkelijke IPS-model gewerkt moeten worden. Dit model is evidence-based en zal dus als leidraad moeten dienen omdat het bewezen effectief is. Afwijking van dit model kan leiden tot een mindere slagingspercentage.

- Als organisatie een keuze maken voor een methodiek.

Hiermee wordt bedoeld dat de organisatie een keuze moet maken als het gaat om de te hanteren methodiek. Wanneer een organisatie meerdere methodieken (waaronder IPS) aanbiedt, kan het zijn dat de cliënt of professional ervoor kiest om stap voor stap te werken naar een baan. Dit is niet de visie die past bij IPS, dus voor een goede implementatie zal IPS moeten worden gehanteerd als hoofdmethodiek. Daar ligt de focus dus op het direct op zoek gaan naar een baan. Wanneer de stap te groot blijkt te zijn voor de cliënt, is er altijd nog de mogelijkheid om terug te vallen op het principe “train, then place”.

- Personeel/betrokken professionals

Goede IPS'ers hoeven niet per se kennis te hebben van de ziektebeelden van de cliënt(en). Vaak zijn goede IPS'ers juist mensen die commercieel zijn ingesteld. IPS'ers moeten kennis hebben van het opbouwen van netwerken, onderhouden van contacten en inzicht hebben in de arbeidsmogelijkheden van de cliënt. De kennis over bepaalde ziektebeelden van de psychische stoornissen moeten wel bekend zijn bij de leden van het multidisciplinaire team die meer de zorgkant van de cliënt op zich nemen. Vandaar is het erg van belang dat de samenwerking van alle betrokken partijen goed verloopt.

4.4 Conclusie en beantwoording deelvraag

Dit literatuuronderzoek werd uitgevoerd om antwoord te geven op de volgende deelvraag:
“Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?”

Naar aanleiding van het uitgevoerde literatuuronderzoek staan hieronder in hoofdlijnen de belangrijkste conclusies met betrekking tot het beantwoorden van de deelvraag.

Samenvattend:

Kijkend vanuit onderzochte literatuur betreffende ‘algemenere’ hulpverleningsvormen en coachingstechnieken aan mensen met een persoonlijkheidsstoornis binnen het B en C cluster, zijn ons inziens een aantal dingen belangrijk om te benoemen in de conclusie van dit hoofdstuk.

Hechting ligt aan de basis van de persoonlijke ontwikkeling. Al vanaf de eerste levensfase wordt de basis gelegd voor een heel mensenleven. Deze basis kan ‘verstoorde’ zijn geraakt door een aantal (pedagogische)factoren die deel uitmaakt van de opvoeding van het kind door de ouders. Wanneer er sprake is van onveilige hechting, bestaat er de kans dat er diverse problematieken ontwikkeld worden tijdens de pre-adolescentie die mogelijk vanaf het 18^e levensjaar gediagnosticeerd kunnen worden als een volwaardige persoonlijkheidsstoornis. Van dit laatste is niet altijd sprake, soms komt het voor dat er wel (meerdere)kenmerken te observeren zijn van een persoonlijkheidsstoornis maar dat er geen officiële diagnose is. De desbetreffende kenmerken zijn terug te lezen in de DSM-IV, onder AS II.

Onveilige hechting heeft een doorwerking naar de remmingen van volwassen cliënten. Deze remmingen, of eerder het gebrek aan remmingen, komen voort uit de kritieke fase zoals beschreven door kinderpsychiater Bowlby. De gedragingen die het kind gedurende de puberteit en in de vroege adolescentie vertoont, zijn beperkend voor het aangaan van (nieuwe) sociale relaties. We kunnen dus concluderen dat de volwassen identiteit gevormd wordt door factoren uit het verleden en dat het aangaan van volwassen sociale relaties wordt bemoeilijkt door het anders ervaren van prikkels en gedragingen door de cliënten. De hulpverlening aan cliënten met een persoonlijkheidsstoornis berust veelal op het werken aan de irrationele gedachten en patronen die hen in het dagelijks functioneren belemmeren. Vormen van succesvolle ‘algemene’ hulpverlening en coaching aan cliënten met een persoonlijkheidsstoornis zijn:

- De psychodynamische (therapeutische) benadering waarbij gebruik wordt gemaakt van de ‘therapeutische confrontatie’
- Het werken met psychodrama waarbij in meerdere rondes van rollenspel irrationele denkpatronen worden herbeleefd en vervolgens hervormd naar rationele denkpatronen
- De cognitieve-gedragstherapeutische methodiek van Young die lijkt op het werken met de traditionele RET schema’s maar dan gefocust zijn op de kinderen.

Om een compleet antwoord te kunnen geven op de deelvraag is er ook specifiek gekeken naar een succesvolle arbeidsrehabilitatiemethode, genaamd IPS. Hieronder de belangrijkste conclusies die tot stand zijn gekomen aan de hand van onderzochte literatuur.

In het literatuuronderzoek is te zien dat de werkwijze van IPS op een aantal belangrijke punten verschilt van de werkwijze van 50|50 Workcenter. IPS beschrijft de werkwijze van 50|50 als 'reguliere arbeidsrehabilitatie' waarbij het principe 'train, then place' de leidraad is voor het traject dat de cliënten doorlopen. Bij IPS ligt de nadruk vooral op het eerst zoeken van een baan. De voorkeuren van de cliënt staan bij het zoeken naar een baan centraal. Na de plaatsing van de cliënt wordt er aandacht besteed aan training en begeleiding van de cliënt op de desbetreffende werkplek. Er wordt ook gestreefd naar een reguliere baan in plaats van 'werk' in de brede zin van het woord, waar ook vrijwilligerswerk en werk bij een sociale voorziening onder vallen.

Daarnaast is een belangrijk gegeven van de werkwijze van IPS dat de arbeidsintegratie onderdeel uitmaakt van de GGZ-hulp. De onderlinge samenwerking van alle betrokken professionals op alle leefgebieden waar de cliënt ondersteuning bij nodig heeft wordt als kernwaarde gezien om het traject succesvol te kunnen laten verlopen. Zo wordt dus ook de arbeidsre-integratie verweven in het traject dat de cliënt doorloopt vanuit het GGZ-team en wordt het niet als los onderdeel gezien. Dit benadrukt dus de essentie van een goede samenwerking tussen de verschillende betrokken professionals. Dit is niet alleen van essentieel belang om alle partijen up-to-date te houden over de ontwikkelingen met betrekking tot de cliënt, maar zoals één van de succesfactoren laat zien, is het ook van belang dat alle partijen volledig achter de werkwijze van IPS staan om een zo goed mogelijk resultaat te boeken. Een ander belangrijk punt is modelgetrouwheid. Wanneer IPS wordt gehanteerd binnen een instelling, moet er ook daadwerkelijk gewerkt worden met IPS op de manier waarop het bedoeld is. Afwijkingen van de standaardprocedures kan in die zin dus leiden tot een minder positief resultaat.

Studies en onderzoeken hebben al meerdere malen uitgewezen dat IPS, zowel in het buitenland als in Nederland, goede resultaten boekt. Zo is uit één onderzoek gebleken dat 60% van de IPS-clieënten een reguliere baan had gevonden, tegenover 20% van de cliënten bij een reguliere arbeidsrehabilitatie(RA-)methode. Uit een ander onderzoek bleek dat 51% van de IPS-clieënten een reguliere baan had gevonden tegenover 18% van de RA-clieënten. In Nederland waren de resultaten 44% (IPS) tegenover 25% (RA). Bij alle onderzoeken die in het literatuuronderzoek zijn genoemd is geconcludeerd dat de psychische gezondheid, kwaliteit van leven en zelfwaardering bij zowel de IPS-groep als bij de RA-groep gelijkmatig stijgt en dus weinig verschillen vertoont.

Eerder werd al geconcludeerd dat de uitkomsten van "Doen, Gaan en Baan" van 50|50 Workcenter Gelderland aanzienlijk hoger liggen dan op de locatie in Arnhem. Uiteindelijk stroomt 50% van de kandidaten daadwerkelijk uit naar werk (in de brede zin van het woord). Het totale percentage dat uitstroomt naar regulier werk op locatie Arnhem zal lager liggen dan die 50%. Helaas zijn hier geen concrete cijfers over beschikbaar.

De vergelijkingen van IPS en "Doen, Gaan en Baan" liggen vooral bij de doelgroep waarvoor het programma en de methodiek zijn beschreven en het doel van beiden. Bij IPS gaat het voornamelijk om cliënten die kampen met (ernstige) psychiatrische problematiek.

Vanuit de opdrachtgever van 50|50 Workcenter is er in dit onderzoek toegespitst op de kandidaten met een persoonlijkheidsstoornis in het B- en C-cluster. Deze doelgroep valt onder de noemer van (ernstige) psychiatrische problematiek en dus kan de methodiek van IPS aansluiten op de doelgroep van 50|50 Workcenter. Daarnaast hebben beiden hetzelfde doel: Succesvolle re-integratie op de arbeidsmarkt.

Beantwoording deelvraag:

Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?

Vanuit onderzochte literatuur met betrekking tot algemene hulpverlening kunnen de volgende punten bijdragen aan het activeren van kandidaten tot re-integratie:

- Van hulpverleners is kennis over de effecten van onveilige hechting en wat de invloed hiervan is op het verdere leven van cliënten een vereiste (psycho-educatie).
- Er moet rekening worden gehouden met het feit dat cliënten mogelijk moeite hebben met het aangaan van nieuwe (sociale) relaties. Dit kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de hulpverlener-cliënt relatie als ook de toekomstige werkgever-werknemer relaties. Dit vraagt om een andere aanpak dan met 'normale' kandidaten.
- Mensen met een persoonlijkheidsstoornis hebben vaak afwijkende rol- en denkpatronen. Deze irrationele gedachten worden door de hulpverlening zoveel mogelijk hervormd naar rationele gedachten door middel van cognitieve gedragsmethodieken. Voor de hulpverlener is hiervoor een coachende rol weggelegd, bijvoorbeeld als gesprekspartner in een rollenspel.

