

Het beste uit jezelf halen, door het samen te doen

Een ontwerponderzoek naar de juiste begeleiding

**Auteurs:** Joris Zijlstra (388004) & Jada de Boer (387742)

**Datum:** 21-02-2023

**Opleiding:** Bachelor Social Work, Voltijd

**Opleidingsinstelling:** Academie van sociale studies, Hanzehogeschool Groningen

**Onderdeel:** Eindopdracht Advies

**Organisatie:** Philadelphia Groningen

**Opdrachtgever:** Janke Oosterhoff

**Docentbegeleider:** Mirabelle Schaub- de Jong

**Woordenaantal:** 6529

Voorwoord

Voor u ligt het begeleidend document van het ontwerponderzoek ‘*Het beste uit jezelf halen, door het samen te doen*’ van de studenten Joris Zijlstra en Jada de Boer. Voor de bachelor-studie Social Work, Academie voor sociale studies aan de Hanzehogeschool te Groningen, hebben wij onderzoek uitgevoerd binnen de organisatie Philadelphia te Groningen. Dit onderzoek is uitgevoerd onder begeleiding van Janke Oosterhoff en Mirabelle Schaub-de Jong, in de maanden september tot en met februari van het opleidingsjaar 2022-2023.

De organisatie Philadelphia is vergeleken met andere dagbestedingslocaties in Groningen nog de kleine speler volgens de begeleiders van Philadelphia. Vanuit dit oogpunt is ‘ Project 2.0’ opgezet. Dit project is opgezet om samen met de begeleiders van Philadelphia, een zorgconsulent en een ambulant begeleider te kijken naar hoe de toestroom van deelnemers vergroot kan worden. In september zijn de onderzoekers aangesloten bij dit project om dit verder te onderzoeken. In dit onderzoek is gekeken naar oorzaken en gevolgen van een geringe toestroom van deelnemers en vanuit hier is de volgende doelstelling tot stand gekomen:

*Dit onderzoek levert informatie op voor de coördinerend begeleiders over de werving van deelnemers. Het uiteindelijke hoofddoel van deze informatie is het vergroten van het aantal deelnemers om op deze manier weer de juiste begeleiding te kunnen bieden aan de werkzame deelnemers.*

Wij willen allereerst in het bijzonder onze opdrachtgeefster Janke Oosterhoff bedanken voor de feedback en nieuwe inzichten die wij hebben verkregen als nieuwe sociaal werkers. De open sfeer, oprechte belangstelling en de adviezen die je ons in deze periode hebt gegeven hebben ervoor gezorgd dat wij dit als een zeer prettige samenwerking hebben ervaren. Daarnaast willen wij alle andere begeleiders van Philadelphia bedanken voor de tijd die zij in het onderzoek hebben gestoken en daardoor de bijdrage die zij hebben geleverd. Verder willen wij onze begeleidend docent Mirabelle Schaub- de Jong vanuit de Hanzehogeschool bedanken. Zij heeft de tijd genomen om ons te voorzien van nuttige feedback die wij erg hebben gewaardeerd en deze heeft ons verder geholpen in het onderzoek. Ook zouden we graag Marika Curganov en Avy Rijnbergen, van de vakken moreel beraad en professionele ontwikkeling, bedanken voor de prettige leeromgeving. Ten slotte willen wij onze medestudenten bedanken voor hun verdiepende vragen en feedback. Wij wensen u graag veel leesplezier.

Joris Zijlstra en Jada de Boer

Samenvatting

Sinds de corona pandemie begon in maart 2020 hebben zich binnen Philadelphia Groningen een aantal veranderingen voorgedaan. Een algemene pauze van het verschaffen van dagbesteding deed zich voor, gevolgd door een wisseling van zowel begeleiding als van contactpersonen van externe organisaties (Wij-Teams, scholen en gemeente). Hierdoor merkte de organisatie een duidelijke afname in de toestroom van deelnemers, met als gevolg dat de dagbestedingslocaties niet langer de volledige capaciteit bereikten. Dit had als gevolg voor de begeleiders van Philadelphia dat zij werkzaamheden moesten overnemen die de deelnemers normaliter uitvoeren, waardoor de begeleiders niet op alle momenten de juiste begeleiding kunnen bieden aan de werkzame deelnemers.

