

30-03-2020

Hoe kan Springplank een positieve uitstroom van kandidaten realiseren?

*Een onderzoek over het begeleidingsproces van dak- en thuislozen naar
zelfredzaamheid*



Esmée Govers

3034348

Het begeleidingsproces van dak- en thuislozen naar zelfredzaamheid

Rapportage afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Auteur: Esmée Govers

Studentnummer: 3034348

Datum en plaats: 30 maart 2020, Eindhoven

In opdracht van: Springplank040

Contactpersoon: Jeroen van Doorn

Instituut: Fontys Hogescholen HRM en Psychologie

Begeleidende docenten: Ivo Legierse en Kazimier Helfenrath

Eerste assessor: Peggy Bongers

Tweede assessor: Ivo Legierse



Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek over de begeleidingsfactoren die een rol spelen bij de zelfredzaamheid van dak- en thuislozen. Deze scriptie is geschreven in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool in Eindhoven. Het onderzoek is uitgevoerd door Springplank Eindhoven.

Er zijn een aantal mensen die ik wil bedanken voor de bijdrage die zij geleverd hebben aan de totstandkoming van mijn scriptie. Mijn dank gaat uit naar Ivo Legierse die mij heeft voorzien van adviezen en ondersteuning gedurende dit onderzoek. Daarnaast wil ik mijn opdrachtgever Jeroen van Doorn bedanken voor de ondersteuning die hij mij heeft aangeboden gedurende het onderzoek. Ik kon altijd bij hem aankloppen voor vragen en hij heeft altijd voor mij klaar gestaan gedurende deze stressvolle periode.

Daarnaast wil ik Kazimier Helfenrath bedanken, die als extra docent is bijgesprongen in de werkplaatsgroep. Aan zijn hulp en adviezen heb ik veel gehad gedurende de lessen. Ook wil ik mijn werkplaatsgroep bedanken voor de steun en hulp die zij hebben gegeven. Verder wil ik mijn medestudenten Floor Caris en Eemke Paulusse bedanken. Met hun emotionele steun en hulp gedurende het schrijven van mijn scriptie, heb ik deze periode toch een stuk aangenamer ervaren. Tot slot wil ik alle begeleiders van Springplank bedanken. Zonder hen had ik het niet voor elkaar kunnen krijgen om deelnemers te vinden voor mijn onderzoek. Zij hebben ervoor gezorgd dat mijn onderzoek compleet is gemaakt.

De afgelopen zeven maanden stonden in het teken van het schrijven van mijn scriptie. Een lastige fase met veel onzekerheid. Ik heb geleerd om meer te vertrouwen op mezelf en zaken los te laten waar je geen invloed op hebt. Op deze manier heb ik mijn onderzoek uiteindelijk met veel plezier af kunnen ronden. Met trots presenteer hier dan ook het eindresultaat. Ik wens u veel leesplezier toe.

Esmée Govers

Eindhoven, 30-03-2020

Samenvatting

Vanwege maatschappelijke ontwikkelingen wordt van dak- en thuislozen steeds meer verwacht dat zij zelfredzaam zijn. Echter heeft organisatie Springplank onvoldoende kennis en inzicht over het begeleiden van dak- en thuislozen naar zelfredzaamheid. Organisatie Springplank wil het begeleidingstraject dan ook verbeteren zodat deze wordt ingericht om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen. Dit met als achterliggend doel om de positieve uitstroom van kandidaten te laten stijgen. Om deze reden is dan ook de volgende onderzoeksvraag opgesteld: "Wat hebben begeleiders van Springplank nodig om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen?"

Het doel van dit onderzoek betreft het verzamelen van kennis en inzicht omtrent het begeleiden van dak- en thuislozen naar zelfredzaamheid. Deze kennis en inzicht worden verzameld door te kijken naar alle factoren die een rol spelen bij de zelfredzaamheid van dak- en thuislozen. Op deze manier kan gekeken worden wat begeleiders nodig hebben om de zelfredzaamheid van dak- en thuislozen te bevorderen. Er zijn semigestructureerde interviews afgenomen om inzicht te verkrijgen in de zojuist beschreven doelstelling. Hierbij zijn zowel kandidaten (dak- en thuislozen) als begeleiders van Springplank geïnterviewd naar behoeften, gevoelens en gedachten.

Uit dit onderzoek is gebleken dat verschillende factoren een rol spelen bij de zelfredzaamheid van kandidaten. Allereerst blijken verschillende vaardigheden van begeleiders van belang, namelijk: uitgaan van de kracht van een kandidaat, maatwerk, bewustwording creëren, autonomie bevorderen, activeren, en het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Ook is gebleken dat arbeidsparticipatie, een sociaal netwerk, coping en veerkracht van belang zijn voor de zelfredzaamheid van een kandidaat. Ondanks de bevorderende factoren zijn er verschillende factoren die ervoor zorgen dat de zelfredzaamheid van een kandidaat belemmerd wordt.

Aangeraden wordt om begeleiders kennis en inzicht mee te geven over de belemmerende en bevorderende factoren die een rol spelen bij de zelfredzaamheid van een kandidaat. Op deze manier kunnen begeleiders bewust rekening houden met het wel of niet inzetten van deze factoren gedurende de begeleiding. Ten tweede wordt aanbevolen te investeren in het bijscholen van vaardigheden en kennis met behulp van de interventies die zijn benoemd in het theoretisch kader. Ten derde wordt aangeraden om de grootte van het aantal caseloads van begeleiders in te dammen, waardoor begeleiders tijd overhouden voor het inplannen van intervisie momenten met collega's. Verder wordt aanbevolen om in gesprek te gaan met kandidaten om te kijken waar concrete behoeftes liggen wat betreft dagbesteding. Op dit moment wordt de dagbesteding door de veel kandidaten namelijk als demotiverend ervaren. Tot slot wordt aangeraden vervolgonderzoek te doen naar de verbeterpunten van de begeleiding middels anonieme vragenlijsten, waardoor de kans op sociaal wenselijke antwoorden wordt verkleind. Verder wordt aangeraden vervolgonderzoek te doen middels semigestructureerde interviews naar het fenomeen 'motiverende houding van een begeleider' in relatie tot de zelfredzaamheid van een kandidaat van Springplank.

Hoofdstuk 1 Inleiding

“Nieuwe dakloze kan en moet meer dan zorg en dagbesteding” (Bommeljé, 2016).

Dak- en thuislozen vormen in het straatbeeld wellicht de meest opvallende verschijningsvorm van maatschappelijke desintegratie: ze missen op alle fronten de aansluiting met de samenleving (van Doorn, 1997). Het aantal dak- en thuislozen in Nederland is sinds 2009 meer dan verdubbeld. Naar schatting is het aantal daklozen 18- tot 65-jarigen toegenomen van 17,8 duizend in 2009 tot 39,3 duizend in 2018 (CBS, 2019). Volgens Van Doorn (2005) kunnen dak- en thuislozen onderverdeeld worden in een aantal verschillende groepen. Daklozen zijn mensen die helemaal geen thuisadres of verblijfplaats hebben, deze term verwijst dus naar het feitelijke en fysieke van een woonruimte. Vervolgens bestaan er twee groepen mensen binnen dakloosheid, namelijk feitelijke en residentiele daklozen. De feitelijke daklozen beschikken niet over een woon- of verblijfplaats, en maken gebruik van de dag- en nachtopvang (van Doorn, 2005). Residentieel daklozen omvatten mensen die geen reguliere huisvesting bezitten, maar deze mensen verblijven wel (tijdelijk) bij vrienden of familie uit hun eigen netwerk (van Doorn, 2005). Mensen die (tijdelijk) een onderdak hebben binnen een instelling, begeleide woonvorm of een internaat vallen wederom onder de term residentieel daklozen (van Doorn, 2005).

Centrumgemeenten voor de maatschappelijke opvang kampen met een toenemend aantal nieuwe dak- en thuislozen. Met nieuwe dak- en thuislozen worden mensen bedoeld die op straat zijn beland door andere factoren dan de ‘traditionele’ dak- en thuislozen (Bommeljé, 2016). Een mix van factoren is de reden van de toename. Allereerst de economische crisis in combinatie met ontslagen, faillissementen van ondernemers en zzp'ers die het niet meer redden. Hierdoor kan de meerderheid de huur of hypotheek niet meer betalen (Bommeljé, 2016). Tevens zorgen ontwikkelingen in de woningsector voor een beperkt aantal sociale en betaalbare huurwoningen. Voor mensen die recht hebben op een goedkopere woning is het zowat onmogelijk om direct een woning te vinden (Bommeljé, 2016). Verder worden ‘eigen kracht’ en het verwijzen naar het eigen netwerk benoemd als risicofactoren om aan de zwerv te raken (Bommeljé, 2016). Deze mensen hebben een verwaarloosd eigen netwerk en hun eigen kracht is vaak uitgeput. Nieuwe daklozen kampen vaak met een mix van problemen, maar niet de verslavingsproblemen en psychiatrische problemen die een traditionele dakloze bezit. De gemeente vindt dan ook niet dat de maatschappelijke opvang een geschikte plek is voor de nieuwe dakloze. De maatschappelijke opvang is namelijk gericht op mensen die niet meer zelfstandig kunnen wonen. Wanneer de nieuwe dakloze hier te lang blijft hangen acclimatiseren ze en wordt het lastiger om ze terug in de maatschappij te laten keren (Bommeljé, 2016).

Springplank is een organisatie die deze doelgroep door middel van werk weer in de maatschappij wil terug laten keren. Met werken vanaf dag één wordt er aandacht besteed aan de ontwikkeling van de zelfredzaamheid waardoor ze zo snel mogelijk weer op eigen benen staan, met een eigen dak boven het hoofd (Stichting Springplank, 2019). Springplank is gefocust op het naar werk begeleiden van mensen zonder woning of die deze dreigen te verliezen door een combinatie van problemen zoals: scheidingsproblemen, schulden, werkloosheid, verslaving en detentie. Een aantal typeringen die kenmerkend zijn voor kandidaten van Springplank zijn: (dreigend) dak- en thuisloos, werkloos, problematische schulden, psychische problemen en/of verslaving in het verleden en een crimineel

verleden. Kandidaten van Springplank zijn altijd (dreigend) dak- en thuisloos met minimaal een ander kenmerk (Springplank, 2019). Qua leeftijd worden er bij Springplank twee richtlijnen gehanteerd: de kandidaat moet minimaal achttien zijn en mag niet ouder zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit omdat Springplank zich richt op het naar werk begeleiden van mensen (Springplank, 2019). Uit onderzoek is gebleken dat een noodopvang op de hoofdlijnen van de problematiek die een specifieke groep ervaart, aan moet kunnen sluiten, om problemen daadwerkelijk aan te kunnen pakken (Wiggers, Bosma et al., 2018). Hiermee voorkomt men dat groepen elkaar negatief beïnvloeden. Om deze reden richt Springplank zich op zowel jongeren als volwassenen die problemen hebben met verschillende leefgebieden en om diverse redenen dakloos zijn geraakt. Zij zijn niet dakloos door ernstige verslavingsproblemen of ernstige psychische problemen (Springplank, 2019). Dak- en thuislozen worden binnen Springplank kandidaten genoemd. Om deze reden zal er tijdens dit onderzoek gesproken worden over kandidaten. Aangezien Springplank goed wil kunnen inspelen op de problemen die een kandidaat ervaart, is het van belang dat er per kandidaat en begeleider aanvullend maatwerk is. Hierom heeft Springplank een divers team van professionele begeleiders in dienst. Deze begeleiders hebben een sterk netwerk, kennis en ervaring binnen alle essentiële deelgebieden. Een begeleider bij Springplank is meer dan alleen een jobcoach of een verwijzer. Begeleiders van Springplank beschikken over werkervaring en een sociaal agogische achtergrond. Ze moeten minimaal HBO geschoold zijn met een sociale opleiding. Sociale opleidingen die geaccepteerd worden zijn: Social Work, Pedagogiek en Toegepaste Psychologie (Stichting Springplank, 2019).

Springplank ziet werk als de katalysator voor ieder mens. Zij stimuleren hen door middel van werk om eigen inkomen te realiseren. Werk is belangrijk voor participatie en werkt positief op de maatschappelijke betrokkenheid (Stichting Springplank, 2019). Verder biedt Springplank hulp op het gebied van huisvesting en financiën. Waar noodzakelijk wordt dit aan een andere hulporganisatie uitbesteed. Op het gebied van psychische problemen of verslaving wordt door Springplank geen verdere hulp geboden. Dit omdat begeleiders van Springplank niet gespecialiseerd zijn op het gebied van psychische problemen en verslaving (Stichting Springplank, 2019). Springplank heeft als doelstelling om de zelfredzaamheid van kandidaten te ontwikkelen met behulp van een traject waarin participatie centraal staat (Stichting Springplank, 2019). Binnen dit onderzoek zal de volgende definitie van zelfredzaamheid die het meeste aansluit bij Springplank, vanuit de maatschappelijke hulp en dienstverlening worden aangehouden: een zelfstandig leven kunnen lijden met zo min mogelijk steun van de overheid (de Boer & van der Lans, 2011). Dit doel willen zij realiseren aan de hand van 'traject 2.1', wat bestaat uit een aantal fases. Allereerst vindt de intakefase plaats, waarin een informatief gesprek wordt gevoerd om de kandidaat te leren kennen. Vervolgens wordt tijdens het teamoverleg besproken of de kandidaat passend is voor het traject 2.1. Wanneer de kandidaat passend is voor het traject, vindt er een intakegesprek plaats met twee begeleiders. Er zijn twee doorslaggevende criteria die aangeven of iemand passend is voor het traject 2.1, namelijk: 'De kandidaat is gemotiveerd om te werken of de begeleider van Springplank schat in dat deze motivatie aangewakkerd kan worden' en 'Het middelen gebruik en het psychisch functioneren werken niet beperkend op de mogelijkheid om te werken' (Stichting Springplank, 2019). Om zeker te zijn dat het middelen gebruik en het psychisch functioneren niet beperkend zijn op de mogelijkheid om te werken wordt een check gedaan bij

verslavingsklinieken en de geestelijke gezondheidszorg zoals Novadic Kentron en GGze. Dit zijn organisaties waar Springplank mee samenwerkt. Deze organisaties kunnen nakijken in het systeem of de persoon die zich heeft aangemeld, in behandeling is of is geweest voor psychische problemen of verslaving. Wanneer blijkt dat de persoon in aanmelding, kampt met psychische problemen of verslaving die beperkend zijn op de mogelijkheid om te werken, zal hij/zij niet worden aangenomen voor een traject. Daarnaast kan het zo zijn dat de persoon in aanmelding, zijn psychische problemen of verslaving verbergt tijdens het informatief gesprek. Hierdoor worden er soms mensen aangenomen die achteraf niet voldoen aan de criteria voor het traject 2.1 van Springplank. Wanneer tijdens dit traject blijkt dat de psychische problemen of verslaving beperkend zijn op de mogelijkheid om te werken, zal de kandidaat worden overgeplaatst naar een passende organisatie mits de kandidaat meewerkt (Stichting Springplank, 2019).

Wanneer een kandidaat wel voldoet aan de bovenstaande criteria, zal er een intakegesprek plaatsvinden. Tijdens dit gesprek zal er gekeken worden op welke leefgebieden de kandidaat ondersteuning nodig heeft, en hoe Springplank deze steun kan bieden. Dit doen ze aan de hand van de zelfredzaamheidsmatrix (Springplank, 2019). De ZRM is een screeningsinstrument die professionals kunnen gebruiken om de mate van zelfredzaamheid bij iemand te meten op een bepaald moment (Fassaert, et al., 2013). De ZRM is een bewerking van een Amerikaans instrumentarium, genaamd de Self-sufficiency Matrices (SSM) (Bannink, et al., 2015). Net zoals de ZRM is de SSM een instrument om de mate van zelfredzaamheid van individuen in kaart te brengen (Bannink, et al., 2015). Deze methode wordt binnen Springplank gebruikt gedurende de intake, de voortang en afsluiting van een behandeltraject met kandidaat. Met behulp van de ZRM kan een inschatting gemaakt worden van de mate van ernst van de problematiek die iemand er vaart alsmede hoe met die problematiek om wordt gegaan (Fassaert, et al., 2013). Aan de hand van vijf antwoordmogelijkheden per domein (acute problematiek – niet zelfredzaam – beperkt zelfredzaam – voldoende zelfredzaam en volledig zelfredzaam) kan gekeken worden wat voor hulp er per domein nodig is (Fassaert, et al., 2013). Wanneer men per levensdomein aan de hand van de ZRM op een 'voldoende' niveau wordt beoordeeld wordt hij bestempeld als zelfredzaam (Fasseart, T. et al., 2013).

Vrijwel elke kandidaat die zich aanmeldt bij Springplank heeft problemen op de levensgebieden: financiën, werk & opleiding, tijdsbesteding, huisvesting, administratieve taken, en maatschappelijke participatie (Springplank, 2019). Het volgende onderdeel wat plaatsvindt in de intakefase is de kickstart, waarin de kandidaat een dagdeel actief bezig is in de vorm van een sportdag. Deze sportdag zal plaatsvinden met andere kandidaten die net zijn gestart met het traject 2.1 bij Springplank. Deze kickstart is van belang om te kijken hoe iemand zich in een bepaalde groep voelt. Werken zal ook vaak in groepsverband zijn, dus het is goed om hier alvast aan te wennen. Nadat de intakefase is afgerond start de kandidaat direct met de dagbesteding, totdat er passend werk is gevonden. Deze dagbesteding wordt ingevuld bij voetbalclub FC Eindhoven, waarbij kandidaten vrijwilligerswerk verrichten voor de club. Het is belangrijk om meteen te starten met de dagbesteding, zodat de kandidaat alvast kan wennen aan werkritme. Na de intakefase worden er een aantal trajectstappen doorlopen met de kandidaat. Het is afhankelijk van de problematiek van de kandidaat welke stappen doorlopen moeten worden (werktraject of woon- en werktraject). De trajectstappen worden doorlopen

aan de hand van wekelijkse gesprekken tussen kandidaat en begeleider. Tijdens deze gesprekken wordt gewerkt aan de zelfredzaamheid, zelfstandigheid en het eigen gedrag van de kandidaat. Thema's omtrent het gedrag waaraan gewerkt wordt zijn: teleurstellingen, frustraties en het zelfbeeld. Verder zal de kandidaat gaan bouwen aan een hersteld netwerk. Zijn eigen netwerk heeft er immers mede voor gezorgd dat hij/zij op straat is komen te staan (Stichting Springplank, 2019).

De trajectstappen die worden doorlopen gedurende 'traject 2.1' bestaan uit het opstellen van een aantal plannen. Allereerst wordt er een werkplan opgesteld, waarin staat beschreven wat de wensen zijn betreft werk en wordt gekeken wanneer de kandidaat gaat starten met werken. Na twee maanden wordt er een woonplan opgesteld. Met dit plan wordt beschreven wanneer de kandidaat weer op zichzelf gaat wonen. Daarnaast zal gekeken worden of de kandidaat al ingeschreven staat bij woningcorporaties. Drie maanden na de intakefase zal er een succesplan worden opgesteld. In deze fase wordt gekeken op welke gebieden de kandidaat handvaten kan aanleren om zijn/haar zelfredzaamheid te bevorderen. Zo zal gekeken worden naar persoonlijke leerdoelen en op welke manier de kandidaat die leerdoelen kan bereiken. Na zes maanden wordt er een tweede succesplan opgesteld. Hiermee gaat de begeleider samen met de kandidaat kijken wat buiten werk en wonen om, nodig is om de kandidaat te laten participeren in de maatschappij. Vragen die in deze fase centraal staan zijn: 'Waar gaat de ondersteuning van Springplank zich op richten de komende periode en 'Welke zaken kunnen opgepakt worden vanuit de Sociale Basis?' (Stichting Springplank, 2019). Met de sociale basis worden professionals, inwoners en vrijwilligers in een bepaald gebied bedoeld (Hogendorp, 2018). De laatste fase betreft de eindevaluatie. Tijdens de eindevaluatie zal besproken worden met de kandidaat wanneer het traject succesvol afgesloten kan worden. Voor Springplank is een traject succesvol als: de kandidaat voor minimaal 6 maanden een betaalde baan heeft van zestien uur per week, de kandidaat een eigen woning heeft, de schulden van de kandidaat in kaart zijn gebracht en de kandidaat zelfstandig meekan doen in de maatschappij. Oftewel de zelfredzaamheid van een kandidaat moet zodanig ontwikkeld zijn dat hij/zij weer zelfstandig meekan doen in de maatschappij (Stichting Springplank, 2019).

Springplank is begonnen als een BV in Eindhoven. De afgelopen twee jaar is Springplank uitgegroeid tot een organisatie met vestigingen in 's Hertogenbosch en Tilburg. De eerste jaren na de oprichting in 2013 had Springplank een positieve uitstroom van 70%, met kandidaten die na traject 2.1 weer een baan hebben en gevestigd zijn in een woning. Echter is die positieve uitstroom in de afgelopen twee jaar met 20% gedaald tot 50% (Stichting Springplank, 2019). Springplank wil vanaf 2021 graag af van trajectfinanciering om zo volledige resultaatfinanciering te bewerkstelligen. Dit houdt in dat Springplank alleen nog betaald wordt voor behaalde resultaten en niet meer voor een traject ongeacht het resultaat (Stichting Springplank, 2019). Dit maakt het volgens de opdrachtgever extra belangrijk dat de resultaten van de positieve uitstroom gaan stijgen. Ondanks de groei van de organisatie, wordt de daling van de positieve uitstroom door begeleiders van Springplank als een probleem ervaren. Zij willen namelijk zoveel mogelijk mensen ondersteunen (J. van Doorn, persoonlijke communicatie, 10 september 2019).