Hulpverlening aan mensen met een persoonlijkheidsstoornis bestaat veelal uit de volgende (succesvolle) methodieken en/of coachingstechnieken:

- Psychodynamische benadering
- Cognitieve gedragstherapeutische-methodiek
- Psychodrama
- Transactionele analyse

Vanuit onderzochte literatuur met betrekking tot de rehabilitatiemethodiek IPS kunnen de volgende punten bijdragen aan het activeren van kandidaten tot re-integratie:

- Arbeidsrehabilitatie integreren in de GGZ-hulp
- Iedere betrokken partij staat volledig achter het trajectplan
- "Place, then train" in plaats van 'train, then place'
- Voorkeuren cliënt staan centraal
- Regulier betaald werk staat centraal
- Modelgetrouwheid
- Langdurige begeleiding
- Coaching on the job

Hoofdstuk 5 – Interviews

Inleiding

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3 zijn er verscheidene interviews afgenomen met werkzame professionals van 50|50 Workcenter en kandidaten van Groot Batelaar (Lunteren), Belmont (Lunteren) en op locatie Vast en Verder (Arnhem). Er is een afgewogen keuze gemaakt om kandidaten van verschillende vestigingen te interviewen omdat de psychosociale problematiek en/of achtergrond van de doelgroep in essentie hetzelfde blijft. Locatie Belmont en Groot Batelaar verschillen in die zin met vast en Verder dat de dagbesteding intern gefaciliteerd is (Hout- en metaalwerkplaatsen, groenvoorziening etc), waarbij Vast en Verder dat niet heeft. Gezocht is naar succesvolle begeleiding tot re-integratie en wat daarin nodig is, waarbij vergelijkmateriaal komt vanuit ervaring(en) binnen de verschillende vestigingen. De uiteindelijke uitkomst van de verwerkte interviews kan mogelijk bijdragen tot verbetering of aanvulling op de huidige aanpak op locatie Vast en Verder in Arnhem.

Aan de hand van een topiclijst (zie bijlagen 2 en 3) zijn er vragen gesteld die als doel hebben informatie te verzamelen met betrekking tot de beantwoording van de deelvraag.

De deelvraag luidt: *“Wat is er volgens de betrokkenen nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?”*

De interviews zijn opgenomen met een voice-recorder, waarna ze anoniem zijn uitgeschreven. Uiteindelijk zijn er uit alle interviews de stukken tekst uitgehaald, die relevant zijn voor de beantwoording van deelvraag 3. Deze stukken tekst zijn onderverdeeld in verschillende fragmenten, die elk voorzien zijn van een specifieke code.

Aan elk fragment zijn bepaalde labels gekoppeld. Uit deze labels hebben wij een vijftal kernlabels gevormd. Deze kernlabels zijn uitgangspunt voor de opbouw van dit hoofdstuk.

In bijlage 1 staan de 5 kernlabels, labels en de beschrijving.

Zoals eerder genoemd, is elk fragment voorzien van een bepaalde code. De code geeft aan bij welke doelgroep (*werkende professional, cliënt, locatie*) het fragment hoort.

De afgenomen interviews zijn als volgt gecodeerd:

Doelgroep	Respondenten
Betrokken professionals	A1 = Werkbegeleider 1, A2 = Werkbegeleider 2, A3 = Jobcoach, A4 = Persoonlijk begeleider 1, A5 = Coördinator re-integratie
Kandidaten Vast en Verder	B1 = Kandidaat 1, B2 = Kandidaat 2
Kandidaten Belmont	C1 = Kandidaat 1, C2 = Kandidaat 2
Kandidaten Groot Batelaar	D1 = Kandidaat 1, D2 = Kandidaat 2

In dit hoofdstuk zal er worden verwezen naar fragmentnummers door middel van de codes uit bovenstaand schema.

Voorbeeld: C1.24 | Kandidaat 1 van locatie Belmont, fragmentnummer 24

Alle uitgewerkte interviews en de complete lijst met fragmenten zullen op CD-ROM worden gezet en zijn op aanvraag beschikbaar.

5.1 Wat zijn volgens betrokkenen positieve punten van de huidige aanpak?

Aan de geïnterviewden is gevraagd wat zij succesvol vinden in de huidige aanpak. Hierdoor wordt voor alle partijen inzichtelijk wat de krachten zijn van de huidige aanpak. Deze positieve punten zijn hieronder uitgewerkt.

5.1.1 Wat zeggen betrokken professionals?

Allereerst wordt door verschillende betrokken professionals genoemd dat de persoonlijke betrokkenheid van de werkzame professionals doorslaggevend is in het werken met de doelgroep (A1.8, A1.21, A2.3, A3.7). Met deze persoonlijke betrokkenheid komt ook de visie van het Leger des Heils naar voren, namelijk het feit dat zij 'oog heeft voor hen die normaal niet in de samenleving gezien worden'.

Werkzame professionals proberen zo goed mogelijk aan te sluiten bij de mogelijkheden van de kandidaten, en niet bij de tekortkomingen die mogelijk ontstaan zijn vanuit verschillende problematieken. Zij proberen het zelfvertrouwen van cliënten te vergroten omdat dit een zeer positief effect heeft op het behalen van (leer)doelen. Verder stemmen zij de begeleiding af op wat de kandidaat wil en zelf aangeeft nodig te hebben (A1.1, A1.2, A1.8, A1.24, A2.8, A3.41, A3.43).

“De Persoonlijke Begeleider is vaak nauwelijks op de hoogte van hoe de cliënt het hier doet. En dan denk ik van ‘Nou, daar is een hele stap te overbruggen’.” (A2.13)

Motivatie is voor de doelgroep waarmee 50|50 werkt een belangrijke term. Hulpverlening en begeleiding/coaching staat of valt met de (persoonlijke) motivatie van de kandidaten. Niet alle kandidaten zijn gemotiveerd om deel te nemen in dagbesteding. Succesvol en belangrijk in het ondersteunen en begeleiden van de doelgroep is aan te sluiten bij de in zover mogelijk aanwezige motivatie. Werkzame professionals zoeken waar mogelijk naar interne motivatie, dit doen zij door het vergroten van zelfvertrouwen en het zoeken naar (verborgen) kwaliteiten. Zo wordt er gezocht naar “Daar waar kandidaten het beste tot hun recht komen” (A1.3). Ook wordt de motivatie vergroot door niet alleen aandacht te hebben voor een ‘einddoel’ maar ook in acht te nemen met de kandidaat dat het proces daar naar toe net zo belangrijk is. Door kleinere ‘stappen’ te behalen wordt inzichtelijk gemaakt dat er al heel wat bereikt is (A5.5).

De (leer)doelen en verbeterpunten hoeven niet alleen daar te liggen op het gebied van arbeidsrehabilitatie maar kunnen ook op gedrag van toepassing zijn (A1.4, A1.5). Deviant gedrag wordt gelijk bespreekbaar gemaakt door bijvoorbeeld de werkbegeleiders en niet tijdens een wekelijkse evaluatie. Dit is succesvol in de huidige aanpak en is werkzaam voor de betreffende doelgroep (A1.5, A1.6).

Succesvol in de huidige aanpak is ook dat iedereen, ongeacht opleidingsniveau, in kan stromen in het programma. De drempel van de gebruikte programma's ligt niet te hoog (A3.14, A5.4). Ook de mogelijkheid voor de kandidaten om bepaalde delen van het programma te 'herhalen' en/of opnieuw te doorlopen is helpend (A5.4).

5.1.2 Wat zeggen de kandidaten?

Ook de kandidaten van 50|50 Workcenter ervaren de persoonlijke betrokkenheid van de werkzame professionals als positief. Zij voelen zich gehoord, kunnen altijd terecht bij de begeleiding wanneer zij daar behoefte aan hebben en worden gezien als mensen en niet als cliënten (C2.3, B1.7). Enkele voorbeelden die genoemd worden gaan over een persoonlijk begeleider die een broek van een kandidaat mee naar huis genomen heeft om deze thuis te repareren (B1.7) en dat er na een afspraak bij de gemeente ook tijd wordt gemaakt om even een ijsje te halen.

Geïnterviewde kandidaten geven verder aan dat de persoonlijke begeleiding die zij krijgen, veelal bestaat uit praktische ondersteuning. Dit is aansluitend bij wat zij zelf aangeven nodig te hebben. Voorbeelden die zij geven zijn het meegaan naar afspraken, het bieden van ondersteuning bij schuldenproblematiek(en) en de wekelijkse gesprekken over of er nog bijzonderheden zijn geweest en/of er voortgang gemaakt is m.b.t. gestelde doelen (B1.2, B2.2). Dit wordt als prettig ervaren. Verder geven kandidaten aan dat de omgang met de begeleiding ook een sociaal aspect heeft, wat zij kunnen waarderen (B1.7, C2.2, C2.3, D1.4).

In Specifiek voor Hotel Belmont wordt benoemd dat de begeleiding niet alleen op dingen toe ziet, maar ook meewerkt en actief aanwezig is. Dit heeft een positief effect op de doelgroep en is een voorbeeldfunctie te noemen (C2.11). Specifiek voor Groot Batelaar wordt benoemd dat de ervaring van de betrokken professionals op het gebied van dagbesteding in de hout- en metaalsector van grote waarde is in het begeleidingsproces (D2.1, D2.2). Kandidaten kijken op tegen iemand waar zij veel van kunnen leren. Zij ervaren het als prettig dat zij de kansen krijgen om zich te ontplooiën op dit (vak)gebied (D2.4). Wel geven zij aan dat interne motivatie bij hen een rol speelt en dat dit mogelijk niet voor alle kandidaten van 50|50 geldt.

“Ik zie Groot Batelaar als een hele grote gereedschap box, waar sleutels en dingen bij zitten die ik thuis niet heb. Zij hebben het gereedschap, alleen ik moet er aan draaien” (D2.4)

Wat kandidaten verder positief vinden in de huidige aanpak is dat zij soms ‘achter de broek aan gezeten worden’ en dat er op toe gezien wordt dat afspraken nagekomen worden. Zij geven aan dat dit aspect van de begeleiding een positieve invloed heeft op het werken aan de doelen die gesteld zijn (B1.2, B1.3, B2.3). De kandidaten worden niet gedwongen om actief te participeren maar voelen zich ‘bewogen’ (D2.5) en geven aan dat dwang averechts zou werken op deze doelgroep.