Philadelphia heeft als streven om het maximale uit de deelnemers te halen en om deze zo ver mogelijk te laten ontwikkelen. Om dit mogelijk te maken is het essentieel dat elke deelnemer de voor hem/haar/hen geschikte begeleiding krijgt. Om dit mogelijk te kunnen maken moeten de begeleiders de ruimte en rust hebben om deze begeleiding te kunnen bieden. Door een aanhoudende afname van deelnemers is van deze rust en ruimte geen sprake en kan de begeleiding aan deelnemers vaak nog niet op de juiste manier geboden worden. Naar aanleiding van deze feiten is een onderzoek gestart naar de reden van het afnemende aantal deelnemers en de mogelijke oplossing van dit probleem. Het uitgangspunt van het onderzoek is dan ook om te achterhalen wat de precieze reden is van de afname. Met als uiteindelijk doel om het aantal deelnemers te verhogen op de dagbestedingslocaties om zo weer de juiste begeleiding te kunnen bieden aan alle deelnemers. Het uitgevoerde onderzoek sluit ten slotte aan bij de de missie en visie van de organisatie, omdat deze gericht is op het ondersteunen van de deelnemers met het leiden van hun leven vanuit de kernwaarden lef, liefde en meesterschap (*Home - Philadelphia*, z.d.). Dit onderzoek sluit hierbij aan, omdat er gericht wordt op hoe de begeleiding en ontwikkeling van de deelnemers weer zo optimaal mogelijk kan verlopen en kan aansluiten bij de behoeftes van de deelnemers.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het boek: ‘Ontwerpen voor zorg en welzijn’. In dit boek staan de verschillende fasen van het Double Diamond-model beschreven, aan de hand van dit model is het onderzoek uitgevoerd. Door middel van onder andere interviews met de verschillende begeleiders van Philadelphia Groningen, de deelnemers van Philadelphia Groningen en externe organisaties (Wij-teams en scholen) die in contact staan met de organisatie is er veel input verkregen. Naar aanleiding van de interviews, literatuuronderzoek en overleg met de opdrachtgever is er een beroepsproduct ontwikkeld. Het product is een social-media account waarin videoboodschappen van de verschillende dagbestedingslocaties weergegeven staan. Het social-media account kan zorgen voor een groter bereik, waardoor de toename van deelnemers vergroot kan worden. Door een toename van deelnemers op de verschillende dagbestedingslocaties krijgen de begeleiders de tijd om de juiste begeleiding aan de werkzame deelnemers te kunnen verschaffen.

Er zijn verschillende overleggen geweest met de opdrachtgever voor de implementatie van het product. De onderzoekers zullen het product introduceren bij een teamvergadering en aan de hand van het productverslag verder toelichten. Uit de aanbevelingen werd duidelijk dat er voor het product één begeleider aangewezen moet worden die verantwoordelijk is voor het beheren van het account. Daarnaast zou het een toevoeging zijn als de deelnemers mee worden genomen in de uitvoering van het product, maar zij zullen geen toegang hebben tot het social-media account. Ten slotte zou er gekeken kunnen worden naar het vergroten van het bereik van de sociale media.

Begrippenlijst

|  |  |
| --- | --- |
| **Begrip/Afkorting** | **Betekenis** |
| **LVB** | Een **licht verstandelijke beperking.** Deze uit zich in een IQ-score tussen de 50 en 70. |
| **WMO** | Gemeenten moeten ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. De gemeente geeft ondersteuning thuis via de **Wet maatschappelijke ondersteuning** (**Wmo**). |
| **WLZ** | De **Wet langdurige zorg** regeltzware, intensieve zorg voor kwetsbare ouderen, mensen met een handicap en mensen met een psychische aandoening. |
| **VSO** | Het **voortgezet speciaal onderwijs** is er voor leerlingen die specialistische ondersteuning nodig hebben, dat het regulier onderwijs niet kan bieden. |
| **Arbeidsmatige dagbesteding** | **Werken met veel begeleiding** heet ook wel arbeidsmatige dagbesteding. Er wordt gewerkt op bijvoorbeeld een tuinderij, in een kantine of timmerwerkplaats. Bij arbeidsmatige dagbesteding is er daarnaast sprake van een vaste invulling van de dag. |
| **Deelnemers** | Benaming voor cliënten met een licht verstandelijke beperking binnen de organisatie Philadelphia |
| **Begeleiders** | Coördinerend begeleiders die werkzaam zijn binnen Philadelphia Groningen Stad |

Inhoudsopgave

[Hoofdstuk 1: Beschrijving advies/product 5](#_heading=h.4nd3sdrqheia)

[1.1 Inhoud product 5](#_heading=h.njq1nq5krfsq)

[1.2 Doelgroep 5](#_heading=h.33hxfem0dqoj)

[1.3 Bijdrage van het product 5](#_heading=h.s46adi3nfs8f)