Dat de positieve uitstroom de afgelopen twee jaar met 20% is gedaald, lijkt volgens de opdrachtgever te maken te hebben met verschillende oorzaken. Allereerst met interne oorzaken. Zo is

het bedrijf bekender geworden bij gemeenten, waardoor het aantal aanmeldingen de afgelopen twee jaar zijn gestegen. Het gevolg hiervan is dat kandidaten te snel aangenomen werden, die achteraf niet in het traject paste. Dit heeft Springplank opgelost door kandidaatprofielen te maken met duidelijke criteria. Hierdoor wordt de kans verminderd op het aannemen van kandidaten die achteraf niet passen in het traject. Verder hadden begeleiders geen duidelijk 'plan van aanpak' waar ze gedurende het traject mee aan de slag konden, wat zorgde voor onduidelijkheid in een traject met kandidaat. Dit probleem heeft Springplank aangepakt door 'traject 2.1' in te voeren. Uit gesprekken met de opdrachtgever blijkt dat het invoeren van traject 2.1 meer duidelijkheid en structuur geeft aan begeleiders (J. van Doorn, persoonlijke communicatie 10 september, 2019). Echter is het nog te vroeg om hier al resultaten van te zien aangezien dit pas halverwege 2019 is opgezet (Springplank, 2019). Doordat er planmatig al oplossingen zijn ingevoerd voor het laten stijgen van de positieve uitstroom en dit onderzoek gericht zal worden op een psychologisch aspect, wil de opdrachtgever graag inzicht krijgen in alle factoren binnen een traject die invloed hebben op de zelfredzaamheid van een kandidaat. Om een kandidaat positief uit te laten stromen moet de zelfredzaamheid namelijk zodanig ontwikkeld zijn dat hij/zij weer zelfstandig mee kan doen in de maatschappij. Hiervoor is het van belang inzicht te krijgen in alle factoren die eraan bijgedragen hebben dat in de afgelopen twee jaar bij 50% van de kandidaten de zelfredzaamheid zodanig is ontwikkeld om positief uit te stromen in de maatschappij (Springplank, 2019).

Aan de hand van dit onderzoek wordt kennis en inzicht verzameld omtrent het begeleiden van dak- en thuislozen naar zelfredzaamheid. Dit met als doel aanbevelingen te schrijven voor begeleiders van Organisatie Springplank waarmee zij kandidaten kunnen begeleiden naar zelfredzaamheid. Het achterliggende doel hiervan is het laten stijgen van de positieve uitstroom. De adviesvraag van de opdrachtgever daarbij luidt als volgt: *"Hoe kan Springplank de kwaliteit van begeleiding verbeteren, zodat de positieve uitstroom stijgt?"* Om een interventie te ontwikkelen die aansluit op deze adviesvraag, is er een onderzoeksvraag opgesteld. De onderzoeksvraag vormt de leidraad voor het onderzoek en zal richting geven aan het zoeken van informatie. De hoofdvraag van dit onderzoek betreft: Wat hebben begeleiders van Springplank nodig om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen? Om zo goed mogelijk antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag, zijn er een aantal deelvragen opgesteld. Binnen dit onderzoek zal antwoord gegeven worden op de volgende deelvragen:

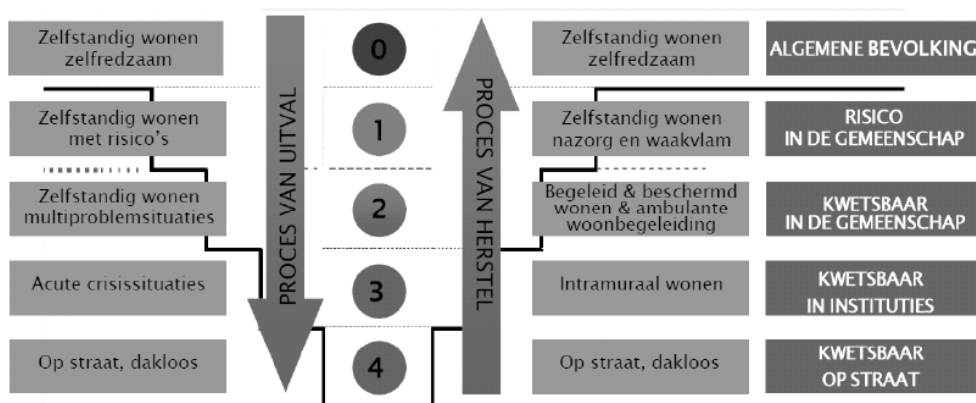
1. Aan welke criteria moeten kandidaten volgens begeleiders voldoen om beoordeeld te worden als zelfredzaam?
2. Welke belemmerende factoren in een begeleidingstraject spelen een rol in de ontwikkeling naar zelfredzaamheid van een kandidaat bij Springplank?
3. Welke bevorderende factoren in een begeleidingstraject spelen een rol in de ontwikkeling naar zelfredzaamheid van een kandidaat bij springplank?

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In het volgende onderdeel komen de belangrijke theoretische inzichten aan bod met betrekking tot de zelfredzaamheid van dak- en thuislozen. Vervolgens zal het begrip zelfredzaamheid aan bod komen in relatie tot dakloosheid en zullen de factoren die een rol spelen bij de bevordering van zelfredzaamheid besproken worden. Tot slot zal er aandacht besteed worden aan effectieve methodes die de hulpverlener in kan zetten om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen.

2.1 Zelfredzaamheid in relatie tot dak- en thuisloosheid

Tegenwoordig wordt van mensen in armoede verwacht dat zij zelfredzaam zijn. Dit omdat men meer eigenwaarde en kracht ervaart, wanneer zijn of haar zelfredzaamheid wordt ontwikkeld. Hierdoor zouden zij makkelijker uit een moeilijke situatie kunnen komen (Goudsmit, 2017). Dakloosheid heeft te maken met een proces van uitval: van zelfredzaamheid – naar crisis – naar dakloosheid (van Bergen et al., 2010). Wanneer de zelfredzaamheid te laag is, zoals bij dak- en thuislozen het geval is, kunnen mensen in moeilijkheden raken waardoor er een crisissituatie kan ontstaan, met verlies van huisvesting als gevolg (Van Bergen et al., 2010). Onderstaand schema uit Bergen en collega's (2010) geeft deze fases weer:



Figuur 1: het proces van uitval naar herstel (naar Wolf, 2006 en Bergen, 2006, zoals beschreven in Bergen et al., 2010).

Dak- en thuislozen vormen een kwetsbare groep in de samenleving. Zij kampen met onvoldoende hulpbronnen om problemen en tegenslagen zelfstandig te overwinnen. Velen van hen kunnen geen beroep doen op het eigen netwerk, omdat dit vaak ontbreekt. De familiecontacten van daklozen zijn vaak verwaterd, beschadigd of zelfs helemaal afwezig. Veel dak- en thuislozen zijn dan ook verplicht om een beroep te doen om de maatschappelijke opvang (Rog, 2004). De maatschappelijke opvang regelt de benodigde voorzieningen voor hen om te herstellen via begeleid wonen. Begeleid wonen is een manier van wonen in een gemeenschap met ondersteuningsvoorzieningen wat eveneens wordt geleverd vanuit de gemeenschap (Rog, 2004). Het doel van begeleid wonen is om mensen vaardigheden aan te leren, zodat ze in de toekomst weer zelfstandig kunnen gaan wonen. Wanneer men in een maatschappelijke opvang terecht komt, betekent dit dat begeleiders deel uit gaan maken van het sociale netwerk van dak- en thuislozen (Tuynman & Huber, 2014). Samen met begeleiders

gaan dak- en thuislozen kijken hoe problemen van de kandidaat opgelost kunnen worden. Dit is de eerste stap richting zelfredzaamheid van de kandidaat (Tuynman & Huber, 2014). Binnen de maatschappelijke opvang zijn er drie belangrijke fases te onderscheiden. De eerste fase betreft dat iemand door een opeenstapeling van problemen dakloos wordt. Zonder een crisisopvang zouden deze mensen dak- of thuisloos blijven.

De tweede fase houdt dan ook in dat iemand instroomt in een 24-uurs-opvangvoorziening in de vorm van een crisisopvang. In deze fase wordt met professionals gekeken hoe de problemen opgelost kunnen worden. Het doel van 24-uurs-voorzieningen is om doorstroming naar begeleid wonen, fase drie mogelijk te maken. In deze fase is het belangrijk dat er genoeg uitstroommogelijkheden zijn. Bij een gebrek aan uitstroommogelijkheden vanuit de opvang kunnen mensen namelijk hun motivatie en hoop om zelfstandig te leven verliezen (Tuynman & Huber, 2014). Wanneer men is doorgestroomd naar deze fase, begeleid wonen, is de zelfredzaamheid nog niet volledig ontwikkeld, maar men is goed op weg om weer aan te haken in de maatschappij. Bij begeleid wonen functioneren mensen redelijk zelfstandig en komt er enkele uren in de week begeleiding aan huis. Begeleiding aan huis kan op verschillende manieren aangeboden worden, zoals: praktische ondersteuning, financieel of administratieve ondersteuning, sociaalemotionele ondersteuning of ondersteuning bij het indelen van de dag (Rijksoverheid, 2015b).

Toch zijn er ook nadelen aan begeleid wonen. Onderzoek naar begeleid wonen laten namelijk zien dat er regelmatig problemen zijn omtrent sociale isolatie en eenzaamheid van mensen (Parkinson & Nelson, 2003). Een gebrek aan betekenisvolle relaties kunnen een barrière vormen in het herstelproces van iemand. Dit kan gevolgen hebben voor de ontwikkeling van zelfredzaamheid (Chesters, Fletcher & Jones, 2005). Het opbouwen van een nieuw netwerk of het verbeteren van het oude netwerk van dak- en thuislozen is dus een belangrijke fase om zelfstandig te kunnen wonen en terugval te voorkomen. Betekenisvolle relaties zijn namelijk belangrijk voor mensen om met stress om te gaan (Chesters, Fletcher & Jones, 2005).

2.2 factoren ter bevordering van de zelfredzaamheid

2.2.1 Sociale factoren

Sociaal netwerk

Zoals eerder benoemd kan het gebrek aan betekenisvolle relaties een barrière vormen in het herstelproces. Dit kan negatieve gevolgen hebben op de zelfredzaamheid van iemand (Chesters, Fletcher, & Jones, 2005). Hierom is het dus van belang aandacht te besteden aan het herstel van een sociaal netwerk gedurende en begeleidingstraject, zoals traject 2.1. Om de zelfredzaamheid van een individu te vergroten zal het sociale netwerk van een individu dan ook effectief ingezet moeten worden. Het sociale netwerk oftewel het sociaal kapitaal bestaat zowel op individueel als gemeenschappelijk niveau en dit staat in verband met elkaar. Om de zelfredzaamheid van iemand te bevorderen is het sociale kapitaal zowel op het individuele als het gemeenschappelijke niveau nodig (Bourdieu, 1977). Ziersch (2005) beschrijft sociaal kapitaal in de vorm van sociale netwerken die de uitwisseling van sociale bronnen tussen individuen mogelijk maken. Het sociale netwerk bestaat uit een mix van contacten uit diverse omgevingen, inclusief werk, familie, de gemeenschap en verenigen

(Mardsen, 2001). Binnen een sociaal netwerk worden diensten, giften en sociale steun uitgewisseld. (Adler & Kwon, 2002). Het sociale netwerk wordt omschreven als de interactie tussen sociale relaties, inclusief de elementen van grootte, intensiteit en diversiteit. De sociale steun die men ervaart is het functionele onderdeel van de sociale relaties (Portes, 1998). Daarnaast wordt er onderscheid gemaakt tussen de kwantiteit en de kwaliteit van individuen in sociale relaties. Niet alle relaties dienen dezelfde functie te hebben ten opzichte van het individu. Een individu kan diverse mate van hulp ontvangen vanuit sociale relaties, bijvoorbeeld in het zoeken naar een baan (Wellman & Frank, 2001). Maar het type relatie is hierbij ook van belang. Sterke relaties zoals ouders en kinderen zijn namelijk in staat om meer vormen van alledaagse hulp te bieden, dan andere relaties (Wellman & Frank, 2001). Wanneer men beschikt over te weinig relaties, resulteert dit in het afbreken van netwerken en bronnen. Hierdoor worden sociale relaties minder effectief in het bieden van alledaagse hulp. Men spreekt dan van sociale isolatie en dit is onafscheidelijk verbonden met economische isolatie: armoede, welzijnsafhankelijkheid, een verlies van economisch kapitaal en werkloosheid. Ook zelfredzaamheid wordt hiermee verbonden. Wanneer men niet beschikt over sociale contacten of niet in staat is om sociale contacten in te zetten voor eigen belang, is het moeilijker om zelfredzaam te worden (Wellman & Frank, 2001).

2.2.2 Persoonlijke factoren

Coping en veerkracht

Naast het sociale netwerk blijkt uit de literatuur dat coping en veerkracht belangrijke factoren zijn die invloed uitoefenen op de zelfredzaamheid van een individu. Zimmerman (1995) stelt dat men over een aantal vaardigheden moet beschikken om zelfredzaam te kunnen zijn. Specifiek noemt Zimmerman (1995) deze vaardigheden het probleemoplossend vermogen, oftewel coping en veerkracht. Coping is een belangrijke factor voor de stimulering van zelfredzaamheid (Zimmerman, 1995). Ook volgens Van Regenmortel (2002) is coping een belangrijke vaardigheid als het gaat om zelfredzaam kunnen zijn. De vaardigheid coping is namelijk een beschermingsmechanisme tegen stress (Lazarus, 1993). Dit omdat coping emotionele en verstandelijke reacties bevat die ervoor zorgen dat mensen in staat zijn om hulpbronnen in te schakelen die nodig zijn om met stress en problemen om te gaan (Tamres, Hanicki & Helgeson, 2002).

Naast coping blijkt een bepaalde mate van veerkracht ook belangrijk voor de zelfredzaamheid. Veerkracht is namelijk een vaardigheid die mensen in staat stelt om te herstellen van een vervelende gebeurtenis of tegenslag (van Regenmortel, 2002). Mensen die veerkrachtig zijn beschikken over een bepaald incassatievermogen en doorzettingsvermogen om niet te blijven hangen in een vervelende gebeurtenis of tegenslag.

Verder is uit onderzoek gebleken dat intrinsieke motivatie van invloed is op effectieve coping. Zimmerman (1995) stelt dat vaardigheden zoals effectieve coping en kritisch bewustzijn belangrijk zijn als het gaat om de zelfredzaamheid. Daarnaast is een bepaalde mate van zelfmotivatie van belang, aangezien dit ervoor zorgt dat individuen de vaardigheden coping en veerkracht ook daadwerkelijk in zullen zetten (Zimmerman, 1995). Zimmerman (1995) gaat ervan uit dat vaardigheden zoals effectieve coping en een kritisch bewustzijn van de aanwezige keuzemogelijkheden en bronnen belangrijk zijn

voor zelfredzaamheid. Op basis hiervan is intrinsieke motivatie dan ook een belangrijke voorspeller voor coping (Zimmerman, 1995). Verder kan intrinsieke motivatie mogelijk invloed hebben op de veerkracht van cliënten. Verschillende onderzoeken tonen namelijk aan dat mensen die over intrinsieke motivatie beschikken doorgaans meer verschijnselen van doorzettingsvermogen laten zien (Grand, 2008).

2.2.3 Maatschappelijke factor

Arbeidsparticipatie

Verschillende factoren zijn dus van belang als het gaat om de bevordering van zelfredzaamheid. Binnen Springplank wordt arbeidsparticipatie gezien als een belangrijke factor om de zelfredzaamheid van een dak- en thuisloze te bevorderen. Het doel van arbeidsparticipatie ligt op dezelfde lijn als het doel van traject 2.1: streven naar maximale deelname aan de samenleving, zelfstandigheid en zelfredzaamheid (Stichting Springplank, 2019). Zelfredzaamheid heeft invloed op alle levensgebieden en het vergroten van die zelfredzaamheid kan op allerlei manieren gebeuren. Eén van de manieren waarop dit kan gebeuren is door iemand naar vermogen te laten participeren in de samenleving (Fassaert, et al., 2013). Springplank stimuleert kandidaten dan ook door middel van werk om een eigen inkomen te realiseren. Werk is belangrijk voor participatie en werkt positief op de maatschappelijke betrokkenheid (Stichting Springplank, 2019).

Met arbeidsparticipatie wordt het deel van de bevolking dat meedoet aan het arbeidsproces bedoeld (Geertsma, 2016). Er zijn verschillende factoren die invloed hebben op de arbeidsparticipatie binnen en land, namelijk: lang lopende studies, laagopgeleide mensen, arbeidsongeschikte mensen en mensen die door psychische problemen niet zelfstandig aan werk kunnen komen. Het gevolg hiervan is dat er een afstand tot de arbeidsmarkt ontstaat. Dit leidt tot een verminderde arbeidsparticipatie (Geertsma, 2016). Dak- en thuislozen behoren tot een groep waar vaak een overschot is aan laaggeschoolde mensen. Dit is ook bij de doelgroep van Springplank een uitdaging. Aangezien veel kandidaten laaggeschoold zijn, krimpen de kansen op de arbeidsmarkt (Geertsma, 2016). Echter is werk van belang in het leven van daklozen. Uit onderzoek is gebleken dat daklozen vertrouwen, hoop en motivatie ontwikkelen wanneer zij in de vroegste fasen van dakloosheid starten met werk. Daarnaast is het faciliteren naar werk een belangrijke factor om dakloosheid te voorkomen en te beëindigen. Bij gebrek aan een betaalbare baan, zal men namelijk geen huishouden in stand kunnen houden. Arbeidsparticipatie is hierbij dus van belang (Shaheen, & Rio, 2007). Daarnaast zorgt het verdienen van een eigen inkomen voor een gevoel van eigenwaarde en vergroot het de zelfredzaamheid van een dak- en thuisloze (Bommeljé, 2016).

2.2.4 Therapeutische factoren

Zoals eerder benoemd heeft Springplank als doelstelling om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen met behulp van 'traject 2.1' waarin participatie centraal staat. Om traject 2.1 succesvol te laten verlopen is het van belang inzicht te krijgen in de werkzame factoren die toepasbaar zijn in alle hulpverleningssituaties. De common factors sluiten aan bij de waarden en uitgangspunten van het sociaal werk en geven een passende én gedegen verklaring van wat functioneert in een

begeleidingstraject, zoals 'traject 2.1' (de Vries, 2017). Van alle common factors hebben cliëntfactoren de meeste invloed als het gaat om het effect van de hulpverlening. Het effect wordt voor een groot deel bepaald door de actieve deelname van kandidaten. Van de kandidaat wordt verwacht dat hij gemotiveerd deelneemt aan het begeleidingstraject. Motivatie, ervaring van de werkrelatie, en sociale hulpbronnen van de kandidaat zijn hier van groter belang dan de weging van problemen (de Vries, 2017). Aangezien motivatie en sociale hulpbronnen vallen onder werkzame factoren binnen de hulpverlening, en deze factoren bevorderend zijn voor iemand zijn zelfredzaamheid, is het van belang om hier oog voor te hebben binnen traject 2.1.

Verder is uit onderzoek gebleken dat cliënten zelf het beste weten over wat voor hen werkzaam is en niet werkzaam en welke doelen haalbaar en wenselijk zijn in hun sociale, culturele context. Wanneer begeleiders hierbij aansluiten wordt het voor hen gemakkelijker om de hulp te gebruiken (de Vries, 2017). Binnen de hulpverlening is er geen sprake van "instructieve interacties". Dit houdt in dat de ene partij de andere kan opleggen wat hij of zij moet doen. Hulpverleners betekent samenwerken, oftewel co-operatie. Hiervoor is de persoonlijke relatie tussen begeleider en kandidaat van wezenlijk belang. De persoonlijke relatie, oftewel de werkrelatie is dan ook het meest belangrijke aspect binnen de hulpverlening. Kandidaten appreciëren het als hulpverleners persoonlijk herkenbaar zijn. Hiervoor is het van belang dat hulpverleners betrokken, transparant, authentiek, oftewel empathisch zijn; het daadwerkelijk aanvoelen van de drastische invloed van de meervoudige problematiek (Driesen & Besselink, 2016). De kandidaten die het meeste baat hebben bij een persoonlijke relatie zijn zij die geïsoleerd leven of met weinig sociale betekenisvolle relaties, zoals dak- en thuislozen (de Vries, 2017).

Daarnaast gaat het common factor model ervanuit dat hoop gezien kan worden als een placebo-effect. Onder placebo-effecten wordt verstaan het zelfhelend vermogen van mensen. De verwachting dat men geholpen gaat worden en de hoop dat dat effect oplevert, motiveert mensen. Hierdoor gaat men echt geloven dat de hulp effectief zal zijn. (Driesen & Besselink, 2019). Daarnaast versterkt hoop het coping gedrag; met een gevoel van hoop kan men het langer uithouden in lastige situaties. Coping gedrag heeft tevens positief effect op de bevordering van zelfredzaamheid (Zimmerman, 1995).

Tot slot spelen methoden een belangrijke rol in wat werkzaam is binnen de begeleiding, zoals het begeleidingstraject 2.1 binnen Springplank. Zij geven handvatten voor structuur en methodisch werken (de Vries, 2017). De verklaring van een methode hoeft niet wetenschappelijk onderbouwd te zijn. Wel moet het begrijpelijk zijn voor de kandidaat en moet het aansluiten bij diens behoeftes, wensen en doelen. Dit zorgt er namelijk voor dat de kandidaat wordt aangezet tot het uitvoeren van activiteiten, wat belangrijk is in de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat (de Vries, 2017).