Wanneer er zich situaties voordoen waarbij ingrijpen van de werkzame professionals nodig is, dan wordt dat accuraat en snel gedaan. Belangen van de doelgroep worden hierbij in acht genomen. Als voorbeeld wordt genoemd dat een kandidaat die nieuw was een slechte invloed had op de groep en de situatie dermate verstoorde dat ingrijpen van de werkzame professionals nodig was (C2.4). Dit laatste betekende overigens niet dat de kandidaat nooit meer terug mocht komen. Nieuwe kansen worden altijd gegeven.

5.2 Wat zijn volgens betrokkenen mogelijke verbeterpunten binnen de huidige aanpak?

Naast positieve punten in de huidige aanpak, is er ook aan de professionals en kandidaten gevraagd wat zij zien als mogelijke verbeterpunten binnen de huidige aanpak. Hieronder zijn de bevindingen beschreven.

5.2.1 Wat zeggen betrokken professionals?

Allereerst is een belangrijke constatering dat het huidige arbeidsklimaat duidelijk *geen* positieve rol speelt bij kandidaten die op zoek zijn naar een baan. Het vinden van een baan voor een kandidaat lukt wel, maar niet vaak genoeg (A1.9, A1.10). Vaak hebben werkgevers de keuze uit meerdere sollicitanten met een kwalificatie. *“Waarom zouden ze dan kiezen voor iemand waar ze veel begeleiding en aandacht aan moeten besteden?”* (A5.6). Als jobcoach is netwerken heel belangrijk, een goede samenwerking met werkgevers, niet zozeer het afstruinen van vacatures. Dit netwerken kost echter wel veel meer tijd en moeite (A5.7, A5.8).

Ook is gebleken dat professionals niet altijd voldoende tijd hebben om alle werkzaamheden naar tevredenheid uit te voeren (A2.2, A5.9, A5.15). Sommige kandidaten vereisen soms aanvullend één op één begeleiding, maar vaak is er geen tijd om die begeleiding te bieden. Daarnaast lijkt het haast onmogelijk voor de werkzame professionals om bij te houden welke afspraken er worden gemaakt met alle kandidaten, omdat het simpelweg te veel tijd kost (A4.12, A4.13).

Een ander punt wat door betrokken professionals naar voren werd gebracht is nabootsing van de werkelijkheid. Met het woord ‘werkelijkheid’ wordt in deze zin bedoeld: Verwachtingen die een werkgever van een werknemer heeft in een arbeidssituatie. De (A2.9, A2.10, A2.12). Men zegt dat het simpelweg niet mogelijk is om een zo goed mogelijke werkomgeving na te bootsen die overeenkomt met hoe het er in het ‘echte’ leven aan toe gaat. In een echte fabriek is het werk bijvoorbeeld veel strikter en meer productiegericht dan de werkzaamheden op de werkplaatsen binnen het Leger des Heils (A2.9). Daarnaast werken mensen in het echte bedrijfsleven vaak tussen de 32 en 40 uur per week. Dat kan vaak niet, omdat kandidaten ook nog in behandeling zitten (A2.10).

Een verbeterpunt dat veelal genoemd wordt door betrokken professionals is de communicatie. Op dit vlak valt er nog veel winst te behalen (A2.11, A2.13, A3.32).

“De Persoonlijke Begeleider is vaak nauwelijks op de hoogte van hoe de cliënt het hier doet. En dan denk ik van ‘Nou, daar is een hele stap te overbruggen’.” (A2.13)

Er wordt onderling (te) weinig besproken over hoe er met de programma’s Doen, Gaan en Baan wordt omgegaan, waardoor het gevaar dreigt dat de werkzame professionals langs elkaar heen gaan werken. Er wordt aangegeven dat er nog geen evaluatie heeft plaatsgevonden van de programma’s Doen, Gaan en Baan. Men heeft er wel veel behoefte aan om dit (plenair) te doen. De huidige programmatuur brengt soms onduidelijkheden met zich mee en er bestaat geen werkgroep meer om het programma te bespreken. Doen, Gaan, Baan ligt stil. Het is daarom van belang dat er wordt geëvalueerd om mogelijk aanpassingen uit te voeren waardoor het programma beter aan kan sluiten bij de instelling en bij de kandidaten (A2.23, A5.16, A5.17).

Ook merken de professionals dat er binnen verschillende locaties ook afwijkende belangen en visies zijn waardoor de communicatie ook niet op één lijn kan liggen. (A4.10, A4.11, A5.18, A5.19).

Over de motivatie, of juist het ontbreken van motivatie, van de cliënt zijn ook een aantal belangrijke dingen te benoemen. Het wordt als een probleem gezien dat de kandidaten vaak niet verplicht zijn om bepaalde werkzaamheden te verrichten. Veel kandidaten komen dan ook soms een aantal dagen of weken niet opdagen, of komen te laat. (A2.16, A2.18, A2.25). Dit wordt als probleem gezien omdat (op tijd) komen opdagen behoort tot de kernvaardigheden die iemand moet bezitten om aan het werk te kunnen gaan bij een werkgever. Het verplichten van kandidaten om deel te nemen kan dan meewerken om de kandidaten extrinsiek te motiveren (A3.16, A3.17, A3.23, A3.25).

Ook geeft één van de professionals aan dat dagbesteding soms op een laag pitje komt te staan wanneer kandidaten veel problemen ervaren op andere gebieden. Dagbesteding wordt dan niet als prioriteit gezien terwijl er wel is aangegeven dat het hebben van een dagbesteding een voorwaarde is om recht te hebben op een woonvoorziening binnen het Leger des Heils (A4.8, A4.10, A4.6).

Professionals geven aan dat op Groot Batelaar de faciliteiten niet altijd toereikend zijn om het maximale uit het re-integratietraject te halen. De aanwezige vormen van dagbesteding zijn heilzaam voor de kandidaten omdat zij bijvoorbeeld in de hout- en metaalwerkplaats arbeidsvaardigheden kunnen opdoen en hierin coaching en begeleiding ontvangen. Echter, deze faciliteiten/voorzieningen sluiten niet helemaal nauw aan op de werkelijkheid. Zo kan het namelijk zijn dat kandidaten niet 100% kunnen wennen aan arbeidsritme (A2.9) omdat zij, zoals eerder in dit hoofdstuk genoemd, niet 32 tot 40 uur in de week kunnen besteden aan arbeid.

Verder is het zo dat de werkzame professionals op locatie Arnhem graag bepaalde 'meetinstrumenten of faciliteiten' zouden hebben in de nabije omgeving (<5km) om beter aan te kunnen sluiten bij de (mogelijk nog onbekende) capaciteiten van de kandidaten (A3.20, A3.45). Op Vast en Verder zijn namelijk geen interne faciliteiten of voorzieningen aanwezig. De jobcoach moet externe netwerken aanboren om dagbesteding voor de kandidaten te faciliteren. Indien dit niet lukt kan dit nadelig zijn voor het 'arbeids'rehabilitatieproces. Als voorbeeld wordt genoemd dat de locatie Vast en Verder in Arnhem wordt onderhouden door externen, terwijl hier mogelijkheden liggen om internen (kandidaten) een dagbesteding te bieden. De professionals geven aan dat beleid, samen met toegewezen financiën mogelijk een belemmering kunnen zijn voor succesvolle re-integratie op deze locatie. Deze financiën zouden dan gebruikt worden om ontbrekende faciliteiten aan te vullen (A3.26, A3.27, A3.44)

5.2.2 Wat zeggen de kandidaten?

Allereerst mag genoemd worden dat de helft van de kandidaten aangeeft tevreden te zijn over de begeleiding. Op de vraag of zij verbeterpunten konden noemen op de manier waarop zij begeleid werden in het traject, gaven zij aan dat zij geen verbeterpunten wisten te noemen (B1.4, B2.6, C1.5).

Kandidaten voelen weinig druk om zich te kunnen motiveren voor de werkzaamheden. De consequenties van fout gedrag is naar mening van één van de geïnterviewde kandidaten niet helpend om in de toekomst in mindere mate tot geen onverantwoord gedrag meer te tonen (B2.8, B2.19).

"Ja, dat is een beetje het vrijwillige, want ze kunnen weinig doen eigenlijk. Er zitten geen gevolgen aan. Als ik wil dan kom ik niet." (D1.6)

Het is allemaal op vrijwillige basis en het heeft bijvoorbeeld geen negatieve gevolgen voor de uitkering van de kandidaten wanneer zij niet komen opdagen, dus in principe is er ook niet veel wat er tegen gedaan kan worden, volgens hen.

Als gevolg hiervan wordt er aangegeven dat het motiverend zou werken wanneer kandidaten daadwerkelijk iets overhouden aan de werkzaamheden, zoals een ‘papiertje’ waar op staat wat de kandidaat bij 50|50 geleerd heeft, of een echt diploma (D1.8, D1.9, D1.11, D1.12, D1.15). Kandidaten krijgen niet het gevoel dat zij goed worden voorbereid op het ‘echte’ leven bij een echte werkgever. Dit komt bijvoorbeeld door het feit dat zij te weinig uur per dag werken om te kunnen wennen aan de arbeidsmentaliteit bij een werkgever. Daar wordt vaak verwacht dat je op tijd bent en hele dagen werkt. Je kan niet zomaar aangeven dat je moe bent of niet lekker in je vel zit. Hier leren de kandidaten nog niet mee omgaan (D2.13, D2.14, D2.15)

5.3 Wat wordt er door betrokkenen gezegd over de samenwerking en communicatie?

Aan de geïnterviewden is gevraagd hoe zij de samenwerking en communicatie ervaren. Dit geldt voor zowel intern als extern. In deze paragraaf wordt nader toegelicht wat zij over dit onderwerp benoemd hebben.

5.3.1 Wat zeggen betrokken professionals?

Wat vooral door veel professionals wordt benoemd als essentieel in communicatie naar en samenwerking met de kandidaten, is transparantie en direct zijn. Zo snel mogelijk dingen bespreken omdat het dan bij zowel de professional als de kandidaat nog vers in het hoofd zit. Benoemen wanneer iemand een grens overschrijdt, confronteren. Een transparante houding, waarin je als professional altijd zegt wat je doet en doet wat je zegt is daarin belangrijk in de relatie naar de kandidaat toe, om het vertrouwen te krijgen en in gesprek te gaan (A1.5, A1.16, A1.17, A3.9, A5.31).