[Hoofdstuk 2: Aanleiding en doelstelling van het advies 6](#_heading=h.1fob9te)

[2.1 Contextomschrijving 6](#_heading=h.3znysh7)

[2.2 Probleemanalyse 7](#_heading=h.tyjcwt)

[2.4 Fly on the wall 9](#_heading=h.zfuiu39t51j0)

[2.5 Doelstelling 9](#_heading=h.2s8eyo1)

[2.6 Moreel beraad 11](#_heading=h.lsz23txefj8k)

[Hoofdstuk 3: Onderbouwing, aanpak en praktijkonderzoek 11](#_heading=h.4hxtr4ue8xzl)

[3.1 - Discover Fase 11](#_heading=h.emzc72e8rndr)

[3.1.1 Praktijkonderzoek 11](#_heading=h.dbfgc5v9v7vv)

[3.1.2 Analyseren resultaten 12](#_heading=h.qu8c1ilcfl5d)

[3.1.3 Ontwerpeisen 13](#_heading=h.hn6xmdmjqwq4)

[3.2 Definefase 13](#_heading=h.upghriwo1ljl)

[3.2.1 Praktijkonderzoek 13](#_heading=h.2oscf7j16wrl)

[3.2.2 Literatuurverkenning 14](#_heading=h.9kgau8wuoy0r)

[3.2.3 Ontwerpeisen 14](#_heading=h.ubzyomx2mmwt)

[3.3 Developfase 15](#_heading=h.nau3usdjvqqd)

[3.3.1 Ideation 15](#_heading=h.ot4qjzo4fq2o)

[3.3.2 Prototype product 15](#_heading=h.pmucbh8wk4ph)

[3.4 Deliverfase 16](#_heading=h.ql46xrcv2m0r)

[3.4.1 Implementatie 16](#_heading=h.sh9u7sd9pvnt)

[3.4.2 Evaluatie 16](#_heading=h.1ia3sru4h54n)

[H4: Aanbevelingen 16](#_heading=h.fl7p9on537en)

[4.1 Conclusie 16](#_heading=h.el29p5k4ohv0)

[4.2 Aanbevelingen 17](#_heading=h.dx4nunw67wwr)

[Literatuurlijst 18](#_heading=h.26in1rg)

[Bijlage 1: Het productverslag 20](#_heading=h.lnxbz9)

[Bijlage 2: Interviews 21](#_heading=h.35nkun2)

[Bijlage 2.1: Interviewvragen begeleiders van Philadelphia Groningen 21](#_heading=h.hq783n5nufao)

[Bijlage 2.2: Samenvatting interviews begeleiders van Philadelphia Groningen 22](#_heading=h.2t2f6ek77wj7)

[Bijlage 2.3: Interviewvragen deelnemers van Philadelphia Groningen 23](#_heading=h.wj3kojdpo7mi)

[Bijlage 2.4: Samenvatting interviews deelnemers van Philadelphia Groningen 24](#_heading=h.f1mr93c2ttkr)

[Bijlage 2.5: Interviewvragen externe organisaties 24](#_heading=h.b57waeqrjfe)

[Bijlage 2.6: Samenvatting interviews van externe organisaties 25](#_heading=h.45idnxqbecc9)

[Bijlage 3: Sterrensysteem 25](#_heading=h.y7m1nrczdo33)

[Bijlage 4: WMO, WLZ & PGB 26](#_heading=h.o5s3vv808dnu)

[Bijlage 5: Moreel beraad 27](#_heading=h.mmoe7ncjzfzn)

[Bijlage 6: Discover en define methode 33](#_heading=h.14qrzk116img)

[Bijlage 7: Validiteit en betrouwbaarheid discoverfase 34](#_heading=h.rv0xtrmxvd0d)

[Bijlage 8: Probleemboom 35](#_heading=h.ipi49bspwhwz)

[35](#_heading=h.55bqc9iga646)

[Bijlage 9: Doelenboom 36](#_heading=h.pk9w8d3zw3qs)

[Bijlage 10: Literatuuronderzoek 37](#_heading=h.wx50sqzaywe5)

[Bijlage 11: Decision matrix 39](#_heading=h.4ouhj5xlgbgc)

[Bijlage 12: Zorgvuldigheid Verklaring 43](#_heading=h.3mkb1acgmkfu)

[Bijlage 13: Prototypes 43](#_heading=h.xooi9fjsio0z)

[Prototype 1: 43](#_heading=h.w2x0cgdmino5)

[Prototype 2: 45](#_heading=h.pw445urn2puo)

[45](#_heading=h.grha9nnv1nx0)