2.3 Vaardigheden hulpverlener

Zoals hierboven beschreven is, gaat het common factor model ervan uit dat de werkrelatie tussen hulpverlener en kandidaat van belang is om resultaat te behalen. Om die werkrelatie te laten slagen is het belangrijk dat de hulpverlener empathie toont richting de kandidaat (Driesen & Besselink, 2016). Dit doet de hulpverlener door reflectief te luisteren naar de cliënt, waarbij de hulpverlener diens

gedachten en gevoelens bevestigt door ze te verwoorden (Bartelink, 2013). Daarnaast helpt de hulpverlener de kandidaat om te ontdekken wat hem beweegt en wat hem tegenhoudt om te veranderen. De hulpverlener stuurt dit proces aan door uitspraken gefocust op verandering krachtiger te benadrukken (Bartelink, 2013). Om empathie te tonen is het van belang dat de hulpverlener een empathische stijl aanneemt. Hierbij is de houding van de hulpverlener acceptierend en gaat hij uit van de overtuiging dat tegenstrijdigheid normaal is. Vanuit deze accepterende houding zorgt de hulpverlener ervoor dat hij de kandidaat helpt om tegengestelde belangen om te veranderen helpt te overwinnen (Bartelink, 2013). Empathie tonen is een vaardigheid die werkzaam is binnen alle vormen van hulpverlening. Echter zijn er voor de bevordering van zelfredzaamheid aanvullende vaardigheden nodig die een hulpverlener in kan zetten. Allereerst is het van belang kennis te hebben over zelfredzaamheid, zodat hij/zij op de cliënt in kan spelen. Met behulp van deze kennis kan de hulpverlener zichzelf namelijk afvragen in hoeverre hij de cliënt gebruik laat maken van zijn zelfredzaamheid (Brink, Lucassen, Middelaar & Poll, 2013). Om de juiste ondersteuning te bieden is het van belang dat de hulpverlener beschikt over een aantal competenties. Ontwikkelingsgerichte ondersteuning is een van die competenties. Dit houdt in dat de begeleider focus moet leggen op de mogelijkheden van een cliënt in plaats van op de beperkingen (Brink, Lucassen, Middelaar & Poll, 2013). Wanneer de focus gelegd wordt op de mogelijkheden, krijgt de cliënt hoop, wat gezien wordt als een werkzame factor binnen de hulpverlening (de Vries, 2017).

Verder wordt van een hulpverlener verwacht dat hij in staat is de cliënt te motiveren en stimuleren om zo zelfstandig mogelijk te leven, de cliënt zoveel verantwoordelijkheden draagt als kan en zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen (van Arensbergen & Liefhebber, 2005). Om hieraan te kunnen voldoen moet de begeleider de cliënt positieve feedback geven als dingen goed gedaan zijn. Hierdoor krijgt de cliënt de bevestiging dat hij iets goed doet. Daarnaast is het van belang dat de begeleider de cliënt motiveert en stimuleert om een stapje verder te zetten in zijn ontwikkeling (Arensbergen & Liefhebber, 2005). Verder is het belangrijk dat de begeleider gericht bezig is met in hoeverre hij/zij de cliënt zelf dingen laat beslissen, uitgaat van de drijfveren die de cliënt bewust heeft en het betrekken van de sociale omgeving (Brink et al, 2013). Wanneer een hulpverlener hierop gefocust is, zal hij erg bewust bezig zijn met de zelfredzaamheid van een cliënt. Vaak is het nodig om een hulpverlener hierop te wijzen omdat dit regelmatig onbewust gedaan wordt (Brink et al, 2013).

2.4 Methodieken ter bevordering van de zelfredzaamheid

2.4.1 Motiverende gespreksvoering

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de zelfredzaamheid van een persoon vaak wordt versterkt door informatie en het aanleren van vaardigheden (Goosen & van der Laan, 2018). Gedrag wordt echter vaak maar voor een klein deel beïnvloed als het gaat om kennis en vaardigheden. Motivatie speelt echter een grotere rol in het beïnvloeden van gedrag. Om de zelfredzaamheid van een cliënt te vergroten is het dus van belang aandacht te hebben voor de motivatie van een cliënt (Goosen & van der Laan, 2018). De menselijke motivatie is namelijk een belangrijk concept als het gaat om zelfredzaam willen zijn (Goosen & van der Laan, 2018). De motivatie van een cliënt kan vergroot worden door middel van motiverende gespreksvoering (Goosen & van der Laan, 2018). Motiverende

gespreksvoering is een cliënt- en doelgerichte communicatiestijl die de motivatie van een cliënt intern beïnvloed door het exploreren en verminderen van hun emotionele conflict van hun tegenstrijdige gevoelens over verandering. Hierdoor zal de kans groot worden dat er commitment ontstaat bij de cliënt om verandering te verwezenlijken (Stafleu & Loghum, 2012). Dak- en thuislozen verkeren vaak in een situatie van problemen die ze niet zelfstandig kunnen oplossen. Dit kan het gevolg zijn van dubbele gevoelens die in de weg staan. Aan de ene kant willen ze uit die probleemsituatie stappen, maar aan de andere kant zien ze op tegen zo'n verandering. Het gevoel dat een verandering zelfstandig te realiseren is, moet minstens zo sterk zijn als de wil om daadwerkelijk te veranderen (Stafleu & Loghum, 2012). Het doel van deze manier van gespreksvoering is dat mensen zichzelf gaan overtuigen van de voordelen van de verandering. Daarnaast zal deze gespreksvoering mensen zelfvertrouwen geven dat deze verandering zelfstandig is te realiseren. Motiverende gespreksvoering is dus effectief voor 'lastig' te bereiken doelgroepen zoals dak- en thuislozen (Stafleu & Loghum, 2012).

Effectenonderzoek

Veel onderzoek naar de effectiviteit van motiverende gespreksvoering is uitgevoerd in het buitenland. Volgens Gerard. M Schipper, hoogleraar verslavingsgedrag en zorgevaluatie, blijkt uit Amerikaans onderzoek dat motiverende gespreksvoering effectief is op veel terreinen in de zorg. Vooral binnen de maatschappelijke opvang, waar dak- en thuislozen zich in bevinden is deze methode effectief (Schipper & de Jonge, 2002). Uit deze onderzoeken is gebleken dat motiverende gespreksvoering effectief blijkt te zijn in gedragsverandering en de ontwikkeling van therapietrouw. Dit zorgt voor betere resultaten binnen een begeleidingstraject, zoals traject 2.1 binnen Springplank (Schipper & de Jonge, 2002).

2.4.2 Oplossingsgerichte werken

De Oplossingsgerichte werkmethode is ontwikkeld door De Shazer, Berg en collega's van het Brief Family Therapy center in de Verenigde staten. Deze methode is gefocust op het versterken van de autonomie en zelfredzaamheid van cliënten. De aandacht is hierbij vooral gericht op de oplossing in plaats van het probleem (Bakker & Bannink, 2008). Het uitgangspunt van de oplossingsgerichte therapie is dat individuen vaardigheden hebben om zelfstandig oplossingen voor hun problemen te vinden. De cliënt wordt door de hulpverlener dan ook gestimuleerd om zich een toekomst in gedachte te nemen waarin het probleem zich oplost (Quick & Gizzo, 2007). De competenties en sterke kanten van de cliënt worden benadrukt en vervolgens specifiek ingezet om nieuw gedrag aan te leren (Lewis & Osborn, 2004). Er wordt uitgegaan van positieve gedragsverandering van de cliënt. Vanaf het eerste contact met de cliënt wordt gefocust op het ontdekken wat de krachten en talenten zijn van de cliënt (Joosen & van der Vaart, 2014). Verder wordt er gefocust op de verantwoordelijkheid en het probleemoplossend vermogen waar ieder mens over beschikt. De invloed van de cliënt op zijn problematiek neemt hierdoor toe en daarmee ook de zelfredzaamheid (Joosen & van der Vaart, 2014). De Oplossingsgerichte methodiek is effectief voor mensen die niet in staat zijn om zelfstandig, of met hulp van mensen in hun omgeving, hun problemen aan te pakken. Oftewel mensen die tekortschieten

op hun eigen oplossend vermogen, zoals bij dak- en thuislozen het geval is (Joosen & van der Vaart, 2014).

Effectenonderzoek

Onderzoeken uitgevoerd binnen GGZ maatschappelijk werk en MEE hulpverlening laten significante verbeteringen zien in het bereiken van doelen, gemeten met gestandaardiseerde meetinstrumenten. Verder is in het buitenland is uitgebreid onderzoek gedaan naar Oplossingsgericht werken. Er is een uitgebreide geannoteerde lijst beschikbaar met de belangrijkste onderzoeksresultaten. Deze lijst bevat op dit moment twee meta-analyses, vijf systematische reviews en 168 relevante outcome studies waaronder 50 randomiseerde gecontroleerde trials, die een positief resultaat van oplossingsgericht werken laten zien. Werkzame factoren van deze methode worden als volgt beschreven: de co-constructieve werkrelatie, hoop en vertrouwen, een methodische manier van werken, **bevordering** van eigen kracht en **zelfredzaamheid** (de Vries & Prüst, 2017).

2.4.3 Herstellen doe je Zelf

De methode Herstellen doe je Zelf is gefocust op het herstel van mensen met psychische of psychiatrische problemen, verslavingsproblemen of mensen die verblijven in de maatschappelijke opvang (Botjes, 2013). Specifiek is de methode gericht om deze mensen in hun kracht te zetten en hun zelfwaardering, zelfredzaamheid, hoop en kwaliteit van leven te verbeteren. De methode bestaat uit een cursus van twaalf bijeenkomsten van twee uur waarin maximaal acht cliënten in een veilige omgeving reflecteren op, ervaringen uitwisselen over en oefenen met vaardigheden aanslaande thema's die te maken hebben met herstel (Botjes, 2013). De volgende thema's komen hierbij aan bod: persoonlijke ervaringen met herstel, keuzes maken over zorg of dagelijkse problemen, doelen stellen en het krijgen van sociale steun. De methode is zowel vanuit de praktijkervaring als vanuit theorie ontwikkeld (Botjes, 2013). Zo zijn ervaringen van (ex-) GGZ-cliënten gecombineerd met wetenschappelijke theorie over herstel (Botjes, 2013).

Effectenonderzoek

Uit onderzoek naar de meerwaarde van deze methode voor daklozen is gebleken dat het om verschillende redenen van toegevoegde waarde zou kunnen zijn (van Gestel-Timmermans e.a., 2014). Allereerst is bewezen dat de cursus effectief is voor mensen met psychische beperkingen verslavingsproblematieken, waar een groot deel van dak- en thuislozen mee te maken heeft. Zij hebben aangegeven dat de cursus belangrijk was voor hun herstel. Ten tweede is de methode laagdrempelig, aangezien het gegeven wordt door ervaringsdeskundige, die simpel toegankelijk zijn voor dak- en thuislozen. Ten derde zouden ervaringsdeskundigen een veiligere omgeving kunnen presenteren dan hulpverleners, die niet over deze ervaringen beschikken. Dit is van toegevoegde waarde aangezien dak- en thuislozen weinig sociale steun ontvangen van familie, vrienden. Tot slot blijkt deze cursus bij te dragen aan het coping gedrag en probleemoplossend vermogen van de deelnemers. Dit draagt weer positief bij aan de bevordering van de zelfredzaamheid van kandidaten (Zimmerman, 1995).

2.4.4 EigenKrachtWijzer

De methode EigenKrachtWijzer is ontstaan uit een beleidsvisie die gericht is op het stimuleren van zelfredzaamheid burgers (Botjes, 2012). Het doel van de EKW is het ondersteunen van burgers en hulpverleners met het verhelderen van de vraag omtrent wonen, werken, welzijn en zorg en het zelfstandig vinden van een oplossing voor hun vraag (Botjes 2012). De EKW is een digitaal instrument (vragenlijst) waarmee een burger overzicht krijgt van organisaties in de gemeente die hem of haar verder kunnen helpen met oplossingssuggesties voor hun hulpvraag. Zo bevat de EKW een sociale kaart voor een specifieke gemeente. Na het doorlopen van de vragenlijst kan de burger zelfstandig met de aangeboden oplossingen aan de slag gaan, wat positief bijdraagt aan de zelfredzaamheid van een burger (Botjes, 2012).

Effectenonderzoek

Uit een enquête onder gebruikers van de EKW (Vereniging EigenKrachtWijzer, 2012) wordt de methode door 65% beoordeeld als 'uitstekend' of 'goed'. Eenzelfde oordeel wordt gegeven over de geboden oplossing suggesties: 60% oordeelt 'verrassend' of 'nuttig'. Werkzame factoren van deze interventie betreffen: 24/7 beschikbaar via internet; Een breed scala aan onderwerpen omtrent participatie; Laagdrempelig; **Stimuleert zelfredzaamheid** en zelf oplossend vermogen; Toepasbaar voor iedere gemeente.

2.4.5 Community support

Binnen de community support methode worden mensen met een lage samenredzaamheid ondersteund door een supportmedewerker (Heis, 2013). De supportmedewerker kan gezien worden als een coach die zich goed kan inleven in het dagelijks leven van iemand met een lage samenredzaamheid, zoals een dakloze. De supportmedewerker is altijd gefocust op het inzetten van de sterke kanten van de persoon zelf en het gebruiken van steun uit de omgeving (Heis, 2013). Het hoofddoel van de methode is het bevorderen van de samenredzaamheid, zodat cliënten in staat zijn hun problemen in het dagelijks leven op te lossen met behulp van een sociaal netwerk (Heis, 2013). Subdoelen van de interventie worden als volgt omschreven: De cliënt heeft zicht op betekenisvolle en minder betekenisvolle contacten; De cliënt weet wie hij om steun kan vragen; Het sociale netwerk van de klant is verbeterd; Het inzicht van de klant in zijn eigen zelfredzaamheidsvaardigheden (eigen kracht) is vergroot; De zelfredzaamheidsvaardigheden van de klant zijn verbeterd (Heis, 2013).

Effectenonderzoek

Uit het monitoringonderzoek van Vos (2012) blijkt dat Community Support positieve effecten heeft op het vergroten van participatie, het vergroten en verbeteren van het netwerk, het vergroten van zelfvertrouwen en grip op het leven. Werkzame factoren van deze methode betreffen: Positieve benadering; **bevordering van de zelfredzaamheid**; het betrekken van het sociale netwerk; participatie bevordering (Heis, 2013).

Hoofdstuk 3 Methode

Om antwoord te kunnen geven op de hoofd- en deelvragen heeft er een kwalitatief onderzoek plaatsgevonden. De doelstelling van Springplank legt de focus op wat begeleiders nodig hebben om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen. Hiervoor is het zowel van belang om inzicht te krijgen in wat begeleiders eraan doen om de zelfredzaamheid van een kandidaat te bevorderen als hoe kandidaten dit ervaren. De data is dan ook verzameld met kwalitatief onderzoek door middel van semigestructureerde interviews. Kwalitatief onderzoek met semigestructureerde interviews geeft de mogelijkheid om dieperliggende lagen en perspectieven van zowel begeleiders als kandidaten in kaart te brengen (Saunders, Lewis, et al., 2015). Aan de hand van het literatuuronderzoek kwamen er een aantal duidelijke thema's naar voren die van invloed blijken te zijn op de zelfredzaamheid van een kandidaat. Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is het van belang inzicht te krijgen in de meningen en ervaringen van begeleiders en kandidaten omtrent deze thema's. Elke kandidaat en begeleider staat met zijn of haar ervaringen van het leven anders in het traject waardoor wensen, ervaringen en perspectieven per persoon anders worden ervaren. Dit is afhankelijk van een aantal factoren die bepaald zijn tijdens het leven en traject van de kandidaat waarbij subjectieve interpretaties van belang zijn om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag. Op basis van deze redenen is kwalitatief onderzoek met behulp van semigestructureerde interviews de best aansluitende onderzoeksmethode.

3.1 Deelnemers

De onderzoeksvraag heeft betrekking op twee partijen, die beiden invloed hebben op het verbeteren van de situatie. Binnen dit onderzoek zijn daarom zowel begeleiders als kandidaten geïnterviewd. Zowel de beleving van de begeleiders als van de kandidaten hebben een hoofdrol gespeeld in dit veldonderzoek. Enkel kandidaten vragen naar hun ervaringen van de begeleiding is niet genoeg om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag. Om deze reden zijn begeleiders dus ook geïnterviewd. Begeleiders zijn namelijk degenen die kandidaten begeleiden in hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Met behulp van diepte interviews met begeleiders kan een beeld worden geschetst over hoe zij eraan bijdragen om de zelfredzaamheid van kandidaten te ontwikkelen. Daarnaast kunnen begeleiders hun ervaringen delen omtrent de bevorderende en belemmerende factoren die een rol spelen in een begeleidingstraject bij de ontwikkeling van zelfredzaamheid van kandidaten. Door middel van deze inzichten kan gekeken worden naar wat begeleiders nodig hebben om kandidaten te ondersteunen in hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Naast begeleiders zijn er ook kandidaten geïnterviewd. Zij zijn degenen die steun ontvangen vanuit begeleiders in hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Met behulp van semigestructureerde interviews kan goed doorgevraagd worden naar de behoeftes en wensen van kandidaten. Aan de hand van deze behoeftes en wensen kan een compleet beeld worden geschetst van wat kandidaten nodig hebben vanuit begeleiders in hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid.

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen over wat begeleiders nodig hebben om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen, zijn er van beide partijen vijf mensen geïnterviewd.

Kandidaten van verschillende leeftijden en geslacht zijn benaderd. Alle kandidaten bevonden zich in de leeftijdscategorie 28-55. Daarnaast zitten ze allemaal bij verschillende begeleiders in een traject. Respondenten zijn geselecteerd uit het aantal kandidaten die minimaal vier maanden in een traject zitten. Dit omdat het van belang is dat zij voldoende ervaring hebben met de aangeboden begeleiding. Verder is van elke kandidaat die is geïnterviewd de daarbij horende begeleider geïnterviewd. Zij zijn degene die kandidaten begeleiden in de ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Een gemeenschappelijk kenmerk die zij delen, is dat zij HBO hebben afgerond in de sociaal agogische sector. Een schema met de kenmerken van de onderzoekspopulatie is hieronder weergegeven.

Populatie	Functie	Geslacht	Werkzaam bij/ Tijd in traject
Begeleider 1	Begeleider	Vrouw	1 jaar stage, 1 jaar werkzaam
Begeleider 2	Begeleider + outreachend werker	Man	6 jaar
Begeleider 3	Begeleider	Man	2 jaar
Begeleider 4	Begeleider	Man	2,5 jaar
Begeleider 5	Begeleider	Man	1 jaar
Kandidaat 1	Kandidaat	Vrouw	1,5 jaar
Kandidaat 2	Kandidaat	Man	1,5 jaar
Kandidaat 3	Kandidaat	Man	2 jaar
Kandidaat 4	Kandidaat	Man	10 maanden
Kandidaat 5	Kandidaat	Man	9 maanden

3.2 Procedure

Bij de start van het veldonderzoek heeft de onderzoeker zich allereerst voorgesteld aan de begeleiders middels een teamvergadering. Tijdens deze vergadering heeft de onderzoeker zichzelf geïntroduceerd en vermeld wat het doel van het onderzoek is. Daarnaast heeft de onderzoeker aan de begeleiders gevraagd wie open stond voor het afnemen van een interview zodat er meteen afspraken ingepland konden worden. Op dit verzoek werd door alle vijf de begeleiders direct enthousiast gereageerd. Hierdoor konden de afspraken met begeleiders dus direct na de vergadering ingepland worden. Het inplannen van deze interviews is gedaan met behulp van de administrator, die de afspraken van begeleiders in kan plannen met behulp van een online-agenda. Vervolgens is met begeleiders afgesproken hoe kandidaten te benaderen. Zij hebben ervoor gekozen om de aanwezigheid van de onderzoeker zelf te vermelden bij kandidaten. Hierbij is duidelijk vermeld dat de onderzoeker aanwezig is met een bepaald doeleinde en dus niet om specifieke vragen van kandidaten te beantwoorden.

Vervolgens zijn de kandidaten door middel van telefonisch contact met de persoonlijk begeleider op de hoogte gesteld. Er is door de persoonlijk begeleider gevraagd of zij bereid waren om mee te doen aan dit onderzoek. Vervolgens heeft de onderzoeker de kandidaten die hier voor openstonden

een mail gestuurd wat betreft het doel van het onderzoek (bijlage 6). In deze mail is benadrukt dat zij iets konden bijdragen aan de kwaliteit van de begeleiding. Op deze manier wisten zij dat ze echt iets konden bijdragen met het interview. Na het versturen van de mail heeft de onderzoeker de kandidaten benaderd middels telefonisch contact, waarna er een afspraak met hen in is gepland voor het afnemen van een interview. Echter stonden er maar twee kandidaten direct open voor een interview.

Voor het verzamelen van de overige drie kandidaten was meer tijd nodig. Begeleiders gaven aan dat er weinig animo was vanuit kandidaten voor het afnemen van een interview. Dagelijks kreeg de onderzoeker vanuit begeleiders te horen dat er nog geen kandidaten waren die openstonden voor een interview. Na twee weken zoeken hadden de overige drie begeleiders nog steeds geen kandidaten gevonden. De onderzoeker heeft toen direct vervolg stappen genomen. Zo heeft de onderzoeker de opdrachtgever hiervan meteen op de hoogte gesteld. De opdrachtgever is persoonlijk naar de begeleiders gegaan en heeft druk op hen uitgeoefend. Hij was er namelijk van overtuigd dat er genoeg kandidaten waren die hier voor open zouden staan. Enkele dagen later kreeg de onderzoeker vanuit alle drie de begeleiders een kandidaat aangeboden die deel wilden nemen aan het interview. Het bellen van de kandidaten is gedaan op volgorde van die wie het eerste aangeboden zijn door begeleiders. Aangezien de begeleiders aangaven dat kandidaten regelmatig niet op komen dagen voor een afspraak heeft de onderzoeker hen een dag voor het interview een reminder gestuurd. Dit heeft ervoor gezorgd dat alle kandidaten keurig op tijd kwamen op de geplande afspraak.