Vanuit het vertrouwen kan er in gesprek worden gegaan om de kandidaat te stimuleren/motiveren. Samen met de kandidaat ontdekken waar de interesses van de kandidaat liggen en vooruit kijken naar waar hij of zij heen wil. De professional speelt daarin een belangrijke rol, omdat hij degene is die de lat voor een cliënt hoger of lager kan leggen waardoor het haalbaar en reëel blijft. De rol van de professional speelt overduidelijk een belangrijke rol, zo lang maar niet uit het oog verloren wordt dat de kandidaat uiteindelijk degene is die de loop van het traject bepaalt. Daarvoor is wel een bepaalde mate van (intrinsieke of extrinsieke) motivatie nodig, volgens betrokkenen (A1.27, A2.4, A2.5, A3.5, A3.6, A4.1, A4.3, A4.5, A4.15).

Bij paragraaf 5.2.1 werden al de nadruk gelegd op de genoemde verbeterpunten omtrent communicatie (in het algemeen). In dit gedeelte wordt er besproken wat professionals zeggen over de communicatie onderling, binnen het team.

Het team bestaat uit een jobcoach, werkbegeleiders en eventueel een sociotherapeut.

Veel contact verloopt via de mail. Elke kandidaat heeft een volgsysteem die door elke betrokken professional geopend en bewerkt kan worden, een zorgplan. Op deze manier houdt men elkaar op de hoogte. Wanneer men dit regelmatig doorneemt kan men goed op de hoogte blijven van de vorderingen van de kandidaat. Er vindt ook elke dag om 9:00 werkoverleg plaats waar de belangrijkste dingen worden besproken (A1.1, A3.30, A3.31, A3.33, A3.40, A4.9, A4.18, A4.19, A5.14).

5.3.2 Wat zeggen de kandidaten?

Kandidaten zijn vrij open over de manier van begeleiden, maar dat blijft oppervlakkig. Bruikbare informatie vanuit de kandidaten is vooral het gegeven dat zij over het algemeen te spreken zijn over de begeleiding die zij krijgen. Zij kunnen altijd terecht voor een praatje, worden voldoende ondersteund in hun dagelijkse werkzaamheden of andere zaken waar zij hulp bij nodig hebben.

Begeleiders staan altijd klaar en maken tijd vrij om bepaalde behoeftes van de kandidaten te kunnen bespreken (B2.2, B2.5, C1.2, C1.3, C1.6, D1.1).

Communicatie bij kandidaten onderling wilt nog niet altijd vlekkeloos verlopen. Er zijn al een aantal conflicten geweest waarbij een kandidaat door toedoen van andere kandidaten onterecht werd beschuldigd. Een ander voorbeeld is het bestaan van seksuele intimidatie tussen bepaalde kandidaten (B1.8, B2.7, C1.14). De sfeer binnen de groep kandidaten kan een belangrijke rol spelen in het welbevinden van een kandidaat. Wanneer een kandidaat zich op zijn of haar plek voelt, in een veilige en gezellige omgeving, kan dit stimulerend werken voor de motivatie.

5.4 Aandacht voor psychosociale problematiek binnen de begeleiding

Voor de specifieke doelgroep van 50|50 Workcenter Arnhem is het van belang dat er wordt gekeken in hoeverre er in de begeleiding aandacht is voor psychosociale problematiek. In deze paragraaf zullen de uitkomsten van de interviews met betrekking tot dit onderwerp beschreven worden.

5.4.1 Wat zeggen betrokken professionals?

De werkzame professionals van 50|50 Workcenter hebben dagelijks te maken met een doelgroep die een breed scala aan psychosociale problematiek ervaart. Specifieke kenmerken van stoornissen worden beschreven in bijvoorbeeld een intakeverslag. Het is aan de persoonlijke begeleiding en/of jobcoach om hier naar goeddunken op te interveniëren (A1.14, A3.37, A3.38). Professionals geven aan dat wanneer zij verdieping zoeken in het kunnen aansluiten bij de beleveniswereld van de kandidaten, zij de ingevulde intake formulieren kunnen doorlezen (A1.12, A2.17, A3.39). Specifiek wordt benoemd dat voor locatie Arnhem er met ‘zorgplannen’ gewerkt wordt, uniek ten opzichte van andere afdelingen van het Leger des Heils (A3.29). Deze zorgplannen wijken af van andere formulieren omdat zorgplannen klantindicatoren³ bevatten en bijvoorbeeld intake formulieren niet.

Een deel van de professionals geeft aan dat niet alle benodigde kennis m.b.t. specifieke persoonlijkheids- en gedragsstoornissen bij hen aanwezig is (A4.16) en dat vergroting van deze kennis verdieping zou brengen in hun werk (A4.18). Verder komt naar voren dat voor een deel van de werkzame professionals geldt, dat er al kennis en ervaring aanwezig is over persoonlijkheidsstoornissen (vanuit eerdere opgedane werkervaring) wat zij nu als heilzaam ervaren m.b.t. het werken met de doelgroep (A2.17). Kanttekening hierbij is, is dat een significant deel van de werkzame professionals het genoeg vinden dat zij deze psycholoog kunnen raadplegen en hoeven niet direct psycho-educatie te ontvangen om zelf deze kennis te vergaren. (A3.8, A5.22).

Professionals geven aan dat wanneer er sprake is van begeleiding op het gebied van psychosociale problematiek er wel duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen begeleiding en behandeling (A1.12, A4.2). Behandeling vindt plaats door bijvoorbeeld Iriszorg of een psycholoog, niet door de professionals van 50|50 Workcenter. Wat betreft het begeleiden naar arbeidsre-integratie en het rekening houden met de psychosociale problematiek wordt er geprobeerd om een balans te maken door de werkzame professionals. Zij geven aan naar de kandidaat toe dat zij zich niet willen mengen in eventuele behandeling, maar dat zij wel op gepaste manier rekening houden met de psychosociale problematiek van de kandidaat (A1.12, A4.2).

³ Klantindicatoren geven informatie over bepaalde aspecten die van belang zijn voor de cliënt. Voorbeelden van klantindicatoren zijn: Lichamelijke gesteldheid, woonvaardigheden, financiën en sociale vaardigheden. Het geeft de huidige situatie en de gewenste situatie per indicator weer, zodat dit inzichtelijk is voor de betrokken professionals.

Als voorbeeld wordt gegeven dat “rekening houden met” niet betekent “accepteren van” en dat begrip voor de situatie van de kandidaat getoond wordt en dat vervolgens vanuit daar verder gekeken/gehandeld wordt (A1.13).

5.4.2 Wat zeggen de kandidaten?

Geïnterviewde kandidaten geven aan dat het als prettig ervaren wordt om gesprekken te voeren met de psycholoog op locatie Groot Batelaar. Dit lucht op en voorkomt opeenstapeling van gedachten (B1.5, B1.6). Als voorbeeld wordt genoemd dat een gesprek met de psycholoog sociale isolatie doorbreekt (B1.6). Aansluitend hierop wordt genoemd dat gesprekken die over psychosociale problematiek gaan eigenlijk dubbel worden gevoerd, eenmalig met bijvoorbeeld een psycholoog of de Iriszorg, en daarna met de persoonlijk begeleider. Dit is helpend voor de kandidaat om datgene wat besproken is, goed te verwerken (B2.2).

Kandidaten geven aan dat de begeleiding goed aansluit bij wat de kandidaten mentaal willen en/of kunnen (D1.14) en dat zij niet het gevoel hebben gepusht te worden naar ‘onveilige/ongewenste’ situaties. Voorbeelden die genoemd worden zijn bijvoorbeeld het zelf aangeven van grenzen (C2.6) en op passende manier interveniëren wanneer een onveilige situatie is ontstaan door (veranderde) groepsdynamiek (C2.4).

5.5 Wat zijn volgens betrokkenen succesfactoren voor een goede begeleiding?

In deze paragraaf wordt er puur gekeken naar wat de geïnterviewden als succesfactoren zien in de begeleiding. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de interactie tussen de professionals en de kandidaten en welke rol de omgeving daarbij speelt.

5.5.1 Wat zeggen betrokken professionals?

Betrokken professionals geven aan dat het belangrijk is dat er aansluiting plaatsvindt en dat de kandidaat positief wordt benaderd. De professionals willen samen met de kandidaat passend werk vinden waarbij de kandidaat het beste tot zijn of haar recht kan komen. Dit houdt dus in dat er voldoende diversiteit binnen de werkzaamheden moet zijn om daadwerkelijk iets te vinden waar de kandidaat mee uit de voeten kan (A1.3, A1.20).

Een ander punt wat wordt gezien als essentieel voor een goede begeleiding, is het bieden van structuur aan de kandidaat. Zo is er bijvoorbeeld op Belmont een zero-tolerance beleid op gebied van alcohol en drugs. Zo weet men waar men aan toe is en heerst er duidelijkheid. Wanneer er vervolgens wel drugs wordt gebruikt, hangt daar een consequentie aan vast. Een bepaalde vorm van verplichten om mee te doen met programma’s of methodieken zou volgens de professionals op verschillende locaties een positief effect hebben (A1.18, A3.24, A3.25).

Door drie verschillende professionals wordt benoemd dat de locatie (Belmont en Groot Batelaar) een succesfactor is voor een goede begeleiding. De rust en de ligging dragen bij aan het creëren van een gemoedelijke sfeer. Ver van de stad en alle onrust die daarbij komt kijken. Ook speelt de locatie een essentiële rol bij de invulling van dagbesteding. Bij zowel Belmont als Groot Batelaar is er in de nabije omgeving, of zelfs op locatie, de mogelijkheid tot het uitvoeren van werkzaamheden. Bij Vast en Verder is dit niet het geval. Een andere succesfactor die wordt genoemd is dus het hebben van werkvoorzieningen in de nabije omgeving (A1.20, A1.21, A2.20, A3.22, A5.26).

5.5.2 Wat zeggen de kandidaten?

Geïnterviewde kandidaten zijn m.b.t. het thema succesfactoren kort en bondig geweest. Vanuit de interviews is vooral gezocht naar informatie over wat nodig is in (succesvolle) begeleiding en daarop aansluitend, mogelijke verbeterpunten.