De interviews zijn vrijwel allemaal op dezelfde manier verlopen. Allereerst vond er een kennismaking met de respondent plaats waarin de respondent vragen kon stellen. Vervolgens is er voor gezorgd dat de deelnemer zich op zijn of haar gemak voelde en in staat was om aan het interview deel te nemen. Dit heeft de onderzoeker gedaan door bij binnenkomst een luchtig gesprek te voeren over het weer en de reisafstand. Vooral bij kandidaten was dit nodig. Zij oogden vaak gespannen voorafgaand aan een interview. Zo waren vrijwel alle kandidaten op het begin aan hun vingers aan het friemelen. Om de kandidaten op hun gemak te stellen vroeg de onderzoeker allereerst of ze wat wilden drinken. Vervolgens heeft de onderzoeker in stappen uitgelegd waarvoor het interview dient en hoelang het zal duren. Het uitleggen van deze stappen heeft de onderzoeker gedaan middels een contract die mede dient als toestemmingsverklaring (bijlage 5). Thema's die in dit contract naar voren komen zijn: uitleg en doel van het onderzoek, doel van het interview, globale tijdsduur, akkoord van audio-opname, anonimiteit, en vertrouwelijkheid. Daarnaast is aangegeven dat de kandidaat, zonder geldige reden, mag stoppen met de deelname aan het veldonderzoek wanneer hij of zij dit wil. Na het bespreken van het contract werd aan de respondent gevraagd of hij/zij klaar was voor het interview. Een van de vijf kandidaten gaf aan nog niet klaar te zijn. Zijn kat was een dag voor het interview overleden waardoor hij graag nog een sigaret wilden roken om tot rust te komen.

Om aan de wensen van de kandidaat te voldoen is de onderzoeker met hem mee naar buiten gegaan. Hier heeft de kandidaat zijn hart kunnen luchten over zijn overleden kat. Na het roken van zijn sigaret is door de onderzoeker gevraagd of hij tot rust was gekomen en of hij aan het interview kon beginnen. Toen de respondent hier eenmaal klaar voor was, is net zoals bij alle andere respondenten, de audio-opname en daarmee het interview gestart. De tijdsduur van de interviews liepen uiteen van 35 minuten tot 70 minuten. Een van de interviews duurde 35 minuten en was daarmee het meest

kortdurende interview. De reden hiervan had te maken met een kandidaat die na een herhaald aantal keer doorvragen continue tot het antwoord 'weet ik niet' kwam. Hierdoor was er minder diepgang in het interview, waardoor het minder lang duurde. De overige interviews duurden allemaal minimaal 45 minuten.

Verder is er tijdens het afnemen van alle interviews rekening gehouden met een aantal factoren. Alle interviews zijn face-to-face afgenomen bij Springplank in een rustige ruimte zonder mogelijkheden op storingen van buitenaf. Springplank heeft op kantoor vijf afgesloten geïsoleerde ruimtes die gebruikt konden worden voor het afnemen van de interviews. Voor de interviews met begeleiders werd door begeleiders zelf een ruimte geregeld. Voor interviews met kandidaten heeft de onderzoeker samen met de opdrachtgever een ruimte gereserveerd. Dit heeft de onderzoeker voorafgaand aan het interview geregeld om verwarring te voorkomen. Tot slot is de onderzoeker op een ethische wijze omgegaan met alle personen waarmee de onderzoeker in contact is gekomen gedurende het veldonderzoek. De verantwoording hiervan is terug te vinden in bijlage 4.

3.5 Meetinstrumenten/materialen

Het interview is opgesteld uit verschillende onderwerpen, oftewel topics. Deze topics zijn verkregen aan de hand van literatuur uit het theoretisch kader. Aan de hand van deze topics zijn vragen opgesteld die hierop aansluiten en antwoord geven op de hoofd- en deelvragen. De opgestelde vragenlijsten zijn te vinden in bijlage 3. Aangezien het doel van beide interviews verschillend is, is voor zowel de begeleiders als voor de kandidaten een topic lijst opgesteld. Zoals in bijlage 2 te zien is, zijn er voor de begeleiders twee topic lijsten opgesteld. De eerste topic lijst is gebruikt voor twee interviews met begeleiders. Na het afnemen van deze twee interviews kreeg de onderzoeker het gevoel dat er aan de hand van de eerste topic lijst niet voldoende antwoord werd gegeven op de hoofd- en deelvragen. Wanneer de onderzoeker bijvoorbeeld vroeg naar belemmerende of bevorderende factoren binnen een begeleidingstraject met kandidaat viel het op dat de begeleider uitweek naar andere zaken die niet direct in verband staan met de zelfredzaamheid van een kandidaat. Zo werden bijvoorbeeld dingen benoemd als lange wachtrijen bij bewindvoering en kantongerecht. Begeleiders gaven bij het bespreken van deze onderwerpen zelf aan dat dit door hen als belemmerend wordt ervaren, maar dat dit niet in verband staat met de zelfredzaamheid van kandidaten. Om deze reden is dan ook gekozen een lijst op te stellen met thema's die volgens het literatuuronderzoek invloed hebben op de zelfredzaamheid van kandidaten. Aan de hand daarvan kan de begeleider zelf aangeven welke factoren hiervan belemmerend en bevorderend zijn.

Verder werden tijdens het afnemen van de interviews door begeleiders regelmatig onderwerpen aangedragen die niet waren opgenomen in de topic list. De onderzoeker heeft de begeleiders echter wel ruimte gegeven om deze onderwerpen te bespreken. Hierdoor komen er in het hoofdstuk 'resultaten' ook nog bevindingen naar boven die niet gaan over de opgestelde thema's: arbeidsparticipatie, een sociaal netwerk, coping en veerkracht, relatie met een kandidaat en methodieken van de begeleider. Topic lijst twee van de begeleiders is toegelicht aan de hand van onderbouwde literatuur, net zoals de topic lijst van kandidaten. De verantwoording van beiden topiclijsten zijn te vinden in bijlage 3.

3.6 Analyseplan

Het analyseren van de resultaten is gedaan aan de hand van de procedure van Boeije (2016). In deze procedure hanteert Boeije (2016) drie hoofdstappen, namelijk: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Deze hoofdstappen zijn doorlopen om de resultaten te analyseren. Allereerst zijn alle tien de interviews letterlijk uitgeschreven, oftewel getranscribeerd. Vervolgens zijn alle transcripten open gecodeerd. Dit heeft de onderzoeker gedaan aan de hand van drie stappen: globaal doorlezen van het interview, secuur doorlezen van het interview, en het labelen van de fragmenten. De resultaten van de open gecodeerde interviews zijn terug te vinden in bijlage 1.

Na het open coderen heeft het axiaal coderen plaats gevonden. Tijdens dit proces heeft de onderzoeker hoofd- en subcategorieën van elkaar onderscheiden door middel van het toekennen van bepaalde kleuren aan de labels. Het toekennen van de kleuren aan de labels is toegepast door middel van een tabel met daarin alle labels van de getranscribeerde interviews. Alle labels die met elkaar overeenkwamen, zijn toegekend aan een nieuwe code, die alle labels samenvat. De nieuw opgestelde codes zijn vervolgens samengevoegd in codebomen, die te vinden zijn in bijlage 7. Aan de hand van de hoofd en subcategorieën die zijn verwerkt in een codeboom kon er selectief worden gekeken naar onderliggende relaties en verbanden waarmee de opgestelde deelvragen wel of niet beantwoord kunnen worden. Dit is verwerkt in een mindmap wat te zien is in bijlage 8. In het onderzoek zullen alleen de relevante resultaten worden beschreven in het kader van de onderzoeksvraag, irrelevante informatie zal dus niet worden benoemd. Voor een volledige beschrijving van het analyseplan zie bijlage 1, waar alle stappen helder en uitgebreid beschreven zijn.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit het veldonderzoek weergegeven die verzameld zijn om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag: *Wat hebben begeleiders van Springplank nodig om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen?* Per deelvraag zullen de belangrijkste bevindingen aan bod komen die essentieel zijn voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag.

4.1 Criteria zelfredzaamheid

Toen de onderzoeker de begeleiders uitnodigde om te reflecteren op wat door hen gezien werd als zelfredzaamheid beschreef respondent 4 net zoals de meeste dit psychologische aspect als volgende:

“Zelfredzaamheid ja dat is in hoeverre iemand in staat is om zijn eigen zaken te regelen. Om zich eigen staande te houden, dus dat kan wel breed zijn. Wij meten het aan de hand van ZRM dus hoe hoog scoort iemand aan de hand van de ZRM op de verschillende levensgebieden en hoe goed kan iemand zichzelf staande houden op die verschillende levensgebieden.” (B4)

Verder geven begeleiders aan het belangrijk te vinden dat men beroep kan doen op zijn sociale netwerk. Dit houdt in dat men weet waar hij terecht kan voor vragen in zijn netwerk zonder afhankelijk te zijn van een begeleider. Dus dat een kandidaat zelf actief opzoek gaat naar hulpbronnen die hem of haar kunnen helpen. Ook het hebben van een betaalde baan wordt door begeleiders gezien als een belangrijk onderdeel van de zelfredzaamheid. Met behulp van werk en daarmee een eigen inkomen is men namelijk onafhankelijk van een uitkering en is hij in staat om zichzelf te faciliteren in zijn eigen wensen en behoeftes. Verder zorgt een eigen inkomen ervoor dat men in staat is om een eigen huishouden in stand te houden. Om de zelfredzaamheid van een kandidaat te ontwikkelen wordt er dus aandacht besteed aan zowel arbeidsparticipatie als het opbouwen van een sociaal netwerk. Alle begeleiders geven aan dat werk de katalysator is voor ieder mens. Dit komt voort uit de gedachte dat de doelgroep van Springplank bestaat uit een groep economische dak- en thuislozen die door omstandigheden zoals schulden in een keer onder de groep dak- en thuislozen vallen. Enkele begeleiders geven aan dat dit niet echt de klassieke dakloze is die al lange tijd op straat heeft geleefd onder slechte zelfzorg. Kandidaten bij Springplank hebben vaak de middelen niet meer om zichzelf te faciliteren en door hen binnen een paar weken aan werk te helpen kunnen zij waarschijnlijk binnen een kort tijdsbestek volledig meedraaien in de maatschappij wat bevorderend is voor de ontwikkeling van de zelfredzaamheid van een kandidaat.

4.2 Bevorderende factoren zelfredzaamheid

Verschillende factoren zijn van invloed als het gaat om de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat. Om inzicht te krijgen in deze factoren zijn zowel begeleiders als kandidaten bevroegd. Allereerst zullen de bevindingen van de begeleiders aan bod komen, waarna de resultaten van de kandidaten zullen worden beschreven. Ten eerste gaven begeleiders aan dat bepaalde vaardigheden van belang zijn voor de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat. Over de vaardigheid, uitgaan van de kracht van een kandidaat, waren alle begeleiders het unaniem met elkaar eens. Door

te kijken naar de mogelijkheden van een kandidaat krijgen ze namelijk zelfvertrouwen, wat positieve invloed heeft op de intrinsieke motivatie van een kandidaat. Begeleiders geven aan dat kandidaten hierdoor positieve energie ervaren om vooruit te willen in het leven.

Een tweede bevorderende factor omschrijven vrijwel alle begeleiders als de vaardigheid om kandidaten te activeren. Dit doen zij door kandidaten zoveel mogelijk aan te sporen om dingen zelf te doen. Alle begeleiders geven aan dat het belangrijk is om niet direct dingen uit handen te nemen wanneer een kandidaat kampt met een vraag. Het gevolg hiervan is namelijk dat een kandidaat achterover gaat leunen en mee gaat liften op de begeleider. Wanneer kandidaten dus naar de begeleider toekomen met vragen over het aanvragen van een uitkering, laat de begeleider de kandidaat het eerst zelf oplossen. Indien het dan niet gelukt is om dit op te lossen zal de begeleider meehelpen. Begeleiders geven aan dat kandidaten op deze manier leren om zelfstandig praktische zaken op te lossen, wat bevorderlijk is voor de zelfredzaamheid. Om een kandidaat te activeren, is het volgens begeleiders van belang bewustheid te creëren bij een kandidaat over zijn of haar gedrag. Vooral in trajecten waarin het moeizaam verloopt en iemand als het ware 'stilstaat', is het van belang om te confronteren met een figuurlijke klap in het gezicht. Door te confronteren houd je een spiegel voor iemand zijn gezicht, wat zelfreflectie creëert bij een kandidaat. Begeleider 1 legt uit hoe dit proces in zijn werking gaat:

"Ja, bijna letterlijk hun in de spiegel laten kijken en zeggen hé als je nou is naar jezelf kijkt wat is er dan gebeurd? Wat heb jij dan fout gedaan? Of wat heb jij dan gedaan waardoor je nu in deze situatie zit?"

Begeleiders ervaren dit proces als noodzakelijk om de intrinsieke motivatie van een kandidaat aan te wakkeren. Meerdere begeleiders geven aan dat wanneer een kandidaat bewust is van zijn eigen problemen hij/zij sneller geneigd is om weer actief mee te doen in een traject. Het activeren van de kandidaat staat hiermee in verband. Begeleiders gaan ervan uit dat een kandidaat actief mee moet doen in het traject wil het een kans van slagen hebben.

Verder geven alle begeleiders aan dat het bevorderen van de autonomie een belangrijke factor is voor het ontwikkelen van de zelfredzaamheid. Traject regie van de kandidaat is hierbij van belang. Dus dat de kandidaat verantwoordelijk is over het verloop van zijn eigen traject. Begeleiders beschrijven het als de taak om de kandidaat invulling te laten geven aan zijn eigen traject, zodat hij/zij leert om zelf na te denken over een haalbaar plan. Dit houdt in dat een kandidaat aan het begin van het traject zelf zijn doelen bepaalt. Om die doelen te bereiken wordt de kandidaat door de begeleider verantwoordelijk gesteld voor de stappen die nodig zijn om die doelen te bereiken. Op deze manier gaat een kandidaat zelf nadenken hoe hij dat kan bereiken zonder dat een begeleider hier invulling aan geeft. Begeleiders ervaren dat kandidaten geneigd zijn om de actie ook daadwerkelijk uit te voeren wanneer zij zelf nadenken over de invulling van een traject.

Daarnaast geven begeleiders aan dat maatwerk een belangrijke vaardigheid is voor de bevordering van zelfredzaamheid binnen een traject met de kandidaat. Ieder mens is uniek en heeft dus een andere benadering nodig. Belangrijk is dus om het traject af te stemmen op de hulpvraag van

de kandidaat. Om dit te kunnen bewerkstelligen, is het belangrijk dat de begeleider zich bewust is van de situatie waar de kandidaat zich in bevindt. Wanneer hier rekening mee wordt gehouden zal dit bevorderend zijn voor een succesvol traject waarin optimaal gewerkt kan worden aan de verschillende levensgebieden van de kandidaat.

De laatste vaardigheid die volgens alle begeleiders als noodzakelijk wordt gezien, is het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Vrijwel alle begeleiders geven aan dat kandidaten in de beginfase binnenkomen met een wantrouwend gevoel tegenover de begeleider. Dit omdat zij in het verleden vaak te maken hebben gehad met verschillende mislukte begeleidingstrajecten. Om dat wantrouwende gevoel bij de kandidaat weg te nemen geven alle begeleiders aan een aantal competenties voor deze vaardigheid van groot belang te vinden: transparantie, inlevingsvermogen, eerlijkheid, het nakomen van afspraken, duidelijkheid, raakvlakken, niet oordelen, een luisterend oor, complimenteren en jezelf zijn. Respondent legt uit waarom een vertrouwensrelatie van belang is voor de zelfredzaamheid van een kandidaat:

“Dat je door dat wederzijds vertrouwen toch groeit in contact met iemand en dat ze ook echt wel waarde hechten aan de adviezen en de ondersteuning die je geeft. En uuh dat ze daar dan ook echt iets mee doen om aan de verschillende levensgebieden te werken.”

Naast het inzetten van een aantal vaardigheden geven alle begeleiders aan dat arbeidsparticipatie en het betrekken van een sociaal netwerk belangrijk is voor de bevordering van de zelfredzaamheid van kandidaten. Alle begeleiders zijn het er unaniem over eens dat arbeidsparticipatie de kwaliteit van het leven verbetert. Dit omdat men door middel van werk een eigen inkomen kan realiseren. Hierdoor wordt een kandidaat onafhankelijk van instanties zoals de bijstandsuitkering. Begeleiders geven aan dat kandidaten meer zingeving ervaren wanneer zij beschikken over een eigen inkomen. Dit omdat een kandidaat zichzelf met behulp van een eigen inkomen weer kan faciliteren in eigen behoeften. Enkele begeleiders geven aan dat kandidaten gedurende een traject aangeven het gevoel te hebben weer belangrijk te zijn in de maatschappij. Begeleiders valt het op dat kandidaten hierdoor meer motivatie hebben om aan de rest van de levensgebieden te werken zoals het tot stand houden van een huishouden, het opbouwen van een sociaal netwerk en het aflossen van schulden.

Verder wordt het onderhouden van sociale contacten door alle begeleiders gezien als een bevorderende factor voor de zelfredzaamheid van een kandidaat. Enkele begeleiders zijn het unaniem het met elkaar eens dat het onderhouden van een sociaal netwerk ervoor zorgt dat men ergens terecht kan voor alledaagse hulp. Echter ervaren enkele begeleiders het wel dat niet alle kandidaten hier voor openstaan. Ondanks dat begeleiders weten uit ervaring dat het betrekken van een sociaal netwerk bevorderlijk is voor de zelfredzaamheid van een kandidaat wordt dit alleen betrokken wanneer een kandidaat er ook echt voor openstaat. Wanneer een kandidaat hier namelijk niet voor open staat, zal dit alleen maar tot weerstand leiden. Toch vinden enkele begeleiders dit lastig aangezien zij ervan overtuigd zijn dat het betrekken van een sociaal netwerk juist bevorderlijk is voor het sociale netwerk.

Net zoals begeleiders ervaren kandidaten een vertrouwensrelatie met begeleider als bevorderend voor hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. De meeste kandidaten geven aan het

vertrouwen kwijt te zijn in de hulpverlening, doordat zij gedurende hun leven als dakloze continue geconfronteerd zijn met teleurstellingen. Daarnaast geven enkele kandidaten aan regelmatig te maken hebben gehad met mislukte hulpverleningstrajecten met andere instanties. Hierdoor zijn de meeste kandidaten ook met een wantrouwend gevoel begonnen aan een traject bij Springplank. Echter was dat wantrouwende gevoel bij alle kandidaten al heel snel verdwenen. Dit omdat begeleiders volgens kandidaten gedurende de intakefase geduldig met de kandidaat zijn omgegaan. Hierdoor konden kandidaten wennen aan de situatie. Verder ervaren kandidaten het als prettig dat begeleiders dingen over zichzelf vertelden, waardoor zij hun begeleider leerden kennen. Verder geven kandidaten aan het gevoel te hebben dat een begeleider hen niet snel in de steek zal laten. Ook wanneer het even tegen zit ervaren kandidaten namelijk dat een begeleider er alles aan zal doen om hen te helpen. Tot slot benoemen alle kandidaten exact dezelfde vaardigheden die belangrijk zijn geweest voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Het hebben van een vertrouwensrelatie met de begeleider geeft kandidaten het gevoel dat het traject van Springplank ten opzichte van andere hulpverleningstrajecten wel een kans van slagen heeft. Kandidaten geven aan dat dit gevoel van vertrouwen hen motivatie geeft om samen met de begeleider te werken aan de zelfredzaamheid.

Wat betreft de ervaringen van kandidaten voor de bevordering van zijn/haar zelfredzaamheid gaven enkelen van hen aan dat werk of dagbesteding hiervoor van belang is. Op het moment dat zij weer aan de slag konden bij dagbesteding of een betaalde baan ervoeren zij meer zingeving dan voorheen. Door het hebben van werk ervaren enkele kandidaten namelijk het gevoel dat ze weer iets van het leven kunnen maken en dat ze van betekenis kunnen zijn in de maatschappij. Dit omdat ze vanwege een eigen inkomen niet meer afhankelijk zijn van een uitkering. Hierdoor zijn kandidaten dus in staat om zichzelf te faciliteren in eigen behoeften. Daarnaast brengt het ritme en structuur met zich mee. Echter is het niet iedereen eens met deze veronderstelling. Enkele kandidaten gaven aan zelf nog te kampen met mentale problemen waardoor zij nog niet in staat zijn om te werken.

Wat betreft de behoefte aan autonomie tijdens een traject waren wel alle kandidaten het met elkaar eens. Kandidaten geven aan het fijn te vinden om eigen invulling te kunnen geven aan een traject zodat het aansluit op diens behoeften. Op deze manier kunnen zij in de intakefase realistische haalbare doelen opstellen waardoor het gemakkelijker wordt om deze daadwerkelijk te behalen. Het opstellen van realistische haalbare doelen, wordt door iedere kandidaat anders ervaren. Voor de een is bijvoorbeeld een realistisch doel om na de intakefase direct te starten met dagbesteding, terwijl de ander hier mentaal nog niet klaar voor is. Enkele kandidaten geven aan dat ze door eigen invulling aan een traject te geven, hun eigen tempo kunnen bepalen wat hen een gevoel van rust geeft.

Tot slot geven enkele kandidaten aan dat veerkracht en zelfreflectie in verband staat met een succesvol traject. Zo geven de meeste kandidaten aan dat het belangrijk is om niet in een vervelende situatie te blijven hangen, aangezien de situatie op die manier alleen maar wordt verergerd. Kandidaten geven aan dat de situatie alleen verandert wanneer men zich actief inzet om het probleem, waardoor die situatie is ontstaan, op te lossen. Respondent 2 legt uit waarom dit van belang is:

“Maar ik bedoel ja kijk uuh sommige dingen in je leven kun je niks aan doen maar een hele hoop dingen liggen aan jezelf en die kun je alleen zelf repareren en die doet niemand anders voor je. Dus alleen op die manier kom je verder in het leven ja door te kijken naar een oplossing.” (K3)

Al met al worden arbeidsparticipatie, een vertrouwensrelatie en autonomie door zowel begeleiders als kandidaten als bevorderend ervaren voor de zelfredzaamheid van een kandidaat. Anders dan de kandidaat ervaren begeleiders vaardigheden als uitgaan van de kracht van een kandidaat, maatwerk, zelfreflectie creëren en het sociale netwerk als bevorderend voor de zelfredzaamheid. Kandidaten geven anders dan begeleiders aan dat veerkracht en een motiverende houding van de begeleider bevorderend is voor het aanpakken van de verschillende levensgebieden. Ook geven kandidaten aan dat zelfreflectie van essentieel belang is om in te zien dat men zelf verantwoordelijk is voor de situatie waarin hij of zij zich in verkeert. Begeleiders proberen die zelfreflectie van een kandidaat te activeren door zelfreflectie te creëren door middel van confronteren.

4.3 Belemmerende factoren zelfredzaamheid

Naast de bevorderende factoren zijn er ook factoren die als belemmerend worden ervaren voor de bevordering van de zelfredzaamheid van kandidaten bij Springplank. Deze belemmerende factoren zijn zowel door begeleiders als door kandidaten beschreven. De meeste begeleiders gaven als meest belemmerende factor het fenomeen redderssyndroom aan. Hiermee bedoelen zij dat ze snel de neiging hebben om dingen over te nemen van een kandidaat. Begeleiders geven aan dat dit belemmerend is voor het activeren van een kandidaat en daarmee dus voor de zelfredzaamheid. Een tweede belemmerende factor die wordt benoemd door begeleiders zijn de zwaardere caseloads. Begeleiders geven aan dat de omvang van het aantal kandidaten in een caseload te groot wordt wat negatieve effecten heeft op een begeleidingstraject met kandidaat. Alle begeleiders zijn van mening dat hierdoor de kwaliteit ten koste gaat van de kwantiteit. Tot slot geven veel begeleiders aan dat een nonchalante houding van de kandidaat als belemmerend wordt ervaren voor de zelfredzaamheid binnen een traject. Een nonchalante houding bevat volgens de meeste begeleiders de volgende kenmerken: lui, anderen als schuldige aanwijzen, slachtofferrol, eigenwijs, motivatiefactor nul, zichzelf zelfstandig genoeg vinden en stil zitten. Opvallend was dat enkele begeleiders aangaven dat deze houding van een kandidaat bij hun ook zorgt voor een daling van de motivatie.

“Dan gaat mijn motivatie en de energie die ik ergens uithaal uuh ook naar beneden. Want op een gegeven moment kom ik dan op een punt waarbij ik mezelf afvragen van ja ben ik nou harder aan het werk met iemand anders zijn problemen dan deze persoon zelf.” (B5)

Enkele kandidaten geven zelf ook aan dat deze houding belemmerend is voor hun traject. Maar dat zij door veel tegenslagen en confrontaties met het verleden zichzelf onbewust aangeleerd hebben om het probleem te vermijden. Hierdoor hanteren kandidaten een vermijdende copingstijl. Kandidaten geven aan dit te doen om zichzelf als het ware te beschermen van alle negatieve dingen. Door daar alleen maar mee bezig te zijn ervaren, kandidaten continue bezig te zijn met alle ellende in het leven.

Het gevolg hiervan is dat zij belangrijke dingen gaan uitstellen zoals het reageren op belangrijke brieven, solliciteren of het nakomen van afspraken met gemeente. Wanneer kandidaten deze manier van coping hanteren ervaren enkele kandidaten dat begeleiders er extra druk achter gaan zetten om die problemen juist actief aan te pakken. Kandidaten geven aan dat dit juist averechts en dus belemmerend werkt. Wanneer er te veel druk wordt gelegd op het moeten presteren roept dat weerstand op bij de kandidaat. Een andere kandidaat geeft aan het nodig te hebben om bij een tegenslag alleen te zijn en goed na te denken over het probleem, zodat hij kan relativiseren. Ook hij bevestigt het gevoel van weerstand wanneer de begeleider gaat pushen om het probleem actief aan te pakken.

Een ander belemmerende factor wat door alle kandidaten wordt ervaren is moeite om hulp aan te nemen. Ten eerste geven alle kandidaten aan het moeilijk te vinden om hulp te vragen en wanneer ze het aangeboden krijgen het moeilijk vinden om het te accepteren. Dit komt doordat zij simpelweg niet gewend zijn om hulp te krijgen vanuit de omgeving. Daarnaast geven alle kandidaten aan niet tot last te willen zijn bij begeleiders. Dit omdat zij al snel het gevoel te hebben dat ze domme vragen stellen waardoor ze vaak twijfelen om de vraag te stellen. Dat kandidaten het moeilijk vinden om hulp vanuit de omgeving aan te nemen heeft te maken met hun beperkt sociaal netwerk. Alle kandidaten geven aan op het begin van een traject een beperkt sociaal netwerk te hebben waardoor ze bij niemand terecht konden voor alledaagse hulp of een goed gesprek. Dit brengt negatieve gevolgen met zich mee. Respondent 7 beschrijft deze belemmerende factor als volgende:

“Maar ik had gewoon echt niks meer om het voor te doen. Ik was mijn vrienden kwijtgeraakt onder andere vanwege de drugs onder andere vanwege een ruzie met mijn middels ex en door ruzie met mijn ouders.” (K2)

Tot slot wordt het gezamenlijk wonen door alle kandidaten van Springplank als een belemmerende factor ervaren. Op dit moment worden zij in groepswoningen geplaatst waar zij met 4 tot 17 andere kandidaten samen moeten leven. Elke kandidaat heeft zijn eigen kamer maar ze delen de keuken, badkamer, toilet en woonkamer. Kandidaten geven aan een onveilig gevoel te ervaren. Er zijn regelmatig ruzies met geweld. Daarnaast wordt er veel gebruikt gemaakt van drugs door andere bewoners en hangt er een negatieve ongezellige sfeer in huis. Kandidaten geven aan dat deze negatieve sfeer tot demotivatie leidt om actief bezig te zijn met een traject.

Al met al wordt een nonchalante houding van de kandidaat door zowel begeleiders als kandidaten gezien als belemmerend voor de zelfredzaamheid. Anders dan de kandidaat geven begeleiders aan dat het redderssyndroom en een te grote caseload als belemmerend worden te ervaren. Kandidaten geven aan een vermijdende coping stijl, druk vanuit de begeleider, moeite om hulp aan te nemen en gezamenlijk wonen te ervaren als belemmerend voor zijn of haar zelfredzaamheid.

4.4 Gewenste handvaten

Naast de bevorderende en de belemmerende factoren kwamen er een aantal opvallende zaken aan bod wat begeleiders en kandidaten nodig achten voor de bevordering van de zelfredzaamheid van kandidaten. Iets waar alle begeleiders het unaniem mee eens waren is de behoefte aan bijscholing, concreet worden vaardigheden en kennis genoemd, om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen. Begeleiders geven aan dat hier weinig aandacht aan besteed wordt terwijl hier volgens hen wel winst uit te behalen valt. Vooral voor een training motiverende gespreksvoering hebben de begeleiders veel behoefte. Hier hebben zij twee jaar geleden namelijk al een training van gehad wat bij alle begeleiders goed bevallen is. Begeleiders passen dit nog steeds toe in de begeleiding maar geven aan behoefte te hebben aan bijspijking. Na de training is er namelijk niks meer mee gedaan waardoor de kennis en vaardigheden bij enkele begeleiders langzaam weg beginnen te zakken. Overigens geven alle begeleiders aan open te staan voor andere methodes die bevorderend zijn voor de zelfredzaamheid van een kandidaat, dus niet alleen voor motiverende gespreksvoering. Verder wordt de behoefte aan intervisie momenten met collega's door alle begeleiders genoemd. Aangezien ze het vaak druk hebben met andere taken wordt dit vaak in een weggeschoven terwijl hier ook winst uit te behalen valt. Begeleiders geven aan door te sparren met collega's vaak tot nieuwe inzichten te komen waardoor een traject wat eerst moeizaam verliep om kan keren in een traject met een kandidaat die sprongen maakt. Echter wordt dit te weinig gedaan omdat hier geen vaste momenten voor zijn ingepland waardoor de aandacht vaak besteed wordt aan andere prioriteiten.

Kandidaten geven aan een motiverende houding van begeleiders te willen zien. Op deze manier worden zij namelijk gestimuleerd om te werken aan de verschillende levensgebieden. Enkele kandidaten geven aan zelf meer motivatie te ervaren voor een traject wanneer begeleiders dit ook hebben.

“Maar als er iemand is in jouw leven is die jou aanstroomt om beter te zijn dan je gisteren was dan is het alleen maar fijn en raak je gemotiveerd om je leven ook beter te maken.” (K2)

Tot slot gaven enkele kandidaten aan behoefte te hebben aan meer keuze wat betreft dagbesteding. Op dit moment wordt alleen FC Eindhoven aangedragen maar dit wordt door een aantal als negatief ervaren. Kandidaten ervaren hier een negatieve sfeer met demotiverende collega's. Zo ervaren enkele kandidaten dat er een aantal collega's achterover leunen op het werk wat zij verrichten. Daarnaast ervaren kandidaten dat mede collega's chagrijnig zijn en klagen over het werk wat zij moeten verrichten. Dit zorgt ervoor dat kandidaten zelf minder zin hebben om naar dagbesteding te komen. Echter is dagbesteding noodzakelijk om kans te hebben op een betaalde baan via Springplank.

Hoofdstuk 5 Discussie

5.1 Conclusie

Om antwoord te geven op de hoofdvraag: “Wat hebben begeleiders van Springplank nodig om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen?” is het belangrijk dat begeleiders inzicht hebben in de factoren die een rol spelen bij de zelfredzaamheid van een kandidaat. Wanneer begeleiders kennis hebben over de bevorderende en belemmerende factoren voor de zelfredzaamheid kunnen zij beter inspelen op de bevordering. Dit houdt in dat begeleiders zich bewust moeten zijn van de vaardigheden die invloed hebben op de zelfredzaamheid van een kandidaat. Zo zal een begeleider rekening moeten houden met het inzetten van de volgende vaardigheden gedurende een begeleidingstraject: uitgaan van de kracht van een kandidaat, maatwerk, bewustwording creëren, autonomie bevorderen, activeren en het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Verder laat dit onderzoek het belang van werk zien voor de bevordering van de zelfredzaamheid van de kandidaat. Dit geeft dus aan dat begeleiders actief moeten inzetten op arbeidsparticipatie mits de kandidaat hier mentaal klaar voor is. Tevens toont dit onderzoek het belang van het inzetten van een sociaal netwerk als bevorderende factor voor de zelfredzaamheid. Maar bij deze gedachte moet wel rekening gehouden worden met de behoeftes van een kandidaat. Wanneer een kandidaat namelijk geen behoefte heeft aan het inzetten van een sociaal netwerk en de begeleider hier geen gehoor aangeeft zal dit tot weerstand leiden bij de kandidaat.

Naast de bevorderende factoren zal een begeleider ook rekening moeten houden met de belemmerende factoren die een rol spelen bij de zelfredzaamheid van een kandidaat. Vooral het redderssyndroom is iets wat beter in gedachte gehouden moet worden. Dit verhoogt namelijk het risico op een lakse houding bij de kandidaat. Verder zullen begeleiders bewust rekening moeten houden met de vermijdende coping stijl waarvan de meeste kandidaten aan te geven dit te hanteren in lastige situaties. Echter zal de begeleider hierbij wederom rekening moeten houden met de situatie en behoeftes van een kandidaat. Wanneer een begeleider in zulke situaties namelijk druk uit gaat oefenen op een kandidaat zal dat tot weerstand leiden. Daarnaast vinden kandidaten het lastig om hulp te vragen en aan te nemen. Hierdoor twijfelen zij vaak om een vraag te stellen die voor hen wel noodzakelijk is maar voor hun gevoel dom is om te stellen, wat belemmerend is voor een traject. Om dit negatieve gevoel bij de kandidaat weg te halen is het belangrijk dat begeleiders hen het gevoel geven dat ze niet tot last zijn wanneer zij regelmatig hulp nodig hebben of een vraag stellen.

5.2 Discussie

Gedurende het onderzoek is middels semi gestructureerde interviews inzicht verkregen in de factoren die volgens begeleiders en kandidaten invloed hebben op de zelfredzaamheid van een kandidaat. De resultaten bevestigen eerdere onderzoeken die benoemd zijn in het theoretisch kader. Zo is in het veldonderzoek naar voren gekomen dat het sociale netwerk een rol speelt bij de zelfredzaamheid van een kandidaat (Welleman & Frank, 2001). Deze veronderstelling wordt tevens bevestigd door zowel begeleiders als kandidaten. Kandidaten geven aan dat zij met behulp van een sociaal netwerk weten

bij wie ze terecht kunnen voor alledaagse hulp. Dit zorgt ervoor dat zij zich minder eenzaam voelen. Verder worden coping en veerkracht in de literatuur beschreven als een belangrijke factor voor de bevordering van zelfredzaamheid (Zimmerman, 1995). Kandidaten bevestigen deze veronderstelling. Zij ervaren een vermijdende coping stijl namelijk als belemmerend voor hun zelfredzaamheid. Dit zorgt er namelijk voor dat ze snel afleiding zoeken in situaties waarin zich problemen voordoen. Daarnaast geven kandidaten aan dat het belangrijk is om niet in een vervelende situatie te blijven hangen, maar het juist op te lossen. Verder wordt in de literatuur beschreven dat arbeidsparticipatie belangrijk is voor de bevordering van zelfredzaamheid. Het verdienen van een eigen inkomen zorgt namelijk voor een gevoel van eigenwaarde, wat positieve invloed heeft op de zelfredzaamheid van kandidaten (Bommeljé, 2016). Begeleiders van Springplank zijn het er unaniem over eens dat werk de katalysator is voor ieder mens en dat men door werk er weer bovenop kan komen. Kandidaten geven aan dat werk hen helpt om een eigen inkomen te realiseren en daarmee onafhankelijk te zijn van een uitkering.

De gedachte dat een aantal vaardigheden van belang zijn voor de bevordering van zelfredzaamheid, zoals in het veldonderzoek naar voren komt, wordt bevestigd door onderzoek van de Vries (2017) naar de werkzame factoren in de hulpverlening. Allereerst wordt de vaardigheid uitgaan van de kracht van een kandidaat door alle begeleiders gezien van belang gezien voor de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat. Dit komt overeen met de ontwikkelingsgerichte ondersteuning wat inhoudt dat begeleiders de focus moeten leggen op de mogelijkheden van een kandidaat. (Brink, Lucassen, Middelaar & Poll, 2013). Wanneer de focus gelegd wordt op de mogelijkheden ervaart een kandidaat namelijk hoop wat gezien wordt als een werkzame factor binnen de hulpverlening (de Vries, 2017).

Een andere belangrijke vaardigheid voor de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat waar alle begeleiders het unaniem over eens waren betreft maatwerk. Wanneer een begeleider namelijk op de behoeftes van een kandidaat aansluit is het voor hen gemakkelijker om de actie ook daadwerkelijk uit te voeren. Deze veronderstelling wordt bevestigd door de Vries (2017) die ervan uit gaat dat kandidaten zelf het beste weten over wat werkzaam is en niet en welke doelen haalbaar zijn. Wanneer begeleiders hier dus bij aansluiten zal het voor kandidaten gemakkelijker zijn om de hulp te gebruiken (de Vries, 2017). Deze gedachte van de Vries (2017) komt ook overeen met de gedachte van begeleiders namelijk het bevorderen van autonomie. Aangezien kandidaten het beste weten wat voor hen werkzaam is en wat niet, is het belangrijk dat zij eigen invulling kunnen geven aan een traject. Ook de Brink, Lucassen, Middelaar & Poll (2013) geven aan dat een begeleider gericht bezig moet zijn met in hoeverre hij/zij de cliënt zelf dingen laat beslissen.

Een andere belangrijke vaardigheid voor de bevordering van zelfredzaamheid volgens begeleiders en kandidaten is het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie geven alle kandidaten aan een aantal competenties terug te willen zien bij een begeleider: transparantie, inlevingsvermogen, eerlijkheid, het nakomen van afspraken, duidelijkheid, raakvlakken, niet oordelen, een luisterend oor, complimenteren, jezelf zijn en geduld. Een aantal van deze vaardigheden worden bevestigd door Driesen & Besselink (2016), Bartelink (2013) en Arensbergen & Liefhebber (2005). Om die werkrelatie tussen kandidaat en begeleider te laten slagen

is het belangrijk dat de hulpverlener empathie toont richting de kandidaat (Driesen & Besselink, 2016). Dit doet de begeleider door reflectief te luisteren naar de kandidaat, waarbij de begeleider diens gedachten en gevoelens bevestigt door ze te verwoorden (Bartelink, 2013). Om empathie te tonen is het van belang dat de begeleider een empathische stijl aanneemt. Hierbij is de houding van de begeleider acceptierend en gaat hij uit van de overtuiging dat tegenstrijdigheid normaal is. Vanuit deze accepterende houding zorgt de begeleider ervoor dat hij de kandidaat helpt tegengestelde belangen om te veranderen helpt te overwinnen (Bartelink, 2013). Voor een empathische stijl is het dus van belang dat een begeleider, zoals kandidaten aangeven, bezitten over inlevingsvermogen, een niet-oordelend vermogen en een luisterend oor. Verder wordt in het theoretisch kader beschreven dat dat begeleiders kandidaten positieve feedback moet geven door te complimenteren wanneer hij of zij iets goed heeft gedaan. Dit stimuleert namelijk zelfvertrouwen bij een kandidaat (Arensbergen & Liefhebber, 2005). Deze bevinding uit het veldonderzoek komt dus overeen met de literatuur.

Ook transparantie is een vaardigheid die volgens Driesen en Besselink (2016) wordt gezien als een vaardigheid om een traject succesvol te maken waarin een kandidaat optimaal kan werken aan alle onvoldoende zelfredzame levensgebieden. Een kandidaat vindt het namelijk belangrijk dat een begeleider persoonlijk herkenbaar is. De overige vaardigheden: eerlijkheid, het nakomen van afspraken, duidelijkheid, raakvlakken, niet oordelen, jezelf zijn en geduld zouden kandidaten graag terug willen zien bij een begeleider voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Dit zijn nieuwe bevindingen die niet zijn gevonden op basis van literatuur.

Tevens stellen van Arensbergen & Liefhebber (2005) dat intrinsieke motivatie van de kandidaat belangrijk is voor de bevordering van zelfredzaamheid. Deze bevinding uit het literatuuronderzoek komt overeen met het veldonderzoek. Zo zijn alle begeleiders het met elkaar eens dat intrinsieke motivatie leidt tot betere resultaten van een begeleidingstraject. Echter komt er wel nog een andere opvallende bevinding boven water vanuit het veldonderzoek. Dit heeft te maken met de overtuiging van enkele begeleiders dat de intrinsieke motivatie vanuit de kandidaat zelf moet komen. Daarentegen geven enkele kandidaten aan dat een motiverende houding van een begeleider bevorderend is voor hun intrinsieke motivatie. Echter geven begeleiders aan zelf pas een gemotiveerde houding aan te nemen wanneer een kandidaat intrinsiek gemotiveerd is. Wanneer dit niet het geval is hebben enkele begeleiders het gevoel alsof zij harder aan het werk zijn dan de kandidaat zelf. Daarnaast krijgen begeleiders hierdoor het gevoel dat zij de kandidaat over moeten gaan halen wanneer hij of zij niet intrinsiek gemotiveerd is. Begeleiders zijn ervan overtuigd dat dit leidt tot extrinsieke motivatie van een kandidaat, wat belemmerend is voor een begeleidingstraject. Mogelijk is de informatie van kandidaten nodig om begeleiders bewust te maken van het feit dat een motiverende houding van een begeleider bevorderend is voor de intrinsieke motivatie van een kandidaat.

Verder geven begeleiders aan het van een belang te vinden om een kandidaat te activeren mits de motivatie om actief mee te doen uit de kandidaat zelf komt. Dit is namelijk de sleutel tot een succesvol traject. Dat een actieve houding de sleutel tot succes is wordt bevestigd door de Vries (2017) die concludeert dat het effect van een traject voor een groot deel wordt bepaald door de actieve deelname van een kandidaat. Verder verwacht werd op basis van literatuur verwacht dat meerdere elementen een rol spelen bij de zelfredzaamheid van een kandidaat zoals methodieken en

interventies. Echter wordt door de begeleiders alleen de methodiek motiverende gespreksvoering benoemd. Mogelijk wordt dit alleen als methode benoemd omdat zij hier twee jaar geleden een training over hebben gehad en onvoldoende kennis hebben over andere methodieken voor de bevordering van de zelfredzaamheid van kandidaten.

5.3 Methodologisch sterktes en kanttekeningen

Gedurende het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen twee verschillende onderzoekspopulaties, namelijk begeleiders en kandidaten. Beiden groepen hebben een eigen topiclijst, vragenlijst en codeboom. Door de uitspraken van kandidaten en begeleiders apart van elkaar te analyseren wordt er onderscheid gemaakt tussen de ervaringen, meningen en behoeftes van de verschillende onderzoekspopulaties wat de betrouwbaarheid binnen dit onderzoek waarborgt. Wanneer onderzoekspopulaties en uitspraken namelijk gemixt zouden worden had dit een vertekend beeld kunnen geven binnen de resultaten en conclusies.

Een ander sterk punt van het gebruiken maken van verschillende onderzoekspopulaties is dat het onderwerp rondom het onderzoek vanuit meerdere invalshoeken zijn bekeken, besproken en bediscussieerd. Dit heeft geleid tot nieuwe inzichten waardoor een nieuwe topic lijst bij begeleiders tot stand is gekomen. Deze nieuwe topic lijst heeft met de nieuwe verbeteringen ervoor gezorgd dat er beter doorgevraagd kon worden op de behoeftes zonder er direct naar te sturen. Verder heeft het interviewen van kandidaten ook gezorgd voor een completer beeld van de ervaring omtrent de huidige begeleiding. Door deze ervaringen boven tafel te krijgen kon er een nog duidelijker beeld worden geschetst van de bevorderlijke en belemmerende factoren van de begeleiding voor de bevordering van de zelfredzaamheid.