Succesfactoren in de begeleiding naar re-integratie die genoemd worden door kandidaten zijn het kunnen opbouwen van een sociaal netwerk (C2.2) omdat het voor hen als 'heilzaam' wordt ervaren om 'positieve' contacten op te doen. Verder wordt genoemd dat 'kennis en ervaring' bij werkzame professionals helpend is bij specifiek deze doelgroep omdat een voorbeeldfunctie voor hen belangrijk is, waarbij als voorbeeld de werkbegeleider als 'metaalman' gebruikt wordt (D2.2). Wat ook herhaaldelijk naar voren komt en door meerdere kandidaten aangegeven wordt, is het feit dat zij gebaat zijn bij regelgeving en structuur (D2.6, B2.16). Het hebben van 'een stok achter de deur' in de vorm van een persoonlijk contactmoment met een begeleider die navraag doet over gemaakte afspraken van die dag helpt hen bij het managen van taken/afspraken op micro niveau.

5.6 Conclusie en beantwoording deelvraag

Voor de beantwoording van deze deelvraag is geen separate tussenconclusie vereist. De beantwoording van de deelvraag: *“Wat is er volgens de betrokkenen nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?”* is feitelijk de conclusie die te trekken is na het verwerken van de informatie uit de interviews met betrokkenen.

Gebleken is dat de persoonlijke betrokkenheid van de werkzame professionals in het werken met de doelgroep doorslaggevend is voor succesvolle begeleiding. Op alle vestigingen van 50|50 Workcenter is deze persoonlijke betrokkenheid waarneembaar door zowel professionals als kandidaten. De kandidaten geven aan dat de interventies van bijvoorbeeld de persoonlijke begeleiders hen helpen bij het bespreken van probleempunten, het houden aan afspraken en met het werken aan hun leerdoelen. Structuur bieden in deze vorm is nodig in de begeleiding voor de doelgroep en de spreekwoordelijke ‘stok achter de deur’ is een controle middel om te checken of kandidaten gemaakte afspraken nakomen. Geïnterviewde werkzame professionals geven aan dat zij niet altijd de tijd hebben om bij te houden welke kandidaat welke afspraken heeft en dat tijdsdruk soms een rol speelt.

Wat volgens betrokken professionals heilzaam is in het vinden van dagbesteding voor kandidaten, is om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de kwaliteiten van de betreffende kandidaat. Wat kan hij/zij goed? Waar heeft hij/zij interesse voor? Door hierbij aan te sluiten wordt het zelfvertrouwen van de kandidaat vergroot. Zelfvertrouwen gaat hand in hand met interne motivatie, twee termen die nodig zijn in succesvolle begeleiding tot re-integratie.

Betrokken professionals dienen transparant en direct te zijn in handelen en communiceren. Met de doelgroep van Vast en Verder is het belangrijk om te “doen wat je zegt en te zeggen wat je doet”. Daarbij aansluitend, kandidaten kunnen sociaal contact met werkzame professionals ook waarderen, het contact gedurende de week hoeft niet alleen programmagericht te zijn (leerdoelen, competenties, dagbesteding) maar mag ook sociaal van aard zijn. Dit sluit aan bij de persoonlijke betrokkenheid van werkzame professionals.

Succesvol in de huidige aanpak is het feit dat iedereen, ongeacht kennis, ervaring en achtergrond, in kan stromen in het programma zoals gebruikt door 50|50 Workcenter. Effectief voor de doelgroep is dat zij eventuele fasen in het proces kunnen ‘herhalen’ wanneer zij nog niet toe zijn aan een volgende fase. Hierin ligt echter ook de valkuil voor bijvoorbeeld 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem, omdat deze doelgroep mogelijk gedurende langere tijd ‘vast’ zit in de eerste fasen van het programma ‘Doen’. De gebruikte programmering is mogelijk niet effectief inzetbaar bij de doelgroep. Geïnterviewde werkzame professionals geven aan dat er in sommige gevallen langs elkaar heen gecommuniceerd wordt m.b.t. het werken met de programma’s “Doen, Gaan, Baan” en dat er nog geen enkele keer geëvalueerd is. Hier is wel sterk behoefte aan en dat zou mogelijk kunnen bijdragen aan het vergroten van de effectiviteit van de programma’s. Misschien is het wel zo dat voor de locatie Vast en Verder in Arnhem een andere, meer specifieke programmering nodig is. Dit omdat hier geen interne faciliteiten aanwezig zijn m.b.t. het invullen van dagbesteding en zij afhankelijk zijn van externen.

Betrokken kandidaten geven aan dat voor een succesvolle begeleiding tot re-integratie er voor hen 'iets in moet zitten'. Kandidaten van 50|50 Workcenter willen graag een startbewijs verdienen (bijvoorbeeld in de vorm van een erkend certificaat of diploma) om de arbeidsmarkt op te gaan na het te doorlopen traject bij 50|50 Workcenter. Dit zou ook bijdragen aan zelfvertrouwen en interne motivatie. Hotel Belmont is bijvoorbeeld een erkend leerbedrijf. Wat zou kunnen bijdragen in de begeleiding tot re-integratie op andere vestigingen is zo'n erkenning of samenwerking met een erkend leerbedrijf i.c.m. bijbehorende meetinstrumenten en faciliteiten.

Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies van het onderzoek geformuleerd. Dit wordt per deelvraag apart uitgewerkt. Hierna volgt de beantwoording van de hoofdvraag. Uiteindelijk zullen de conclusies en de beantwoording van de hoofdvraag dienen als fundament voor de aanbevelingen. De aanbevelingen worden later in dit hoofdstuk beschreven.

6.1 Conclusies

Deelvraag 1

Wanneer is, volgens de visie van 50|50, een kandidaat succesvol geactiveerd tot re-integratie?

De kandidaten staan centraal bij de werkwijze van 50|50 Workcenter. Trajectbegeleiding gaat uit van het in de eigen kracht zetten van de kandidaat en sluit aan op wat hij/zij zelf wil en kan. De programma's Doen, Gaan en Baan bestaan uit verschillende fasen die houvast bieden aan het ontwikkelingsproces van de kandidaten. Het is de bedoeling dat de kandidaat zich bepaalde start- en eindkwalificaties eigen maakt om zo door te kunnen stromen naar de volgende fase. Essentieel voor goede ondersteuning en begeleiding is dat kandidaten eerst het traject 'Doen' doorlopen voor zij verder kunnen gaan naar 'Gaan' is niet essentieel voor een succesvolle begeleiding. Dit vervolgprogramma gaat namelijk uit van het hebben van een aantal eind en startkwalificaties van het voorgaande programma "Doen". Begeleiding sluit hier op aan en zal niet meer in de benodigde (basis)vaardigheden coachen maar zich richten op bijvoorbeeld het vergroten van de zelfstandigheid van de kandidaten.

Succesvolle begeleiding naar re-integratie draait niet alleen om het behalen van het einddoel 'loonvormende arbeid op contractbasis te verrichten zonder jobcoaching' maar het proces naar dit (eind)doel toe is minstens net zo belangrijk. Het einddoel valt onder de term 'passend werk' maar deze term is rekbaar indien kandidaten niet door kunnen stromen naar reguliere arbeid. Ook vrijwilligerswerk, dagbesteding of een(beroeps)opleiding kan gezien worden als 'het hoogst haalbare'. Mocht laatstgenoemde niet lukken na evaluatie van een periode waarin een kandidaat gewerkt heeft met (leerdoelen) binnen een bepaalde fase, dan kan gekozen worden tot verlenging van het traject binnen het programma. Hieraan zijn geen beperkingen verbonden.

Deelvraag 2

Wat is er volgens de literatuur nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?

Vanuit een literatuurstudie is gebleken dat psycho-educatie m.b.t. coaching van mensen met een persoonlijkheid- of gedragsstoornis, een vereiste is. De psychosociale problematiek van de desbetreffende doelgroep is complex en om verdieping te vinden in het werk van de betrokken professionals is uitgebreide kennis (en indien mogelijk, ervaring) essentieel.

Hechting ligt aan de basis van veel psychosociale problematiek. Vanuit literatuuronderzoek zijn verbanden getrokken tussen onveilige hechting, omgaan met grenzen en het aangaan van nieuwe (sociale) relaties. Hulpverleners kunnen hier op aan sluiten door cognitieve interventies en/of technieken. Voorbeelden van deze cognitieve interventies/technieken zijn psychodrama, psychodynamische benadering, gedragstherapeutische-methodiek en de transactionele analyse.

Onderzochte literatuur specifiek gericht op arbeidsrehabilitatie leverde een nieuwe methodiek op genaamd IPS (Individuele Plaatsing en Steun) welke met een aantal punten een bijdrage kan leveren aan het activeren van kandidaten tot re-integratie. Zo gaat bijvoorbeeld eerst plaatsing en dan training mogelijke vernieuwing brengen t.o.v. eerst trainen en vervolgens plaatsen. Het vinden van een regulier betaald werk staat centraal. Ook is er veelal sprake van 'coaching on the job' waarbij begeleiding op de werkplek van de cliënt plaatsvindt. Daarnaast wordt de arbeidsrehabilitatie niet meer gezien als een separaat onderdeel, maar is het geïntegreerd in de GGZ-hulpverlening waarbij de IPS-begeleider deel uit maakt van het GGZ-team.

Het is van belang dat iedere betrokken professional volledig achter de methodiek staat, zowel interne als externe partijen. De voorkeuren van de cliënt staan centraal binnen het traject en de begeleiding kan langdurig zijn, afhankelijk van de wens en de vorderingen van de cliënt.

Deelvraag 3

Vanuit interviews met betrokkenen op verscheidene locaties van 50|50 Workcenter Gelderland is

Wat is er volgens de betrokkenen nodig in de begeleiding om de kandidaten te activeren tot re-integratie?

gebleken dat de persoonlijke betrokkenheid van werkzame professionals binnen 50|50 Workcenter de begeleiding van de kandidaten ten goede komt. Kandidaten voelen zich gehoord en kunnen indien nodig met vragen op meerdere levensgebieden terecht bij de werkzame professionals. Het handelen en de interventies die daaruit voortvloeien zijn gericht op het vergroten van het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid van de kandidaten. Structuur is een term die door beide (geïnterviewde) partijen meermaals naar voren komt als zijnde een succesfactor in de begeleiding naar re-integratie. Ook motivatie speelt een grote rol, waarbij altijd geprobeerd wordt om aan te sluiten bij de interne motivatie van de kandidaten.