Verder is tijdens het analyseren van de resultaten samengewerkt met een medestudent. De onderzoeker heeft samen met de medestudent alle codes bekeken en bekritiseerd waardoor uiteindelijk hoofd- en subcategorieën gevormd konden worden. Dit is bevorderlijk voor de betrouwbaarheid van het onderzoek aangezien er met meerdere ogen kritisch gekeken is naar de resultaten.

Echter zijn er ook kanttekeningen aan dit onderzoek. Doordat de topic lijst van begeleiders na twee interviews deels is aangepast kan het zijn dat er minder diepgang is verkregen dan bij de andere drie interviews met begeleiders. Verder hadden kandidaten van Springplank weinig moeite met het opnoemen van positieve punten van de begeleiding. Echter hadden zij meer moeite met het benoemen van verbeterpunten in de begeleiding. Dit heeft mogelijk te maken met het geven van sociaal wenselijke antwoorden waardoor de betrouwbaarheid van die antwoorden in twijfel kan worden getrokken. Hierdoor komt namelijk de interne validiteit in het geding. Een ander zwak punt binnen dit onderzoek betreft het feit dat de onderzoeker gebruik heeft gemaakt van een selecte steekproef bij de populatie kandidaten. Deze groep vormt dus geen betrouwbare representatie van de gehele populatie van kandidaten van Springplank. Hierdoor kunnen onderzoeksresultaten niet gegeneraliseerd worden en kan de externe validiteit in het geding komen (Baarda & de Goede, 2015).

Naar aanleiding van bovenstaande methodologische sterktes en kanttekeningen kan geconcludeerd worden dat de resultaten en conclusies van dit onderzoek niet 100% betrouwbaar en

valide zijn. Echter heeft de onderzoeker alles gedaan wat mogelijk was om de betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten zo goed mogelijk te waarborgen.

5.4 Aanbevelingen

5.4.1 Vervolgonderzoek

Naar aanleiding van de kanttekeningen van dit onderzoek wordt aangeraden om de verbeterpunten van de begeleiding middels anonieme vragenlijsten bij kandidaten verder uit te diepen. Dit omdat de onderzoeker het gevoel had dat de kandidaat sociaal wenselijke antwoorden wilde geven, zoals eerder benoemd. Door het afnemen van anonieme vragenlijsten zal een kandidaat waarschijnlijk minder drang hebben om sociaal wenselijke antwoorden te geven.

Daarnaast komt, zoals hierboven beschreven, naar voren in het onderzoek dat kandidaten behoefte hebben aan een motiverende houding van de begeleider. Zij geven aan dat dit bevorderlijk is voor hun eigen motivatie om aan verschillende levensgebieden te werken. Echter geven begeleiders aan zelf pas een gemotiveerde houding aan te nemen wanneer een kandidaat intrinsiek gemotiveerd is. Wanneer dit niet zo is heeft de begeleider het gevoel alsof hij de kandidaat moet overhalen waardoor een kandidaat extrinsiek gemotiveerd wordt, wat volgens begeleiders belemmerend is voor de bevordering van zelfredzaamheid. Om dit fenomeen verder uit te diepen wordt aangeraden om nader onderzoek te verrichten met behulp van een semigestructureerd interview. Door middel van een semigestructureerd interview kan er namelijk goed doorgevraagd worden naar de meningen en behoeftes van zowel begeleiders als kandidaten omtrent dit onderwerp. Wanneer dit wordt uitgevoerd kan er een volledig beeld worden geschept van het element 'motiverende houding van een begeleider' in relatie tot de zelfredzaamheid van een kandidaat van Springplank.

5.4.2 Praktijk

Gedurende het veldonderzoek is naar voren gekomen dat begeleiders behoefte hebben aan verschillende handvaten voor de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat. Om hierbij aan te kunnen sluiten is het allereerst van belang dat organisatie Springplank gaat investeren in bijscholing. Tijdens interviews met begeleiders kwam namelijk duidelijk naar voren dat zij behoefte hebben aan meer bijscholing, concreet worden methodes en interventies benoemd, om de kwaliteit van begeleiding te waarborgen. Dit kan gedaan worden middels een vrij besteedbaar opleidingsbudget of collectief voor het team door middel van een training of een cursus op de werkvloer. Het behandelen van de motiverende gespreksvoering, ontwikkelingsgericht werken en interventies als 'herstellen doe jezelf', "EigenKrachtWijzer" en "Community Support" blijkt uit de literatuur van belang voor de bevordering van zelfredzaamheid van kandidaten bij Springplank. Deze interventies sluiten namelijk specifiek aan bij de doelgroep.

Maar niet alleen bij het behandelen van deze methodes en interventies liggen behoeftes, ook geven begeleiders aan dat het invoeren van vaste intervisie momenten van belang zijn voor de kwaliteit van begeleiding. Vaak komen zij tot nieuwe inzichten door te sparren met collega's maar vanwege gebrek aan tijd wordt dit vaak aan de kant geschoven. Dat begeleiders gebrek hebben aan tijd komt door de zware caseloads. Begeleiders hebben dan ook behoefte aan een minder grote

caseload waardoor ze meer tijd over houden voor persoonlijke aandacht voor kandidaten en het inplannen van intervisie momenten. Er wordt dan ook geadviseerd om een begeleider verantwoordelijk te maken voor maximaal vijftien kandidaten. Dit aantal is gebaseerd op de behoeftes van begeleiders. Om dit mogelijk te maken zullen er of minder kandidaten aangenomen moeten worden of een extra begeleider aangenomen moeten worden. Echter zal er bij het aannemen van een nieuwe begeleider wel rekening gehouden moeten worden met extra kosten en inwerkingstijd. Het gevolg van het draaien van minder caseloads is dat begeleiders meer tijd hebben voor de persoonlijke aandacht van een kandidaat en het inplannen van intervisie momenten met collega's.

Tot slot heeft dit onderzoek laten zien dat de aangeboden dagbesteding niet voldoende aansluit bij de behoeftes van een kandidaat. Geadviseerd wordt om eerst in gesprek te gaan met kandidaten om te kijken waar concrete behoeftes liggen wat betreft dagbesteding. Verder wordt geadviseerd om in gesprek te gaan met verschillende bedrijven die baat hebben bij het aannemen van vrijwilligers voor korte termijn. Door een diversiteit aan bedrijven te benaderen in verschillende branches wordt de keuze voor kandidaten uitgebreid waardoor de kans vergroot wordt dat zij op een plek kunnen starten waar zij niet gedemotiveerd raken om te werken.

Literatuurlijst

- Adler, P.S., Kwon, S.W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40. doi:10.2307/4134367
- Atkinson, C. & Ames, M. (2007). Using solution-focused approaches in motivational interviewing with young people. *Pastoral Care*, June 2007, 31-37. doi:10.1111/j.1468-0122.2007.00405.x
- Baarda, B., & de Goede, M. (2015). *Basisboek enquêteren* (4de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Bakker, J.M. & Bannink, F.P. (2008). Oplossingsgerichte therapie in de psychiatrische praktijk. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 50, 55-59. Geraadpleegd op 23 oktober 2019, van <https://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/>
- Bannink, R., Broeren, S., Heydelberg, J., van't Klooster, E., & Raat, H. (2015). Psychometric properties of self-sufficiency assessment tools in adolescents in vocational education. *BMC Psychology*, 3(1). doi:10.1186/s40359-015-0091-2
- Bartelink, C. (2009). Motiverende gespreksvoering stimuleert verandering. *Jeugd en Co Kennis*, 3(4), 29-38. doi:10.1007/BF03087528
- Bartelink, C. (2013). *Wat werkt: Motiverende gespreksvoering?* Geraadpleegd op 28 januari 2020, van [http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf](http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf).
- Boer, N., de & Lans, J. van der (2011). *Burgerkracht: De toekomst van het sociaal werk in Nederland*. Den Haag, Nederland: RMO
- Boeije, H. (2016). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Bommeljé, Y. (2016). Nieuwe dakloze kan en moet meer dan zorg en dagbesteding. *Sociaal Bestek*, 78(1), 32-34. doi:10.1007/s41196-016-0013-8
- Botjes, E. (2013 september). *Erkenningstraject | Herstellen doe je Zelf*. Geraadpleegd op 27 januari 2020, van <https://erkendeinterventiesggz.trimbos.nl/erkende-interventies/herstellen-doe-je-zelf>
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Brink, C., Lucassen, A., Middelaar, M., & Poll, A. (2013). *Methoden en instrumenten zelfregie: Voor ondersteuning van mensen in kwetsbare situaties*. Utrecht: Movisie.
- Chesters, J., Fletcher, M. & Jones, R. (2005). Mental illness recovery and place. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4, 1-9. Geraadpleegd op 3 november 2019, van <https://pdfs.semanticscholar.org/d677/0036e5546c1cbca6c3460041f9566c654561.pdf>

- Driesen, I., & Besselink, P. (2016). De werkzame bestanddelen van de hulpverlening aan gezinnen met meervoudige problematiek. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 25(3), 39–57. doi:10.18352/jsi.494
- Fassaert, T., Lauriks, S., van de Weerd, S., de Wit, M., & Buster, M. (2013). Ontwikkeling en betrouwbaarheid van de Zelfredzaamheid-Matrix. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 91(3), 169–177. doi:10.007/s12508-013-0059-7
- Geertsma, P. (2016, 25 november). *Wat is arbeidsparticipatie?* Geraadpleegd op 4 november 2019, van <http://www.technischwerken.nl/kennisbank/management-kennisbank/wat-is-arbeidsparticipatie/>
- Goosen, J. G., & van der Laan, J. (2018). Werken met motiverende gespreksvoering in de schuldhulpverlening. *Hulp bij armoede*, 39–47. doi:10.1007/978-90-368-2200-8_4
- Goudsmit, S. (2017, 9 juni). *Zelfredzaamheid: een mensenrechtenproof begrip?* Geraadpleegd op 16 oktober 2019, van <https://www.mensenrechten.nl/nl/zelfredzaamheid-een-mensenrechtenproof-begrip>
- Grand, A. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.48
- Heis, N. (2013 mei). *Community Support*. Geraadpleegd op 27 januari 2020, van <https://www.movisie.nl/interventie/community-support>
- Joosen, W., & van der Vaart, W. (2014). *Oplossingsgerichte hulp- en dienstverlening* (2de editie). Apeldoorn, Nederland: Maklu.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen. Een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Korevaar, L., & Dröes, J. (2016). *Handboek Rehabilitatie voor zorg en welzijn* (Herz. ed.). Bussum, Nederland: Coutinho.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people to change*. New York/London: The Guilford Press.
- Movisie (2013). *Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. De begrippen ontward*. Uitgave voor het programma ‘aandacht voor iedereen’. Geraadpleegd op 27 januari 2020, van <https://www.movisie.nl/publicatie/zelfregie-eigen-kracht-zelfredzaamheid-eigen-verantwoordelijkheid-begrippen-ontward>
- Movisie (2018). *Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM)*. Geraadpleegd op 23 april 2018, van <https://www.movisie.nl/tools/zelfredzaamheid-matrix-zrm>

- Parkinson, D.S., & Nelson, G. (2003). Consumer/Survivor Stories of Empowerment and Recovery in the Context of Supported Housing. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 7, 103-118.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review Sociology* 24, 1-25. Geraadpleegd op 16 oktober 2019, van <http://faculty.washington.edu/matsueda/courses/590/Readings/Portes%20Social%20Capital%201998.pdf>
- Quick, E. K., & Gizzo, D. P. (2007). The "doing what works" group: A quantitative and qualitative analysis of solution-focused group therapy. *Journal of Family Psychotherapy*, 18(3), 65-84. Geraadpleegd op 27 januari 2019, van <https://doiorg.lib.fontys.nl/10.1080/20473869.2016.1198102>
- Regenmortel, T. van (2002). *Empowerment en maatzorg: Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*. Leuven: Acco.
- Rog, D.J. (2004). The evidence on supported housing. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27, 334-344. doi:10.2975/27.2004.334.344
- Schippers, G. M., & de Jonge, J. (2002). Motiverende gespreksvoering. *MAANDBLAD VOOR DE GEESTELIJKE VOLKSGEZONDHEID*, 57(3), 250-265. Geraadpleegd op 23 oktober 2019, van <http://mennozwart.nl/wp-content/uploads/2009/10/Motiverende-gespreksvoering-Schippers-Mgv.pdf>
- Shaheen, G., & Rio, J. (2007). Recognizing Work as a Priority in Preventing or Ending Homelessness. *The Journal of Primary Prevention*, 28(3-4), 341-358. Geraadpleegd op 5 oktober 2019, van <https://doi.org/10.1007/s10935-007-0097-5>
- Stafleu van Loghum, B. (2012). Motiverende gespreksvoering: een introductie. *Bijzijn XL*, 5(5), 24-27. Geraadpleegd op 1 december 2019, van <https://doi-org.lib.fontys.nl/10.1007/s12632-012-0076-9>
- Stichting Springplank. (2019). *Akte van oprichting Stichting Springplank*. Eindhoven: Mr. S.J. Billet Notaris.
- Stichting Springplank. (2019). *Businessplan Stichting Springplank*. Eindhoven.
- Tamres, L.K., Janicki, D. & Helgeson, V.S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30. Geraadpleegd op 25 oktober 2019, van https://doi-org.lib.fontys.nl/10.1207/S15327957PSPR0601_1
- Tuynman, M., & Huber, M.A. (2014). *Maatschappelijke opvang in zelfbeheer. Effectieve sociale interventies*. Utrecht: Trimbos-instituut en Amsterdam: HvA
- Van Arensbergen, C., & Liefhebber, S. (2005). *Landelijk competentieprofiel beroepskrachten primair proces gehandicaptenzorg*. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn/Beroepsontwikkeling.

- Van Bergen, A., Smit, R., Reinking, D., Muis, L., Leer, van der M., Kolen, M., et al. (2010). *Zorg voor sociaal kwetsbaren*. Themarapport Volksgezondheidsmonitor Utrecht. Utrecht: GG&GD Utrecht.
- Van Doorn, D. L. (2002). *Een tijd op straat - Een volgstudie naar (ex-)daklozen in Utrecht (1993-2000)* (1ste editie). Amsterdam, Nederland: SWP.
- Van Gestel, J. A. W. M., Buitendijk, J. H., Brouwers, E. P. M., & van Nieuwenhuizen, C. (2013). *Persoonlijk herstel van cliënten in de maatschappelijke opvang: Een studie naar de uitvoerbaarheid en implementatie van de cursus 'Herstellen doe je zelf'*. Tilburg: Stichting Maatschappelijke Opvang Traverse.
- Vereniging EigenKrachtWijzer, ZoomBim (2012). Implementatieplan EKW bij Gemeenten. Vereniging EigenKrachtWijzer, ZoomBim.
- Vos, S. (2012). *Op eigen kracht verder met je netwerk - Onderzoek naar de community supportmethode*. Wmo-werkplaats Groningen-Drenthe, Groningen: Wmo-werkplaats Groningen-Drenthe
- Vries, S. D. (2017). Wat werkt er en hoe? Het common factors model als basis voor de hulpverlening in het sociaal werk. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 26(3), 4. Geraadpleegd op 4 december 2019 van, <https://www.journalsi.org/articles/abstract/10.18352/jsi.518/>
- Vries, S. D., & Prüst, H. (2007). *Oplossingsgericht werken in het sociaal werk*. Utrecht: Movisie.
- Wellman, B., & Frank, K. (2001). Network capital in a multi-level world: Getting support from personal communities. *Social capital: Theory and research*, 233-273. Geraadpleegd op 23 oktober 2019, van https://www.researchgate.net/publication/228718542_Network_capital_in_a_multi-level_world_Getting_support_from_personal_communities
- Wolf, J. (2015). *Niemand tussen wal en schip. Referentiekader in een notendop: maatschappelijke zorg voor mensen in multiprobleemsituaties*. Nijmegen: academische werkplaats OGGZ.
- Zimmerman, M.A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599. Geraadpleegd op 2 oktober 2019, van <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/117117/ajcpbf02506983.pdf?sequence>
- Ziersch, A. M. (2005). Health implications of access to social capital: findings from an Australian study. *Social Science & Medicine*, 61, 2119-2131. Geraadpleegd op 23 oktober 2019, van <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.01.015>

Bijlagen

Bijlage 1: Analyseplan

De tien afgenomen interviews zijn getranscribeerd en geanalyseerd volgens de procedure van Boeije (2016). Deze transcripten heeft de onderzoeker geanalyseerd via drie stappen van coderen: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Deze stappen zullen hieronder worden beschreven.

Allereerst is elk interview globaal doorgelezen zodat er een ruim beeld kon worden geschetst. Na het doorlezen van elk interview is er een samenvatting geschreven zodat de belangrijkste onderdelen uit het interview gehaald konden worden. Vervolgens is het interview nog een keer doorgelezen en zijn belangrijke stukken zinnen en woorden uit fragmenten gemarkeerd. In de kantlijn van het transcript zijn vervolgens labels toegekend aan de gemarkeerde elementen, oftewel het proces wat bekend staat als open coderen. Een belangrijk punt hierbij is dat elk fragment meerdere soorten labels kan bevatten. Zoals hieronder te zien is in een voorbeeldtranscript staan er bij elk fragment meerdere labels in de kantlijn geschreven. Dit omdat meerdere delen uit het fragment van belang zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Zoals te zien in de voorbeeldtranscripten is er getracht om bij het maken van de labels zoveel mogelijk de woorden van de respondent aan te houden. Op deze manier kon de onderzoeker namelijk zo dicht mogelijk bij de gedachtes, gevoelens en behoeften van de respondenten blijven, waardoor interpretatiefouten voorkomen konden worden. Bij het labelen van de transcripten is, met oog op de betrouwbaarheid samengewerkt met een medestudent die verder niet betrokken is bij het onderzoek. Hierdoor er geheel neutraal gekeken worden naar de transcripten. Samen met de medestudent zijn de eerste drie transcripten geanalyseerd en open gecodeerd. Op deze manier kon gekeken worden of de open codes van de onderzoeker overeenkwamen met die van de medestudent. Vervolgens is samen met de medestudent kritisch gekeken naar de best passende labels. De overige interviews heeft de onderzoeker zelfstandig geanalyseerd. Echter kon de onderzoeker wel beroep doen op de medestudent wanneer getwijfeld werd over het toekennen van een label aan een stuk fragment. Om een beeld te krijgen van hoe de onderzoeker te werk is gegaan met het labelen van codes aan een stuk fragment, zijn hieronder twee voorbeeldtranscripten weergegeven.

Transcript 4: begeleider

Interviewer	Oke, zoals ik net ook al benoemd heb zal dit onderzoek gericht zijn op de zelfredzaamheid van kandidaten. Nu ben ik benoemd wat jij onder zelfredzaamheid verstaat?	
Respondent	Zelfredzaamheid ja dat is in hoeverre iemand in staat is om zijn eigen zaken te regelen. Om zich eigen staande te houden , dus dat kan wel breed zijn ook dat kan wel breed zijn. Maar wij meten het aan de hand	-Eigen zaken regelen -Zichzelf staande houden

	van ZRM dus hoe hoog scoort iemand aan de hand van de ZRM op de verschillende levensgebieden. Ik denk dat je het zo ook wel kan zijn. Er zijn verschillende levensgebieden en hoe goed kan iemand zichzelf staande houden op die verschillende levensgebieden. En dat zou je in kaart kunnen brengen met de ZRM. Of uuh of niet ja ik doe het vaak, ik zie vaak wel een beetje wanneer ik kan zeggen wanneer iemand zelfredzaam is of wat verminderd zelfredzaam of helemaal niet.	-Zelfredzaamheids-matrix -Oog voor verschillende levensgebieden -Inzicht in verminderd zelfredzaam
Interviewer	En hoe breng jij dat dan in kaart, hoe zie jij dat?	
Respondent	Ja ik denk de belangrijkste vraag is krijgt iemand zijn zaken geregeld. Krijgt iemand hetgeen geregeld dat hij moet regelen. En dat hoeft iemand niet te doen uuh kijk er zit nog een verschil in maakt iemand gebruikt van hulpbronnen uuh stelt iemand een hulpvraag. Dan is iemand vind ik nog steeds zelfredzaam als iemand nog steeds zijn zaken geregeld krijgt. Kijk op het moment dat hij altijd iemand nodig heeft of hij uhm hij krijgt de dingen ook niet geregeld omdat hij bijvoorbeeld zelf de vraag niet durft te stellen. of het zelf niet kan aangeeft van ooh dat ie naar de bank gaat en zegt uuh, je kan een probleem hebben met de bank ik noem maar iets uhm met je pinpas oke. Maar vervolgens kun je naar de bank gaan van oke het lukt me niet kunnen jullie me helpen en dan ben je zelfredzaam. Althans ik vind iemand dan zelfredzaam. Ik denk dat wij dat in onze norm he dat dat ook zo is. Maar ja krijgt iemand dat niet geregeld of beperkt geregeld ja dan heb je daar nog wel een aantal gradaties in.	-Eigen zaken regelen -Gebruik maken van hulpbronnen -Stellen van een hulpvraag -Geen vragen durven stellen -Om hulp vragen in je netwerk -Eigen zaken niet geregeld
Interviewer	Oke en als je dan kijkt naar de begeleiding, uhm welke vaardigheden zet jij dan in om de zelfredzaamheid van een kandidaat te bevorderen?	
Respondent	Nou ik denk dat ik eerst in kaart wil brengen van hoe zelfredzaam is een kandidaat. En dat is iets wat vaak niet meteen aan de voorkant helemaal duidelijk is. Dat kan ook zijn dat dat gedurende het traject duidelijker wordt en dat we vervolgens gaan kijken van uuh hoe leerbaar is iemand. Dus dat betekend dat je eerst met	-Leerbaarheid

	een redelijke vrijheid begint. Misschien begin je aan de voorkant van een traject uuh ga je samen kijken nou wat is er aan de hand wat is de situatie, wat zou er moeten gebeuren en ga je kijken of de kandidaat de acties kan uitzetten om de doelen te realiseren. En als een kandidaat niet het voor elkaar heeft gekregen om die acties uit te zetten. Ja dan ga je stappen zetten dan ga je of de acties kleiner maken, of je gaat kijken bijvoorbeeld als je het over financiën hebt ga het zelf maar regelen, dan ga je iemand ermee ondersteunen. Als dat nog niet lukt ga je kijken of er misschien een vrijwilliger regelen die iemand daar in kan ondersteunen. Lukt dat nog niet dan ga je naar budget beheer. En als dat niet lukt nou dan ga je kijken van misschien moeten we wel naar bewindvoering. En soms is het heel duidelijk he hoe meer je daar inzicht in hebt en hoe meer informatie je aan de voorkant hebt dan zou je al meteen kunnen zeggen weet je ik denk dat het menselijk is om meteen bewind te regelen. Maar om de ondersteuning steeds iets meer op te schaven kom je uuh ja je schaaft steeds meer op naarmate iemand zelfredzaam is. En kom je erachter dat iemand het niet lukt ja dan ga je eerst nog is kijken welke acties kunnen we nog uitzetten, wat heeft iemand nodig. Heeft iemand behoefte om even te praten gewoon even sparren van waar loop je tegen aan en hoe kunnen we dat oplossen. Dan heb jij behoefte aan sparringsmomenten. En leert die gaanderweg steeds meer uit die gesprekken en momenten van hoe kan ik omgaan met dat soort situaties. En ik denk dat gebeurt wel redelijk vaak. Dat zie ik bij trajecten die wat langer lopen bij ons. Dat zit vaak wel een redelijke leercurve in. Ja niet dat lange trajecten een op een staan daarmee. Maar ik zie wel redelijk wat trajecten die langer lopen, zo moet ik het zeggen, met zo'n leercurve. En ja als je merkt van iemand pikt dat helemaal niet op. Ik denk dat ik dan wat sneller ga doorschalen. En dan kijken pakt ie het op dat niveau op, dus als ik die kaders die ik heb, dus eerst heel veel vrijheid ik kader hem iets verder in,	-Redelijke vrijheid in het begin -Niet meteen overnemen -Kandidaat acties uit laten zetten om doelen te realiseren -Acties eventueel kleiner maken -Vrijwilliger voor ondersteuning -Ondersteuning steeds meer opschaven naarmate iemand zelfredzaam is -Acties uitzetten wanneer iets niet lukt - Sparringsmomenten met kandidaat -Leercurve bij langer lopende trajecten -Maatwerk -Eerst veel vrijheid
--	--	---

	gaat ie em dan oppaken. En kan ik dan met uuh de stappen die ik daarin kan zetten binnen die kaders, de handvaten die ik kan gebruiken, de tools kan ik die dan daarmee op de voeten . En dan kom ik er wel een beetje achter van nou oke is iemand wat verminderd zelfredzaam .	-Kijken wat kandidaat al zelf kan -Tools en handvaten -Verminderd zelfredzaam
--	--	---

Transcript 7: kandidaat

Interviewer	Oke. En wat zou jouw begeleider nog meer kunnen doen om jouw zelfredzaamheid te kunnen bevorderen?	
Respondent	Niet veel haha. Ik ben klaar met de begeleiding. Ik vind dat X het heel goed gedaan heeft. Heel begaan iemand ik heb ook het gevoel dat hij persoonlijk betrokken is geraakt zegmaar. En het is officieel via de psychologie dergelijke mag je natuurlijk niet te persoonlijk zijn. Dat is natuurlijk uuh dat heeft ook weer een naam.	-Persoonlijk betrokken -Aftand nabijheid begeleider
Interviewer	Bedoel je afstand nabijheid?	
Respondent	Ja dat vond ik heel fijn. Ik merk dat hij begaan is en dat hij wil dat ik het goed doe en verder kom. En op die manier dat vind ik ook in de psychologie alhoewel dat een beetje tegen de regels in is vind ik dat heel belangrijk dat die persoonlijke factor daar is. Want dat is misschien nog wel de grootste reden dat hij er voor heeft gezorgd dat ik zodanig ver ben gekomen. Hij legt de connectie ik zie dat er iemand is die voor mij juicht en dat maakt het ook dat ik het wil doen. Uhm ja ja.	-Begaan -Persoonlijke factor -Peptalk -Begeleider als motivator
Interviewer	En hoe zorgt dat juichen er bij jou voor van dit wil ik doen?	
Respondent	Grappige vragen haha. Uhm... ik kan gewoon de tijd nemen he?	
Interviewer	Tuurlijk zeker neem de tijd.	
Respondent	Uuh... ik vond het destijds heel moeilijk om dingen voor mij te doen dus is het makkelijker om dingen voor een ander te doen tussen aanhalingstekens. Uhm gewoon de human connection weet je als je in je eentje bent leef je ook niet want je hebt een ander nodig om echt te leven. En als je alleen bent dan heb je ook die motivatie niet nodig zegmaar. Want ik bedoel voor mezelf ik heb niks ik was opzich wel tevreden met niks. Maar als er iemand is in jouw leven die jouw aanstroomt om beter te	-Moeite om dingen voor zichzelf te doen -Persoonlijke relatie -Begeleider als extrinsieke motivatiefactor

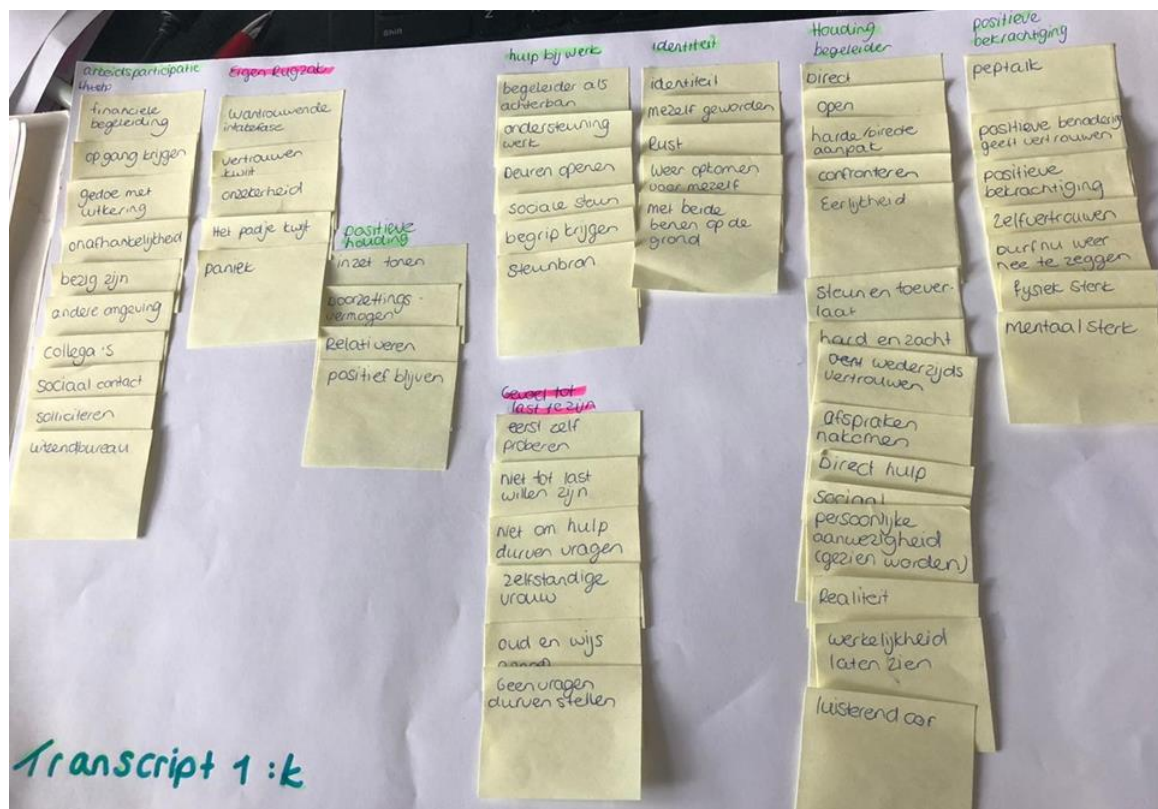
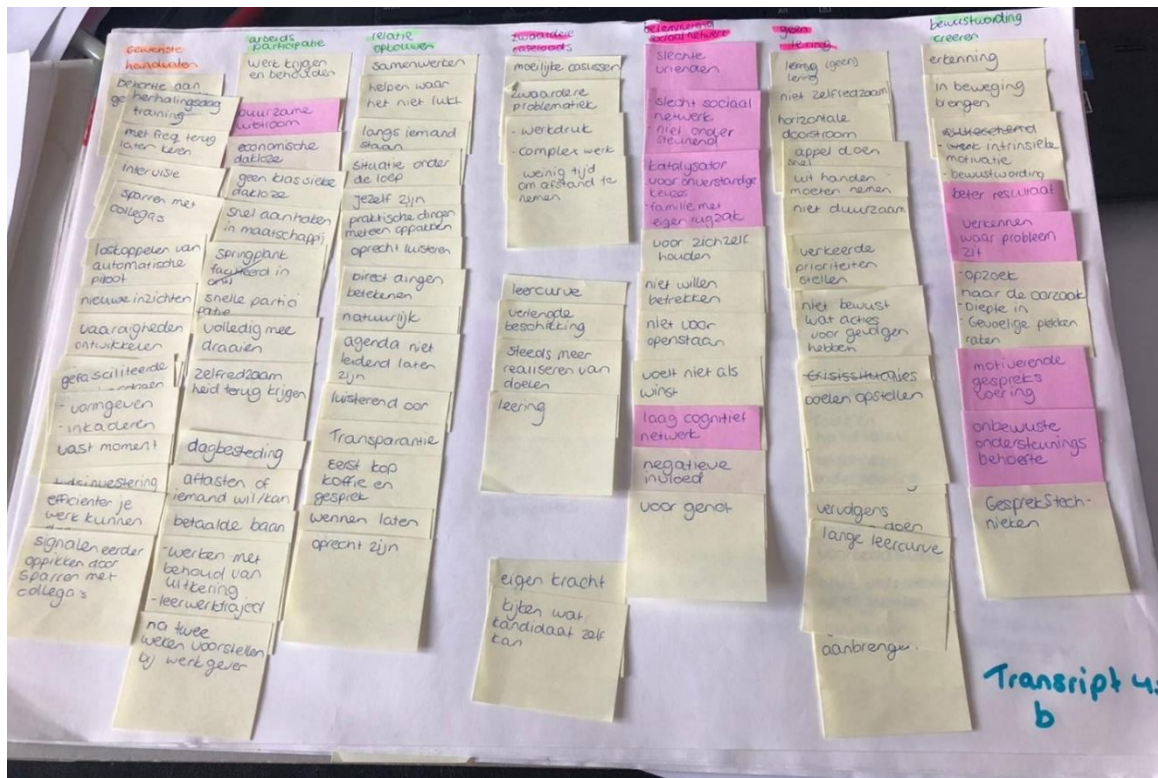
	zijn dan je gisteren was dan is het alleen fijn weten dat je niet. Je bent wel alleen maar je bent niet alleen snap je. Dat maakt het voor mij iniedergeval. Gewoon ja ik denk voor meer mensen wel daar niet van. Maar dat maakt het voor mij heel positief iniedergeval. Ik vind het heel fijn dat hij begaan is geweest en dat hij wat dat betreft geen psycholoog is. Hij doet nou zijn opleiding maar toen eigenlijk nog niet en dan doet hij het lekker op zijn eigen manier dat vind ik fijn. Want ik ben ook van een eigen manier en ik denk dat hij heel goed op zijn intuïtie heeft vertrouwt en dat dat heel goed uitpak heeft. Ik zou niet echt iets concreets kunnen benoemen. Ik denk dat het gewoon goed uitpak is.	-Gevoel niet alleen te zijn -Empathie -Eigen aanpak begeleider
Interviewer	Oke dus eigenlijk een soort gevoel bij jou wat naar boven komt?	
Respondent	Uhu ja daar door je het ook op hè. Zonder gevoel hoef ik niets te doen dan is het koud en leeg. Maar met gevoel dan wil je ook iets doen ja. En dat zijn van die onuitlegbare dingen. Je hersenen kunnen alles beredeneren wat ze willen maar uiteindelijk moet je het wel voelen.	-Gevoel als intrinsieke motivatiefactor
Interviewer	En hoe heeft hij er voor gezorgd dat jij dat weer kon voelen?	
Respondent	Door een stukje vertrouwen te geven, door mij een stuk vertrouwen te geven van zijn kant uit heeft hij ervoor gezorgd dat ik hem heb durven vertrouwen. Want ik vertrouwde hem voor geen meter in het begin. Ik moest niks van hem hebben, ik denk flikker een eind op, ja rot op. Hij wilde mij ineens of ander kut drugshol gaan zetten, dat is mijn eerste ontmoeting met hem zegmaar. Dus ik was heel sceptisch maar hij is toch degene die toen omdat hij merkte van ja ik wou het echt niet, ik had het ook al aangegeven natuurlijk, maar dat hij hier toch binnen Springplank de strijd inzet om mij op een betere plek te kunnen krijgen. Uuh dat is wel initieel wat mij vertrouwen heeft gegeven waarvan ik denk van nou hij wil ook echt zijn best doen voor iemand. Dan wil ik ook mijn best doen. Als hij geen zin heeft om voor mij iets te doen doe ik voor hem ook geen fuck.	-Vertrouwen geven -Wantrouwen in het begin tegenover begeleider -sceptisch in beginfase -Serieus nemen -Inzet vanuit begeleider -Alleen motivatie wanneer begeleider inzet toont
Interviewer	En wat heb je dan wel nodig vanuit je begeleider?	

Respondent	Ja ik heb een hekel aan deze koude wereld tegenwoordig. Ofja ik vind het koud, dat is mijn mening. Ik vind de wereld heel koud en iedereen heeft maar een partij schijt en dat is het ergste wat je een mens kan aandoen. Als iemand jou laat merken van ik geef niks om jou dat is het meest pijnlijke wat ik ooit heb ervaren. Dus ik vond het heel fijn dat hij wel zijn best deed voor mij en wel de positieve energie wilde inzetten.	-Behoeft aan warmte -Pijnlijk wanneer niemand om je geeft -Begeleider die zijn best doet -Positieve energie door begeleider
Interviewer	Ja mooi.	
Respondent	Jazeker	
Interviewer	Uhm ja je vertelde net dat je op dit moment weer werk hebt in de kringloop. Hoe bevalt dat werk voor jou?	
Respondent	Ja goed, simpel ik vind het wel leuk. Ik doe iets wat ik leuk vind. Ik verdien daar niet zoveel mee zoals ik al zei. Maar ik ben wel tevreden want ik zit lekker tussen de boeken en daar houd ik van. Heb ik toch nog een beetje mijn hermet neigingen kan ik daar in uitleven. Maar ik sta wel in een winkel dus ik sta wel onder de mensen de hele dag en dat vind ik helemaal prima. Ik denk dat het een ideale plek voor mij is omdat ik zo isolerend ben dat ik dan onder de mensen moet zijn. Dat brengt mij uit mijn comfortzone. Dat brengt mij ook weer een stapje verder dus mijn comfortzone wordt er alleen maar groter van.	-tevreden met dagbesteding -Sociale contacten -isolerend persoon -Niet eenzaam door vrijwilligerswerk -Uit comfortzone door vrijwilligerswerk
Interviewer	Zou je daar iets over uitleggen over die comfortzone die groter wordt?	
Respondent	Tuurlijk, uhm we kunnen altijd de beslissingen maken die we altijd gemaakt hebben maar daar komen we nergens mee. we blijven in dat veilige cirkeltje lopen. Dan overkomt je wel niks maar je komt ook nergens. En als er niks gebeurt dan zak je automatisch naar beneden toe. Als jij een stap neemt om daar buiten te staan en even rotgevoel en onzekerheid daarvan aanvaart leer jij daarvan. Dan wordt jij groter en sterker en volwassener om mijn thema even aan te houden momenteel. En maakt dat jou net wat meer dan dat je was. Want jou comfortzone is ook een stukje wat jouw grenzen definieert en als jij jouw grenzen uitbreidt wordt dat ook van jou en wordt jouw comfortzone daar ook een stukje	-Sterker en volwassener om uit comfortzone te stappen -Leren grenzen te verleggen door dagbesteding

	in mee genomen. Dus is het veilig om dit ook te doen, daar leer je van. En als iets fout gaat dan weet je ook hoe dat voelt maar dan kun je het wel opnieuw proberen want het is wel makkelijker dan de eerste keer.	-Leren van fouten
--	---	-------------------

De tweede stap betreft axiaal coderen. In deze fase zijn alle toegekende labels van een interview op post-its geschreven. Vergelijkbare labels zijn per interview onder elkaar gezet op een groot A-3 vel waar vervolgens een overkoepelende term voor is toegekend. Deze overkoepelende term vat alle labels als het ware samen. Aangezien dit veldonderzoek twee onderzoeksgroepen bevat, zijn deze doelgroepen ook apart van elkaar geanalyseerd. Bij zowel het analyseren van de interviews van de begeleiders als van de kandidaten zijn de A-3 vellen met daarop de hoofd- en subcategorieën naast elkaar neergelegd en onderling met elkaar vergeleken. Net zoals bij het proces 'open coderen' is bij het proces 'axiaal coderen' samengewerkt met een medestudent. Zo heeft de medestudent samen met de onderzoeker gekeken naar alle opgestelde labels. Vervolgens heeft de medestudent apart van de onderzoeker bij twee interviews hoofd- en subcategorieën opgesteld. Deze zijn vervolgens vergeleken met de categorieën van de onderzoeker. Wanneer categorieën niet met elkaar overeenkwamen is daarover gediscussieerd waarna uiteindelijk hoofd- en subcategorieën zijn gevormd. De hoofdcategorieën die bij zowel begeleiders als kandidaten tot stand zijn gekomen betreffen: bevorderende factoren, belemmerende factoren en gewenste handvaten. Echter is bij de begeleiders de hoofdcategorie 'zelfredzame kandidaat' nog toegevoegd, aangezien deze categorie nodig is om deelvraag 1 te kunnen beantwoorden die van belang is voor de beantwoording van de onderzoeksvraag. Bij het proces axiaal coderen hebben al deze hoofdcategorieën een eigen kleur gekregen op het A-3 vel. Zoals hieronder te zien is hebben alle bevorderende factoren de kleur groen gekregen, de belemmerende factoren de kleur roze en de gewenste handvaten de kleur oranje. Op deze manier kon bij elk transcript een duidelijk beeld worden geschetst van de hoofdcategorieën. Vervolgens is gekeken of de hoofdcategorieën opgedeeld konden worden in subcategorieën. Dit is gedaan door de verzamelde open codes van alle interviews allereerst in een tabel op het programma 'word' onder de opgestelde hoofdcategorieën te plaatsen. Bij de hoofdcategorie 'gewenste handvaten' gaven begeleiders bijvoorbeeld aan dat ze behoefte hadden aan meer vaardigheden en kennis om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen. Daarnaast gaven zij aan graag te willen zien dat er meer vaste intervisiemomenten met collega's georganiseerd werden. Tot slot gaven begeleiders aan behoefte te hebben aan minder zware caseloads. Hierdoor kan de hoofdcategorie 'gewenste handvaten' van begeleiders onderverdeeld worden in de volgende subcategorieën: 'bijscholing vaardigheden en kennis omtrent de zelfredzaamheid van kandidaten', 'vaste intervisiemomenten met collega's' en 'minder zware caseloads'. Het omzetten van hoofdcategorieën naar eventuele subcategorieën is bij elk interview op dezelfde manier verlopen. Om een beeld te krijgen van het proces 'axiaal coderen' zijn hieronder twee voorbeelden weergegeven van twee transcripten.

Axiaal coderen



Als alle labels zijn samengevoegd onder hoofd- en subcategorieën worden deze op basis van geschiktheid en bruikbaarheid verwerkt in een codeboom. Bij het proces 'axiaal coderen' zijn een aantal hoofd- en subcategorieën weggevallen, aangezien deze niet geschikt waren voor de onderzoeksvraag. Een hoofdcategorie die bij een aantal interviews bijvoorbeeld naar voren kwam betreft 'het begeleidingsproces naar zelfredzaamheid' met de daar bijhorende subcategorieën: arbeidsparticipatie, 'het opbouwen van een sociaal netwerk' en 'de persoonlijke begeleiding'. Aangezien deze hoofd- en subcategorieën al in de inleiding zijn besproken, is er voor gekozen deze informatie niet meer mee te nemen in de codeboom en daarmee de dataverzameling. In bijlage 7 is te zien welke hoofd- en subcategorieën wel zijn opgenomen in de codeboom.

Tot slot stond het selectief coderen centraal, waarin de onderzoeksvraag centraal gesteld is in een mindmap (bijlage 8) de codebomen en deelvragen zijn naast de onderzoeksvraag neergelegd, waardoor onderlinge verbanden zichtbaar werden die belangrijk waren voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Alles wat met de blauwe balpen geschreven is staat voor de begeleiders en alles wat met oranje geschreven is heeft betrekking op de kandidaten. De groene pijlen in de mindmap staan centraal voor alle positieve verbanden en de rode pijlen staan centraal voor alle negatieve verbanden. De oranje pijlen staan centraal voor alle gewenste handvaten. Bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag is enkel gekeken naar informatie die belangrijk is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Irrelevante informatie is hier dus niet in meegenomen. Wel zijn alle aantekeningen en gegevens bewaard. Dit zal voor de komende zeven jaar bewaard worden zodat stappen die gezet zijn omtrent dit onderzoek later terug te zien zijn.