Begeleiding heeft niet altijd alleen te maken met (arbeids)rehabilitatie maar heeft ook een sociale kant. Geïnterviewde kandidaten geven aan het zeer te waarderen om eens in de zoveel tijd iets te doen in de vorm van afleiding, bijvoorbeeld gezamenlijk iets leuks doen na een afspraak.

Transparantie is ook een essentiële factor. Als werkzame professional van 50|50 Workcenter die werkt met de doelgroep zoals op locatie Vast en Verder in Arnhem dien je te allen tijde "te doen wat je zegt, en te zeggen wat je doet". Dit draagt bij aan de vertrouwensband met de kandidaten.

Om verdieping te vinden in het werken met de doelgroep is het nodig om kennis te hebben van psychosociale problematiek en hoe het beste daarbij aan te sluiten is. Dit is de gewenste situatie omdat interventies dan direct plaats kunnen vinden zonder dat eerst een vergadering of overleg nodig is. Indien kennis en ervaring niet een vereiste (kunnen) zijn voor het werken met de doelgroep dan dient een specialist onderdeel te zijn van het (multidisciplinaire) team rondom de kandidaat, het liefst op locatie. Communicatie moet vlot en snel verlopen.

De doelgroep van 50|50 Workcenter op locatie in Arnhem vraagt een specifieke aanpak. De gebruikte programmatuur "Doen, Gaan en Baan" lijkt niet effectief inzetbaar op deze locatie omdat

men veelal niet verder komt dan fasen van het programma “Doen”. Dagbesteding valt soms geheel weg omdat andere problematiek de aandacht vraagt. Ook het feit dat de dagbesteding niet intern gefaciliteerd kan worden is een beperkende factor. Er is sterk behoefte aan evaluatie van de programma’s omdat dit nog niet heeft plaatsgevonden. Mogelijk kan dan de conclusie getrokken worden dat een alternatief bedacht/ontwikkeld dient te worden specifiek gericht op locatie Vast en Verder in Arnhem.

Geïnterviewde kandidaten geven aan dat zij, na het doorlopen van een re-integratietraject, iets tastbaars in de vorm van een certificaat of diploma zouden willen ontvangen als ‘doel’ of ‘eind’ van de arbeidsrehabilitatie. Dit laatste zou mogelijk bijdragen aan de interne motivatie van de kandidaten omdat dit hetzelfde werkt als een beloningssysteem.

6.2 Beantwoording hoofdvraag

Wat zou volgens de literatuur en betrokkenen nodig moeten zijn voor een succesvolle begeleiding om de kandidaten van 50|50 Workcenter locatie Arnhem te kunnen activeren tot re-integratie?

Naar aanleiding van een literatuurstudie en interviews met betrokkenen kan er geconcludeerd worden dat succesvolle begeleiding afhankelijk is van een aantal factoren. Persoonlijke betrokkenheid van werkzame professionals en (werk)ervaring en kennis over succesvol interveniëren op specifieke persoonlijkheids- en gedragsstoornissen zijn doorslaggevend in het werken met de doelgroep. Zo staat bijvoorbeeld hechtingsproblematiek veelal aan de basis van persoonlijkheidsstoornissen en kan een hulpverlener met deze kennis in het achterhoofd beter aansluiten bij de leefwereld van de kandidaat. Daarnaast valt of staat succesvolle re-integratie met een programma of methodiek welke nauw aansluit bij de mogelijkheden van de specifieke doelgroep op locatie. De vanuit literatuur onderzochte methodiek IPS (Individuele Plaatsing en Steun) sluit mogelijk goed aan bij de mogelijkheden en capaciteiten van de doelgroep van 50|50 Workcenter en biedt perspectief omdat dit als geheel of in delen toepasbaar is op de doelgroep van locatie Vast en Verder in Arnhem.

6.2 Aanbevelingen

1

Er dient een evaluatie plaats te vinden van de programma's Doen, Gaan en Baan.

Tot op heden is Doen, Gaan en Baan nog niet geëvalueerd. Er is nu geruime tijd mee gewerkt en de werkzame professionals van 50|50 Workcenter hebben behoefte aan evaluatie. Daarnaast is het goed dat de werkzame professionals die de programma's in de praktijk hebben meegemaakt hier met elkaar over communiceren en ervaringen uitwisselen. Momenteel geeft meer dan de helft van de werkzame professionals een eigen invulling aan de programma's. Alle betrokkenen van 50|50 Workcenter zijn gebaat bij deze evaluatie en uitwisseling van ervaring(en).

Mogelijke aandachtspunten voor een evaluatie zouden kunnen zijn:

- Resultaten
- Ondervonden hindernissen
- Is het geschikt voor de doelgroep?
 - Zijn de startkwalificaties van de vervolprogramma's wel haalbaar voor de doelgroep?
 - Zijn de programma's wel inzetbaar op specifieke locaties?
- Aansluiten bij huidige arbeidsklimaat
- Denken vanuit de kandidaat of denken vanuit de werkgever?
- Hoe aan te sluiten bij (individuele) gedragsproblematiek? Is hier genoeg ruimte voor?

2

Om meer verdieping te kunnen bieden in het werken met de doelgroep van 50|50 Workcenter, zou psycho-educatie kunnen helpen om passend te interveniëren indien nodig en kan er nog beter aan worden gesloten bij de behoeften van de kandidaten.

Een deel van de geïnterviewde professionals vindt het heilzaam dat (extra) kennis opgedaan wordt om beter aan te kunnen sluiten bij de individuele behoeften van de doelgroep waarmee zij werken. Vanuit literatuurstudie is bijvoorbeeld gebleken dat achter psychosociale problematiek vaak ook hechtingsproblematiek schuilt. Kennis van psychosociale problematiek kan werkzame professionals helpen deze verdiepingsslag met de kandidaten te maken m.b.t. het opbouwen van nieuwe relaties, het vergroten van zelfvertrouwen en het opbouwen van motivatie. Dit komt ook het arbeidsrehabilitatieproces ten goede.

Er ligt mogelijk ruimte om een vervanger te ontwikkelen voor de programma's Doen, Gaan en Baan specifiek voor locatie Vast en Verder in Arnhem. Deze aanbeveling volgt op de evaluatie die zou plaatsvinden n.a.v. aanbeveling 1).

Op locatie Vast en Verder in Arnhem ligt geen methodiek of programma welke geschreven is specifiek naar gelang de mogelijkheden en capaciteiten van de aanwezige doelgroep. Ervaring leert de werkzame professionals dat weinig succes wordt geboekt met het bereiken van de vervolprogramma's 'Gaan' en 'Baan' door de kandidaten. Het zoeken van zinvolle dagbesteding komt neer op de schouders van de jobcoach die verantwoordelijk is voor het vinden van zo veel mogelijk plaatsen voor zijn kandidaten. Deze dagbesteding valt in de praktijk vaak weg door andere problematieken welke urgenter van aard zijn. Vanuit interviews is gebleken dat nabootsing van de werkelijke arbeidssituaties niet mogelijk is binnen de bestaande locaties. Met deze locaties wordt dan specifiek bedoeld Groot Batelaar en Hotel Belmont. Voor de onderzochte methodiek IPS geldt dat kandidaten wel een werkelijke arbeidssituatie ervaren omdat zij vanaf de start van het traject belanden op een werkvloer. Uit dit onderzoek is gebleken dat IPS betere resultaten boekt op arbeidsre-integratie dan de programma's Doen, Gaan en Baan in Gelderland.

IPS (Individuele Plaatsing en Steun) kan mogelijk een vervanger of aanvulling zijn op de bestaande programma's en trajecten waarmee gewerkt wordt bij 50|50 Workcenter. Hierdoor zou mogelijk beter aangesloten kunnen worden op de mogelijkheden en capaciteiten van de doelgroep specifiek voor locatie Arnhem. Vervolgonderzoek naar implementatie van IPS op locatie Vast en Verder in Arnhem wordt aanbevolen.

Het kunnen aanbieden van een erkend certificaat of diploma kan een aanvulling zijn op de re-integratie van kandidaten van 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem.

Geïnterviewde kandidaten geven aan dat zij uiteindelijk door willen stromen naar de arbeidsmarkt. Hiervoor zouden zij graag een diploma of startkwalificatie in de vorm van een erkend certificaat willen ontvangen. Dagbesteding krijgt hierdoor voor hen 'een doel' en iets tastbaars in de vorm van een beloning. Het werken voor een certificaat of diploma is geen beloningssysteem op zich, maar het effect op de kandidaten werkt hetzelfde. Hierdoor wordt de interne motivatie mogelijk vergroot.

Dit alles kan bewerkstelligd worden door een samenwerking aan te gaan met een erkend leerwerkbedrijf dat de kandidaten uiteindelijk kan voorzien van een tastbare startkwalificatie in de vorm van een certificaat of diploma. Hierdoor wordt dagbesteding en arbeidsrehabilitatie samengevoegd.

Wanneer kandidaten afspraken hebben met bijvoorbeeld medewerkers van het UWV of de reclassering dan moeten deze afspraken helder en duidelijk gecommuniceerd worden met de begeleiding. Nog te vaak lopen kandidaten en werkzame professionals langs elkaar heen m.b.t. afspraken met externen wat mogelijk ten koste gaat van effectieve dagbesteding.

Het (werk)doel arbeidsritme opdoen (binnen de dagbesteding van minimaal 20u in de week) wordt in de praktijk niet altijd behaald omdat kandidaten veel tijd kwijt zijn aan afspraken met externen die langs de begeleiding heen gaan. Het kan voor komen dat een kandidaat een dagdeel mist wat niet heilzaam is voor het opdoen van arbeidsritme. Dat dit enkele keren voor komt is niet erg, maar werkzame professionals zien dit in de praktijk te vaak gebeuren.