Bijlage 2: Topic lijsten

Topic list 1 begeleiders

Topics
Algemeen
Zelfredzaamheid
Begeleidingsfactoren
Bevorderende factoren
Belemmerende factoren
Tijd over? Sociale factoren

Topiclist 2 begeleiders (herschreven topiclijst):

Topics
Algemeen
Zelfredzaamheid
Aandacht voor arbeidsparticipatie
Bouwen aan een sociaal netwerk
Relatie met kandidaat
Methodieken van de begeleider

Topiclist kandidaten:

Topics
Algemeen
Zelfredzaamheid
Arbeidsparticipatie
Herstellen van een sociaal netwerk
Relatie met begeleider
Motivatie
Coping en veerkracht

Bijlage 3: Verantwoording topiclijst

Vragenlijst begeleiders

Algemeen

- Hoe lang ben jij al werkzaam bij Springplank?
- Wat is jouw functie binnen Springplank?

Zelfredzaamheid

- Wat versta jij onder zelfredzaamheid?
- Welke vaardigheden zet jij in om de zelfredzaamheid van kandidaten te bevorderen?

Met het interview wordt gekeken naar overtuigingen, belevingen en ervaringen van de begeleider. Hierbij is het van belang inzicht te krijgen in de visies en behoeften zodat er een compleet beeld kan worden geschetst over de handelingen van een begeleider binnen 'traject 2.1'. Dit begint al bij de eigen definitie over zelfredzaamheid, dit is de kern, waarmee de begeleider vorming geeft binnen een traject. Zo is uit onderzoek gebleken dat het belangrijk is om kennis te hebben over zelfredzaamheid, zodat de begeleider bewust de zelfredzaamheid van een kandidaat kan bevorderen (Brink, Lucassen, Middelaar & Poll, 2013). De topic geeft dan ook inzicht over hun kennis omtrent het onderwerp, die op basis daarvan eventueel bijgeschaafd zou kunnen worden

Aandacht voor arbeidsparticipatie

- Hoe kijk jij aan tegen arbeidsparticipatie met betrekking tot de zelfredzaamheid van kandidaten?

Bouwen aan een sociaal netwerk

- Hoe kijk jij aan tegen het herstellen van het sociale netwerk van een kandidaat in relatie tot zelfredzaamheid?

Coping en veerkracht

- In hoeverre zie jij coping en veerkracht terug bij jouw kandidaten in relatie tot zelfredzaamheid?

Verder is uit literatuuronderzoek gebleken dat arbeidsparticipatie, het sociale netwerk, en coping en veerkracht bevorderende factoren zijn voor de zelfredzaamheid van een kandidaat (Chesters, Fletcher, & Jones, 2005; Bommeljé, 2016; Zimmerman, 1995). Dit is dan ook de reden dat er drie topics zijn gemaakt van deze factoren. Alle vragen zijn zo gesteld dat het in verband wordt gebracht met het hoofdonderwerp 'zelfredzaamheid'. Belangrijk bij deze topics is dat er inzicht kan worden verkregen in hoe begeleiders aankijken tegen die factoren en hoe ze het toepassen binnen de begeleiding. Op deze manier kan door de onderzoeker beredeneerd worden of de begeleiders zich bewust zijn van het feit dat deze factoren invloed hebben op de zelfredzaamheid van een kandidaat. Wanneer begeleiders zich hier niet bewust van zijn en er nauwelijks aandacht aan besteden zou dat op basis daarvan eventueel bijgeschaafd kunnen worden.

Relatie met kandidaat

- Welke vaardigheden zet jij in om een relatie om te bouwen met je kandidaat?

Methodieken van de begeleider

- Zou jij mij iets kunnen vertellen over de methodieken die je toepast in de begeleiding?

Tot slot is uit literatuuronderzoek gebleken dat de relatie met een kandidaat en methodieken vallen onder werkzame factoren binnen de hulpverlening (de Vries, 2017). Tevens spelen deze twee factoren een rol bij de zelfredzaamheid van een kandidaat. Wanneer er namelijk geen sprake is van een vertrouwensrelatie tussen kandidaat en begeleider kan er nooit optimaal gewerkt worden aan de zelfredzaamheid van een kandidaat. Dit omdat de kandidaat zich dan waarschijnlijk niet op zijn gemak voelt bij de begeleider waardoor de kandidaat zijn of haar begeleider vermoedelijk niet in vertrouwen zal nemen omtrent zaken die belangrijk zijn voor de bevordering van de zelfredzaamheid. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat de persoonlijke relatie het meest belangrijke aspect is binnen de hulpverlening (de Vries, 2017). Wat betreft de topic 'relatie met begeleider' is doorgevraagd naar belevingen en ervaringen omtrent het opbouwen van een relatie met de doelgroep waar begeleiders mee werken. Wat betreft de topic 'methodieken van de begeleider' is inzicht verschaft in wat voor methodieken begeleiders inzetten voor de bevordering van de zelfredzaamheid van een kandidaat en welke lijken te werken of niet. Op basis van deze topics kan de onderzoeker beredeneren of de aanpak van het opbouwen van een relatie eventueel bijgesteld moet worden. Daarnaast kan de onderzoeker kijken of er voldoende aandacht wordt besteed aan het bijspijkeren van methodieken die nodig zijn voor de bevordering van de zelfredzaamheid van de kandidaten. Deze twee onderwerpen zijn dan ook ingezet als topics voor het interview. Belangrijk bij deze topics is om allereerst inzicht te krijgen in hoe de begeleider werkt aan een relatie met een kandidaat.

Vragenlijst kandidaten

Algemeen

- Wat is je naam? Hoe oud ben je?
- Hoe lang zit je al in traject bij Springplank?

De eerste topic die is opgeteld betreft 'algemeen'. Deze topic is opgesteld om kennis te maken met de respondent. Er is voor gekozen om hier niet te vragen of de respondent iets over zichzelf kan vertellen. Dit omdat er dan te diep op het verleden kan worden ingegaan wat niet relevant is voor het interview.

Zelfredzaamheid

Context: Binnen de begeleiding wordt gewerkt aan de zelfredzaamheid van jullie als kandidaten. Met zelfredzaamheid wordt bedoeld: een zelfstandig leven kunnen lijden met zo min mogelijk steun van de overheid (de Boer & van der Lans, 2011).

- Wat heb je vanuit jouw begeleider nodig om zelfstandig mee te doen in de maatschappij?
- Wat heeft jouw begeleider hier tot nu toe voor gedaan?

De tweede topic betreft zelfredzaamheid. Dit kan gezien worden als de hoofdtopic van het interview. Om duidelijkheid te scheppen over het begrip 'zelfredzaamheid' is de definitie van dit begrip uitgelegd aan de hand van theorie uit het literatuuronderzoek. Aan de hand van die definitie kon gevraagd worden wat kandidaten nodig hebben vanuit begeleiders voor die ontwikkeling van hun zelfredzaamheid.

Arbeidsparticipatie

- Heb je dit op dit moment werk/dagbesteding?
- **Zo ja:** Hoe heeft jouw begeleider je hier naartoe begeleid? Wat deed jouw begeleider hierin goed/minder goed?
- **Zo nee:** Wat heb je vanuit jouw begeleider nodig om aan het werk te kunnen gaan?

Arbeidsparticipatie is een belangrijke voorspeller als het gaat om de zelfredzaamheid van een kandidaat. Zo zorgt het verdienen van een eigen inkomen voor een gevoel van eigenwaarde en vergroot het de zelfredzaamheid van een dak- en thuisloze (Bommeljé, 2016). Aan de hand van dit thema kon inzicht worden opgedaan in de mening van kandidaten ten opzichte van werk in relatie tot zelfredzaamheid. Met behulp van dit inzicht kan de onderzoeker beredeneren of er eventueel aanpassingen nodig zijn in het begeleiden naar werk van een kandidaat, om zo positief in te spelen op de zelfredzaamheid van een kandidaat.

Herstellen van een sociaal netwerk

- In hoeverre heb jij behoefte aan het opbouwen van een sociaal netwerk tijdens een traject?
- Op welke manier besteed jouw begeleider hier aandacht aan?

Ook het herstellen van een sociaal netwerk is van groot belang voor de ontwikkeling van zelfredzaamheid. Wanneer men namelijk niet beschikt over sociale contacten of niet in staat is om sociale contacten in te zetten voor eigen belang, is het moeilijker om zelfredzaam te worden (Chesters, Fletcher, & Jones, 2005). Om inzicht te krijgen in de mening van kandidaten omtrent het inzetten van een sociaal netwerk tijdens een traject, is dit als topic gebruikt tijdens het interview.

Motivatie

- Wat heb jij vanuit begeleiders nodig om gemotiveerd te blijven voor een traject?
- Wat heeft jouw begeleider gedaan om jouw motivatie te bevorderen?

Coping en veerkracht

- Hoe ga jij om met tegenslagen tijdens een traject?
- Wat heb jij vanuit een begeleider nodig om uit die tegenslag te komen?

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat coping en veerkracht belangrijke factoren zijn die invloed uitoefenen op de zelfredzaamheid van een kandidaat. Daarnaast is een bepaalde mate van zelfmotivatie belangrijk, omdat dit ervoor zorgt dat kandidaten de vaardigheden coping en veerkracht ook echt in zullen zetten (Zimmerman, 1995). Coping en veerkracht hebben weer positieve invloed op de zelfredzaamheid. Met behulp van dit thema kan de onderzoeker inzicht krijgen in de intrinsieke en extrinsieke drijfveren van kandidaten voor motivatie gedurende een begeleidingstraject. Dus wat een begeleider kan inzetten om kandidaten gemotiveerd te maken om aan hun zelfredzaamheid te werken. Daarnaast is de topic 'coping en veerkracht' gebruikt omdat uit gesprekken met de opdrachtgever is gebleken kandidaten vaak een tijdje in het probleem blijven hangen, wanneer zij te maken krijgen met tegenslagen. Dit doen zij door naar allerlei mensen om zich heen te wijzen, zonder te kijken wat zijn of haar eigen aandeel aan het probleem is (J. van Doorn, persoonlijke communicatie, 29 november 2019). Tijdens gesprekken met de opdrachtgever is naar voren gekomen dat begeleiders niet goed weten hoe zij dan met een kandidaat om moeten gaan, wanneer zulke situaties zich voor doen. Zij zouden dan ook graag inzicht willen krijgen in hun behoeftes omtrent de manier van omgang met begeleider wanneer kandidaten worden geconfronteerd met tegenslagen (J. van Doorn, persoonlijke communicatie, 29 november 2019).

Relatie met begeleider

- Hoe ervaar je het contact met je begeleider?

Tot slot is net zoals bij de topic list voor begeleiders 'relatie met begeleider' als topic gekozen voor het interview met kandidaten. De persoonlijke relatie, oftewel de werkrelatie is namelijk het meest belangrijke aspect binnen de hulpverlening. Mensen die geïsoleerd leven zoals bij dak- en thuislozen vaak het geval is, hebben het meeste baat bij die persoonlijke relatie (de Vries, 2017).

Bijlage 4: Ethische verantwoording

Gedurende dit onderzoek is er rekening gehouden met verschillende ethische aspecten. Hierbij is gehandeld naar de Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo (2018). Dit onderzoek is gericht op de begeleidingsfactoren die invloed hebben op de zelfredzaamheid van kandidaten. In de beginfase van het onderzoek zijn er een aantal gesprekken gevoerd met de opdrachtgever. Deze gesprekken hebben voor een duidelijke plan van aanpak gezorgd. Zo is er een heldere probleemstelling, vraagstelling, doelstelling en adviesbehoefte tot stand genomen. Door cijfers en statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek door te nemen is er een helder beeld verkregen over het maatschappelijk belang van dit onderzoek. Bij het opstellen van het plan van aanpak is respectvol omgegaan met de behoeften en wensen van de opdrachtgever met betrekking tot het doel van dit onderzoek. Ik heb hierbij gekeken naar wat mogelijk is en binnen het bereik van de eisen van de opleiding valt. Daarnaast heb ik rekening gehouden met het feit dat ik alleen dingen zou uitvoeren voor de opdrachtgever waarvoor ik opgeleid ben. Belangrijk bij dit punt is dat mijn onderzoeks- en deelvragen ook aansluiten bij mijn kennis die ik heb door mijn opleiding. Samen met de opdrachtgever is er uiteindelijk een plan van aanpak tot stand gekomen wat diende als rode draad voor de inhoud van het onderzoek. Allereerst is een duidelijke inleiding gevormd met een duidelijke uitleg over de relevantie van dit onderzoek. In die inleiding is al een verbinding gemaakt met literatuur, probleemstelling en maatschappelijke relevantie, adviesvraag, onderzoeksvraag en deelvragen. Vervolgens is het literatuuronderzoek uitgevoerd, waarbij er naar passende, toelichtende en verdiepende onderzoeken gezocht is. Bij het vormen van het theoretisch kader is enkel gezocht naar wetenschappelijke literatuur. Bij het selecteren van wetenschappelijke bronnen is getracht om gebruik te maken van recente literatuur, wat niet ouder dan tien jaar is. Echter is dit niet mogelijk geweest, aangezien oudere bronnen nodig waren om het theoretisch kader in volledigheid te dekken. Bij het vermelden van de bronnen is rekening gehouden met de richtlijnen van APA.

Na het literatuuronderzoek vond het veldonderzoek plaats. Om de benodigde data voor het veldonderzoek te verzamelen zijn er tien interviews afgenomen. Aangezien de onderzoeker deels te maken had met een 'kwetsbare groep' respondenten is er goed aandacht besteed aan het opbouwen van wederzijds vertrouwen. Er is duidelijk gemaakt wat mijn functie zou zijn en wat de begeleiders en kandidaten van mij als onderzoeker konden verwachten. Hierbij heb ik rekening gehouden met mijn professionele afstand. Zo heb ik mezelf nadat begeleiders mij aan kandidaten geïntroduceerd hadden, voorgesteld middels een mail zodat de kandidaat op de hoogte zou zijn van mijn rol. Vervolgens heb ik ze persoonlijk opgebeld zodat ik al een keer contact met ze had gehad voorafgaand aan het interview. Verder is bij het afnemen van de interviews rekening gehouden met de behoeften en wensen van zowel de begeleiders als de kandidaten. Beiden waren zij er voorstander van om de interviews af te nemen in een afgezonderde ruimte binnen Springplank. Deze ruimte was geïsoleerd waardoor de omgeving de deelnemer niet kon beïnvloeden tijdens de afname. Daarnaast kon de ruimte afgesloten worden waardoor het interview met oog op de anonimiteit niet gehoord kon worden door derden. Voorafgaand aan het interview zijn belangrijke zaken omtrent het onderzoek en interview toegelicht aan de deelnemer in de vorm van een contract. In dit contract heb ik vermeld dat de informatie die deelnemers met mij delen, volledig vertrouwt blijft en enkel voor onderzoeksdoeleinden

gebruikt zal worden. Deze belofte ben ik nagekomen door alles veilig op te slaan onder in een mapje onder een naam die niet herleidbaar is naar de resultaten. Verder zijn de deelnemers tijdens het afnemen van de interviews met respect behandeld. Dit heb ik getracht door gedachten en meningen van respondenten te accepteren, ook als die afweken van mijn gedachten en meningen. Het uitwerken van de interviews is op een professionele manier behandeld en uitgevoerd. Bij het uitschrijven van de transcripten is rekening gehouden met het gebruik van initialen, zodat de anonimiteit van de deelnemers gewaarborgd zou blijven. De interviews zijn letterlijk getranscribeerd, zodat resultaten nauwkeurig verwerkt konden worden. Een uitgebreide verantwoording wat betreft de data-analyse is te vinden in het hoofdstuk 'Methode'. Hierin is uitgebreid beschreven welke stappen zijn gezet omtrent het uitvoeren van de data-analyse.

Bijlage 5: Contracten

Interview protocol begeleiders

Verantwoordelijke onderzoeker: Esmée Govers

Dit contract is een toestemmingsverklaringsformulier voor een onderzoek die uitgevoerd wordt binnen Springplank040. Via dit formulier zal samen met de deelnemer van het onderzoek alle belangrijke thema's wat betreft het onderzoek en dit desbetreffende interview besproken worden.

Praktische informatie

Dit onderzoek is gefocust op de zelfredzaamheid van kandidaten. Er wordt gekeken naar de begeleidingsfactoren die invloed hebben op de zelfredzaamheid van kandidaten. Tijdens dit interview zal gekeken worden naar de beleving en ervaringen van begeleiders door middel van een interview. In dit interview zal ik een aantal vragen stellen over onderwerpen die hierbij aansluiten. Het interview neemt ongeveer 45 tot 60 minuten tijd in beslag en zal worden opgenomen als audio-gesprek, zodat ik het later nog terug kan luisteren. Het interview blijft anoniem en zal indien nodig alleen met mijn assessors en werkgroep op school gedeeld worden. Verder blijven alle gegevens en resultaten van het onderzoek geheel anoniem en zal het met vertrouwelijkheid worden behandeld. Gedurende het interview gaan we met respect met elkaar om door grenzen aan te geven. Daarnaast heb je de mogelijkheid om vragen te stellen als iets niet duidelijk is.

In te vullen door de deelnemer

ik ben op een voor mij duidelijke manier ingelicht over het doel en de inhoud van dit onderzoek. Ik stem geheel vrijwillig in met het deelname aan dit onderzoek en ga ermee akkoord dat dit opgenomen zal worden door middel van een audio-gesprek.

Naam deelnemer:

Datum: Handtekening deelnemer:

.....

Interview protocol kandidaten

Verantwoordelijke onderzoeker: Esmée Govers

Dit contract is een toestemmingsverklaringsformulier voor een onderzoek die uitgevoerd wordt binnen Springplank040. Via dit formulier zal samen met de deelnemer van het onderzoek alle belangrijke thema's wat betreft het onderzoek en dit desbetreffende interview besproken worden.

Praktische informatie

Dit onderzoek is gefocust op de zelfredzaamheid van kandidaten. Er wordt gekeken naar de begeleidingsfactoren die invloed hebben op de zelfredzaamheid van kandidaten. Tijdens dit interview zal gefocust worden op de beleving en ervaringen van kandidaten ten opzichte van begeleiders. Dus met name hoe jullie de begeleiding beleven en ervaren. In dit interview zal ik een aantal vragen stellen over onderwerpen die hierbij aansluiten. Het interview neemt ongeveer 45 tot 60 minuten tijd in beslag

en zal worden opgenomen als audio-gesprek, zodat ik het later nog terug kan luisteren. Het interview blijft anoniem en zal indien nodig alleen met mijn assessors en werkgroep op school gedeeld worden. Verder blijven alle gegevens en resultaten van het onderzoek geheel anoniem en zal het met vertrouwelijkheid worden behandeld. Gedurende het interview gaan we met respect met elkaar om door grenzen aan te geven. Daarnaast heb je de mogelijkheid om vragen te stellen als iets niet duidelijk is.

In te vullen door de deelnemer

ik ben op een voor mij duidelijke manier ingelicht over het doel en de inhoud van dit onderzoek. Ik stem geheel vrijwillig in met het deelname aan dit onderzoek en ga ermee akkoord dat dit opgenomen zal worden door middel van een audio-gesprek.

Naam deelnemer:

Datum: Handtekening deelnemer:

.....

Bijlage 6: Mail kandidaten

Beste ...,

Ik heb uw nummer via begeleider X gekregen. Ik heb van hem/haar vernomen dat u ervoor open staat om een keer een interview met mij af te nemen voor mijn onderzoek. Dit interview zal gaan over uw ervaring omtrent de begeleiding van Springplank. Met dit interview draagt u dus echt iets bij aan de kwaliteit van de begeleiding van Springplank. Het interview zal ongeveer drie kwartier tot een uur tijd in beslag nemen. Ik zal u morgen even opbellen met de nadere instructie omtrent dit interview. Dan kan ik meteen een afspraak met u inplannen.

Heel erg bedankt alvast.

Met vriendelijke groeten,
Esmée Govers

Bijlage 7: Codeboom

Codeboom begeleiders

Zelfredzame kandidaat

- L Beschikt over een betaalde baan
- L Beschikt over een sociaal netwerk
- L Eigen zaken regelen

Bevorderende factoren zelfredzaamheid

- L Motiverende houding kandidaat
- L Arbeidsparticipatie
- L Sociale netwerk betrekken
- L Vaardigheden begeleider
 - o Uitgaan van de kracht van de kandidaat
 - o Maatwerk
 - o Zelfreflectie creëren bij de kandidaat
 - o Opbouwen van een vertrouwensrelatie met de kandidaat
 - o Autonomie bevorderen van kandidaten
 - o Activeren van de kandidaat

Belemmerende factoren zelfredzaamheid

- L Zwaardere caseloads
- L Redderssyndroom begeleider
- L Nonchalante houding van de kandidaat
- L Belemmerend sociaal netwerk van de kandidaat

Gewenste handvaten begeleiders

- L Bijscholing kennis en vaardigheden omtrent zelfredzaamheid
- L Minder zware caseloads
- L Intervisie momenten met collega's

Codeboom kandidaten

Bevorderende factoren zelfredzaamheid

- L Hulp bij werk
- L Veerkracht kandidaat
- L Zelfreflectie vanuit de kandidaat
- L Opbouwen sociaal netwerk
- L Positieve vaardigheden begeleider
- L Vertrouwensrelatie met de begeleider

Belemmerende factoren zelfredzaamheid

- L Eigen rugzak
- L Vermijdende coping stijl kandidaat
- L Moeite om hulp aan te nemen vanuit de begeleider
- L Nonchalante houding kandidaat
- L Resultaatgerichte houding begeleider
- L Beperkt sociaal netwerk
- L Gezamenlijk wonen

Gewenste handvaten kandidaten

- L Motiverende houding begeleider
- L Meer opties aanbieden in dagbesteding

Bijlage 8: Mindmap