6.3 Discussie

Tijdens ons literatuuronderzoek hebben wij de IPS-methodiek beschreven aan de hand van gepubliceerde informatie met betrekking tot deze methodiek. In deze publicatie wordt ook ingegaan op het financiële aspect van de mogelijke implementatie van IPS. Wij zijn ons ervan bewust dat het financiële aspect van het implementeren of gebruiken van gedeelten van IPS een belangrijke factor is rekening mee te houden gezien de huidige economische situatie. Echter hebben wij wegens het tijdslimiet van dit onderzoek besloten om dit onderwerp niet te belichten omdat het simpelweg niet haalbaar was.

Ook het opzetten van (of in samenwerking gaan met) een erkend leerwerkbedrijf waardoor er fysieke werkplekken vrij komen voor kandidaten van 50|50 Workcenter op locatie Arnhem vraagt bijvoorbeeld ruimte in een financiële begroting.

Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op het financiële gedeelte van implementering van IPS, of delen hiervan en bijvoorbeeld het opzetten van nieuwe voorzieningen zoals een leerwerkbedrijf op (of dichtbij) 50|50 Workcenter, locatie Arnhem.

6.4 Evaluatie

Productevaluatie

Voorafgaand aan ons onderzoek hebben wij een aantal doelstellingen beschreven:

- 4) Een overzicht van wat nodig is vanuit de documentatie van 50|50 Workcenter Nederland voor succesvol geactiveerde re-integratie van kandidaten.
- 5) Een overzicht vanuit de literatuur met bruikbare methodieken en/of coachingstechnieken voor succesvol activeringswerk toepasbaar op de kandidaten van 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder in Arnhem.
- 6) Door informatievergaring vanuit interviews, literatuur en document onderzoek hebben wij in beeld wat nodig is om een succesvolle begeleiding te realiseren van kandidaten voor re-integratie op de arbeidsmarkt.

Aan het eind van dit onderzoek kunnen wij stellen dat deze doelstellingen naar tevredenheid zijn behaald.

Onze opdrachtgever heeft ons voorzien van voldoende documentatie met relevante informatie voor dit onderzoek. Aan de hand van deze documentatie hebben wij ons goed kunnen oriënteren op de huidige werkwijze binnen het Leger des Heils en zo onze eerste deelvraag naar onze mening goed en duidelijk kunnen beantwoorden. Kanttekening hierbij is, dat wij met een bepaalde verwachting het onderzoek in zijn gegaan. Deze verwachting was dat er al bestaande dagbestedingsvoorzieningen aanwezig zouden zijn op locatie in Arnhem. Het feit dat dit niet zo was leidde tot onduidelijkheid. We hebben het onderzoek uitgevoerd met in ons achterhoofd, dat er op locatie in Arnhem arbeidsvoorzieningen waren waar de kandidaten fysiek aan het werk konden gaan. Pas bij de interviews kwamen wij erachter dat dit niet het geval is. Hierdoor moesten resultaten van bijvoorbeeld de interviews kritisch geselecteerd worden op relevantie met de locatie Arnhem.

Tijdens de literatuurstudie hebben wij zeer relevante literatuur kunnen vinden met betrekking tot ons onderzoek, waardoor wij geconstateerd hebben dat er naast de arbeidsrehabilitatieprogramma's van het Leger des Heils ook andere arbeidsrehabilitatiegerichte programma's en methodieken bestaan die veelal verschillen met de huidige aanpak bij 50|50 Workcenter op locatie Vast en Verder. Hierdoor hebben wij veel nieuwe inzichten kunnen verschaffen. Deze nieuwe inzichten zijn voor de opdrachtgever interessant omdat het mogelijk perspectief biedt om de huidige aanpak te kunnen verbeteren.

Als laatste hebben wij veel bruikbare informatie verkregen uit de afgenomen interviews met betrokkenen. Aanvankelijk is er vastgesteld om 12 personen te interviewen. Dit zijn er uiteindelijk 11 geworden, omdat er in de afgelopen periode twee personen, die voor ons nuttig waren om te interviewen, niet de mogelijkheid hadden om aanwezig te zijn wegens ziekte en vakantie. Dit heeft ertoe geleid dat wij twee professionals minder hebben kunnen interviewen dan in eerste instantie gepland was. Hierdoor zou mogelijk nog meer aanvullende informatie verkregen kunnen zijn wat tot nieuwe inzichten zou hebben kunnen leiden.

De informatie die wij uit de interviews hebben kunnen halen heeft ons geholpen om een goed beeld te kunnen vormen van de begeleiding binnen verschillende instellingen van het Leger des Heils m.b.t. de specifieke doelgroep waar wij ons onderzoek op hebben gebaseerd.

Uiteindelijk kunnen wij stellen dat de deelvragen op een goede manier zijn geformuleerd, waardoor wij van de juiste informatie voorzien waren om de uiteindelijke hoofdvraag te beantwoorden. We zijn tevreden met de aanbevelingen die zijn ontstaan aan de hand van onze bevindingen.

Procesevaluatie

De planning die door ons is gemaakt alvorens het onderzoek is in globale lijnen de leidraad geweest waarop wij hebben gewerkt. Eén van de onderzoekers, Patrick, heeft halverwege dit onderzoek zijn enkel gebroken en heeft daarbij een operatie ondergaan. Hierdoor is helaas kostbare tijd verloren, maar door het verliezen van zijn mobiliteit is hij ook niet in staat geweest om interviews op locatie af te nemen. Een belangrijke beslissing die wij hierbij hebben moeten nemen is dat Yaron zich meer bezig heeft moeten houden met het afnemen van interviews, waar Patrick zich meer heeft gericht op de uitwerking van deze interviews. Er is hierbij wat tijd verloren gegaan en hebben de interviews meer tijd gekost dan wij aanvankelijk dachten, maar het heeft geen negatieve rol gespeeld bij het uitvoeren van ons onderzoek.

De samenwerking tussen ons als onderzoekers en alle andere betrokken partijen is goed verlopen. Er zijn geen belangrijke gebeurtenissen geweest die van invloed waren op het proces. Het enthousiasme van verschillende betrokkenen die ons hebben geholpen bij dit onderzoek heeft ons gestimuleerd bij de uitvoering. Al met al kunnen wij terugkijken op een geslaagde samenwerking. Wij waren over het algemeen kort en bondig van stof.

Dit leidde soms tot globale beschrijvingen waarbij we het risico liepen om dingen te laten liggen of over het hoofd te zien. Aan de hand van voldoende feedbackmomenten met zowel de opdrachtgever als de afstudeerbegeleider heeft dit naar ons idee niet tot problemen of missende informatie geleid.

Dit onderzoek hebben Patrick en Yaron samen uitgewerkt en vormgegeven. Elk hoofdstuk had een eindverantwoordelijke. Yaron is eindverantwoordelijk voor hoofdstuk een, vijf, zes, de leeswijzer, samenvatting en de spellingscontrole. Patrick is eindverantwoording voor het voorwoord, hoofdstuk twee, drie, vier en de vormgeving en layout.

Bijlagen

Bijlage 1: Literatuurlijst

Bijlage 2: Documentenlijst

Bijlage 3: Inhoud digitaal bronnenboek

Bijlage 4: Kernlabelschema

Bijlage 5: Topiclijst betrokken professionals

Bijlage 6: Topiclijst kandidaten

Bijlage 1: Literatuurlijst

Altrecht. (z.d.). 'ACT-teams: outreachende ambulante intensieve zorg'. Website geraadpleegd op 22-04-2014, via:

<http://www.altrecht.nl/ggz/60987/ACT-teams#.Uy1jVl5Nww>

American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Washington, DC.

Arendsen Hein, M. Hoijtink, T,a,E. Gilhuis, H, P. (2004). 'Psychodrama en Transactionele Analyse' p. 22-27. Bohn Stafleu van Loghum: Houten.

Bartelink, C. (2013) . 'Wat werkt: Motiverende Gespreksvoering?' (Onderzoek in opdracht van het Nederlands Jeugd Instituut). Gedownload op 24-02-2014, via:

[http://www.nji.nl/nl/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf](http://www.nji.nl/nl/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf)

Becker, D. & Drake, R. (2001). 'Dartmouth Psychiatric Research Center'. Website geraadpleegd op 21-03-2014, via:

<http://sites.dartmouth.edu/ips/about-ips/ips-practice-principles/>

Bond, G.R., Drake, R.E., & Becker, D.R. (2008). 'An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment'. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31

Brörman, Nikki. (2010). 'Methodebeschrijving, Werk: Een zorg minder!' Databank effectieve interventies, Movisie. Gedownload januari 2014 via:

[http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20Werk%20een%20zorgminder!%20\[MOV-57317-0.2\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20Werk%20een%20zorgminder!%20[MOV-57317-0.2].pdf)

Duijvestijn, P. (2011). 'Methodebeschrijving, Begeleid Werken - een individuele, vraaggerichte benadering'. Databank effectieve interventies, Movisie. Gedownload januari 2014 via:

[http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20BW-IVB%20\[MOV-301626-0.3\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20BW-IVB%20[MOV-301626-0.3].pdf)

Groot, I. (2009). 'Hoe helpen we langdurig werklozen aan een baan'. *TPEdigitaal jaargang 3, nr. 2*. Geraadpleegd op 02-01-2014, via:

http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/4_-2-2009.pdf

Hazel, van den R, Schildkamp, B. (2013). 'Pilot activering dak- en thuislozen gemeente Arnhem'. Seinpost. Waalwijk.

Hoof, F. van, Ketelaars, D., & Weeghel, J. van (2000). 'Dac in, Dac uit; een longitudinaal onderzoek bij bezoekers van dagactiviteitencentra in de GGZ'. Utrecht: Trimbosinstituut.

Inspectie Werk en Inkomen (2011). 'Programmarapportage Activering jongeren'. Geraadpleegd op 02-01-2014, via:

http://www.inspectieszw.nl/Images/Programmarapportage%20Activering%20jongeren_tcm335-312913.pdf

Kenniscentrum Phrenos. (2013). *'Individuele Plaatsing en Steun (IPS)'*. Website geraadpleegd op 17-03-2014, via:

http://www.kcphrenos.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=811&Itemid=486

Kenniscentrum Phrenos. (2008). *'Een IPS-programma opzetten, hoe doe je dat? Een handreiking'*. Utrecht.

Kohnstamm, R. (2009). 'Het jonge kind, Kleine ontwikkelingspsychologie' p. 171-172. Nohn Stafleu van Loghum: Houten.

Laat, P. de. (2005). *'Psychodrama, een actiegerichte methode voor exploratie, reflectie en gedragsverandering'*. Van Gorcum b.v.: Assen.

Marone & Golowka. (2000). *Psychiatric Rehabilitation Journal*

Lehman, A.F., Goldberg, R., Dixon, L.B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., & McDonnell, K. (2002). *'Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses'*. Archives of General Psychiatry, 59

Mahler, M. S. (2000). *'The Psychological Birth of the Human Infant: Symbiosis and Individuation'*. The Perseus Books Group: New York City.

Michon. H., van Busschbach. M., van Vugt. M., Stant. A. (2010). *'Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland; Verslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie'*. Trimbos Instituut. Gedownload op 31-03-2014, via:

<http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/y1nc8li4/effectiviteit-van-individuele-plaatsing-en-steun-in-nederland.pdf>

Mueser, K.T., Clark, R.E., Haines, M., Drake, R.E., McHugo, G.J., Bond, G.R., Essock, S.M. Becker, D.R., Wolfe, R., & Swain, K. (2004). *'The Hartford study of supported employment for persons with severe mental illness'*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 72

Nederlands Jeugd Instituut (2009). *'Problemen in de hechting van jeugdige aan ouder'*. Website geraadpleegd op 07-04-2014 via:

www.nji.nl/nl/kennis/databanken/D206-problemen-in-de-hechting-van-jeugdige-aan-ouder

Nyfer. (2007). *'Wensen van Werkgevers, naar een effectief uitstroombeleid in Utrecht'*. Geraadpleegd op 02-01-2014, via:

<http://nyfer.nl/documents/RapportWensenvanwerkgevers.pdf>

Swildens, W.E. (1995). *'Zorg voor werk en dagbesteding. een onderzoek naar een regionale aanpak voor mensen met een psychiatrische achtergrond'*. Dissertatie. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Tijken, Hanneke (2012). *'Aan het werk! : over trajectbegeleiding en re-integratie'*. Den Haag : Boom Lemma uitgevers.

Trimbos Instituut. (2012). *'Persoonlijkheidsstoornissen'*. Website Geraadpleegd op 22-03-2014, via: <http://www.trimbos.nl/onderwerpen/psychische-gezondheid/persoonlijkheidsstoornissen#>

Twamley, E., Narvaez, J., Becker, D., Bartels, S., Jeste, D. (2008) *'Supported Employment for Middle-Aged and Older People with Schizophrenia'*. NIH-PA Author Manuscript. Gedownload op 30-03-2014, via: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2638571/pdf/nihms-67058.pdf>

Vandereycken, W. Deth, van. R. (2004). *'Psychiatrie, van diagnose tot behandeling'*. p. 207- 220. Bohn Stafleu van Loghum: Houten.

Verhulst, F. C. (2005). *'De ontwikkeling van het kind'* p. 26-27. Van Gorcum b.v.: Assen.

Weeghel, J. van., Michon, H., Kroon, H. (2002). *'Arbeidsrehabilitatie vanuit een GGZ-team. De betekenis van het Individual Placement and Support-model uit de Verenigde Staten.'* Maandblad Geestelijke Volksgezondheid, 57

Young, J. (1999). *'Cognitieve Therapie voor Persoonlijkheidsstoornissen'*. Bohn Stafleu van Loghum: Houten.

Bijlage 2: Documentenlijst

Bruine, E. de. Mook, H. (2013) *'Pilot Methodisch Werk 50/50 Workcenter'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2012). *'Beleid- en jaarplan 2012, 'Werk voor iedereen'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2012). *'Jaarrapport 2012'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2013). *'Werkwijze voor de 50/50 bedrijven binnen Leger des Heils Gelderland'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2013). *'50/50 Kwalificatie (Beoordelingsformulier)'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2012). *'Trajectplan re-integratie'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Leger des Heils (2013). *'Leger des Heils Programma Factsheet: Doen, Gaan en Baan'*. 50|50 Workcenter, Gelderland.

Bijlage 3: Opbouw digitaal bronnenboek

Deel 1

- Bijlage 1: Transcript Werkbegeleider 1
- Bijlage 2: Transcript Werkbegeleider 2
- Bijlage 3: Transcript Jobcoach
- Bijlage 4: Transcript Persoonlijk Begeleider
- Bijlage 5: Transcript Coördinator Re-integratie
- Bijlage 6: Transcript Kandidaat 1 – Vast en Verder
- Bijlage 7: Transcript Kandidaat 2 – Vast en Verder
- Bijlage 8: Transcript Kandidaat 1 – Belmont
- Bijlage 9: Transcript Kandidaat 2 – Belmont
- Bijlage 10: Transcript Kandidaat 1 – Groot Batelaar
- Bijlage 11: Transcript Kandidaat 2 – Groot Batelaar

Deel 2

- Bijlage 12: Uitleg labelsysteem
- Bijlage 13: Fragmenten Werkbegeleider 1
- Bijlage 14: Fragmenten Werkbegeleider 2
- Bijlage 15: Fragmenten Jobcoach
- Bijlage 16: Fragmenten Persoonlijk Begeleider
- Bijlage 17: Fragmenten Coördinator Re-integratie
- Bijlage 18: Fragmenten Kandidaat 1 – Vast en Verder
- Bijlage 19: Fragmenten Kandidaat 2 – Vast en Verder
- Bijlage 20: Fragmenten Kandidaat 1 – Belmont
- Bijlage 21: Fragmenten Kandidaat 2 – Belmont
- Bijlage 22: Fragmenten Kandidaat 1 – Groot Batelaar
- Bijlage 23: Fragmenten Kandidaat 2 – Groot Batelaar

Bijlage 4: Kernlabelschema

Kernlabel	Labels	Beschrijving
1. Wat zijn de positieve punten van de huidige aanpak?	- Proces - Afstemmen op/met cliënt - Intervenieren - Opbouwen zelfvertrouwen	Alle fragmenten die betrekking hebben op de positieve punten van de huidige aanpak van 50 50 omtrent de begeleiding tot arbeidsrehabilitatie.
2. Wat zijn verbeterpunten binnen de huidige aanpak?	- Arbeidsklimaat - Begeleiding cliënt - Nabootsen werkelijkheid - Communicatie - Motivatie cliënt - Faciliteiten - Privé-problematiek - Onvoldoende kennis - Consequentie fout gedrag - Klaarstomen echte wereld - Leerervaring	Alle fragmenten die betrekking hebben op de verbeterpunten binnen huidige aanpak van 50 50 omtrent de begeleiding tot arbeidsrehabilitatie.
3. Samenwerking en communicatie	- Communicatie met/naar cliënten - Communicatie tussen professionals - Samenwerking intern - Samenwerking extern	Hieronder vallen alle fragmenten die betrekking hebben op de samenwerking en communicatie tussen professionals onderling, tussen professionals en kandidaten en de samenwerking met externen.
4. Aandacht voor psychosociale problematiek binnen de begeleiding	- Kennis problematiek - Achtergrondinfo cliënt - Structuur bieden - Communicatie - Aansluiten - Belemmering voor werk - Begeleiding is geen behandeling - Psycholoog - In gesprek gaan - Grenzen aangeven	Fragmenten die betrekking hebben op de psychosociale problematiek van de kandidaat en hoe daar rekening mee wordt gehouden in de begeleiding vallen onder dit kernlabel.
5. Succesfactoren voor goede begeleiding	- Kennis - Middelen - Locatie - Structuur bieden - Voorbeeldfunctie - Regelgeving - Het team - Netwerk - Programma/methodiek	De fragmenten die te maken hebben met de succesfactoren voor goede/succesvolle begeleiding tot re-integratie worden geplaatst onder dit kernlabel. Succesfactoren die al onderdeel zijn van de huidige aanpak worden niet onder dit label geplaatst. Zie hiervoor 'Wat zijn de positieve punten van de huidige aanpak?'

Bijlage 5: Topiclijst betrokken professionals

Topiclijst t.b.v. interview met betrokken professionals

Introductie

- Wat is uw functie binnen de instelling?
- Wat is uw ervaring met het werk en de doelgroep?

Informatie

- Werkzaamheden binnen de instelling beschrijven
- Positieve punten van de huidige aanpak (Traject Doen, Gaan, Baan)
- (Mogelijke) verbeterpunten van de huidige aanpak?

- Samenwerking en communicatie met de jobcoach/hulpverlener/werkbegeleider, hoe verloopt dit in de praktijk?

- ➔ Is er dan sprake van een multidisciplinair team?
- ➔ Hoe wordt de arbeidsrehabilitatie geïntegreerd in het hele GGZ team?

- Wordt er rekening gehouden met individuele (psychosociale)problematiek van kandidaten?
Zo ja, hoe werkt dit in de begeleiding?

- Hoe houdt men elkaar op de hoogte
 - o Vorderingen kandidaat bij het werk
 - o Ontwikkelingen op ander leefgebied

- Wat zijn de mogelijke succesfactoren voor 'goede/succesvolle' begeleiding?
 - o Locatie/infrastructuur
 - o Team/begeleiding
 - o Middelen
 - o Methodiek

Afsluiting

- Punten die van belang kunnen zijn voor ons onderzoek?
- Bedanken voor de medewerking

Bijlage 6: Topiclijst kandidaten

Introductie

- Naam, leeftijd
- Reden van aanmelding bij 50/50 Arnhem

Informatie

- Hoe ziet de begeleiding er uit?
 - o Hoe ziet een dag als deze er voor jou uit? Wat doe je de gehele dag?
- Rol binnen het begeleidingstraject
 - o In hoeverre heb jij medezeggenschap over je eigen traject?
- Wordt er rekening gehouden met individuele problemen?
 - o Is dat voor jou voldoende of onvoldoende?
- Hoe wordt het leren en werken ervaren?
 - o Fase Doen
 - o Fase Gaan
 - o Fase Baan
- Positieve punten in de begeleiding?
 - o Wat werkt voor jou in de begeleiding?
- Verbeterpunten in de begeleiding?
 - o Wat werkt er niet voor jou in de begeleiding?
- Wat zou helpen/motiveren om actief te participeren?

Afsluiting

- Heb je nog punten die van belang kunnen zijn voor ons onderzoek?
- Bedanken voor de medewerking