[Bijlage 14: Beroepswaarden 46](#_heading=h.8x1zdldxmsb5)

# 

# 

# Hoofdstuk 1: Beschrijving advies/product

*In dit hoofdstuk is de inhoud van het product, de potentiële bijdrage van het product en de doelgroep omschreven.*

## 1.1 Inhoud product

Dit onderzoek is ontstaan vanuit de hulpvraag van de begeleiders binnen de dagbestedingslocaties van Philadelphia Groningen Stad. Vanuit de begeleiders kwam de vraag naar praktisch inzetbare ideeën om meer deelnemers te werven. Om hiermee de deelnemers, die aanwezig zijn op de dagbesteding, van de juiste begeleiding te kunnen voorzien. Op sommige momenten tijdens de dagbesteding is dit niet mogelijk, omdat de begeleiders taken over moeten nemen die de deelnemers normaliter zouden uitvoeren. Dit komt voor omdat Philadelphia dagbestedingslocaties heeft binnen bestaande organisaties, zoals bijvoorbeeld een verzorgingstehuis. Hiermee heeft Philadelphia aparte afspraken en verplichtingen om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. De samenwerking met deze organisatie wil Philadelphia graag behouden, dus daarom voeren bij een tekort aan deelnemers de begeleiders taken uit die deelnemers normaliter zouden uitvoeren. Door een tekort aan deelnemers is het vervolgens voor de begeleiders niet altijd mogelijk om de juiste begeleiding te kunnen bieden. Naar aanleiding van meerdere gesprekken met de opdrachtgever, diverse medewerkers van Philadelphia Groningen en het uitgevoerde literatuuronderzoek is er een beroepsproduct ontwikkeld, namelijk sociale media met videoboodschappen (Bijlage 1).

Het belangrijkste doorslaggevende aspect hierin is geweest dat het product aansluit bij de doelstelling en alle ontwerpeisen. Ten eerste moet het product bijdragen aan het werven van deelnemers voor de organisatie. Ten tweede zal door het vergroten van het deelnemersaantal de begeleiding van Philadelphia de juiste begeleiding kunnen bieden aan de deelnemers.

Op de mogelijke sociale platforms kunnen externe organisaties, zoals Wij-teams en zorgconsulenten, informatie vinden over de organisatie Philadelphia. Vanuit daar kunnen zij bepalen of zij deelnemers hebben die goed aansluiten bij de dagbestedingslocaties. Ook kunnen ouders van deelnemers en deelnemers zelf het sociale media account bekijken en hierin een beeld opdoen van de organisatie. Om deze reden is er gekozen om van alle drie de dagbestedingslocaties een videoboodschap te plaatsen op het social-media account, omdat het erg diverse dagbestedingslocaties zijn. Naast de videoboodschap kan er beeldmateriaal geplaatst worden van de werkzaamheden die plaatsvinden op de diverse dagbestedingslocaties. Het hoofddoel van dit onderzoek is dan ook om de naamsbekendheid van de diverse locaties van Philadelphia Groningen te vergroten, om de begeleiders op deze manier weer de tijd en ruimte te geven om de juiste begeleiding te kunnen bieden.

## 1.2 Doelgroep

Het product is ontwikkeld voor de directe doelgroep van Philadelphia Groningen, deelnemers met een licht verstandelijke beperking.

## 1.3 Bijdrage van het product

De visie op de deelnemers vanuit Philadelphia Groningen is gericht op het ondersteunen van deelnemers met het leiden van hun eigen leven vanuit de kernwaarden lef, liefde en meesterschap (*Home - Philadelphia*, z.d.). Tijdens dit onderzoek hebben we dan ook vanuit deze visie onderzoek gedaan en het product ontworpen. Het beroepsproduct draagt bij aan het versterken van de eigen kracht van de deelnemers en het bevorderen van de menselijke waardigheid van de deelnemers.

Door het social-media account kunnen ouders, deelnemers en externe organisaties (Zoals Wij-teams, scholen en gemeenten) makkelijk informatie vinden over wat op de verschillende locaties van de organisatie Philadelphia voor werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden. Op deze manier kunnen ouders en externe organisaties kijken of het bij hun kind/leerling past en deelnemers kunnen kijken of het bij henzelf past. Dit heeft als doel om meer deelnemers te werven, zodat de begeleiders de juiste begeleiding kunnen bieden aan de werkzame deelnemers.

Op het social-media account zijn videoboodschappen van de begeleiders over de diverse dagbestedingslocaties weergegeven. Daarnaast zullen er van de diverse dagbestedingslocaties werkzaamheden, die op een doorsnee dag uitgevoerd worden, worden weergegeven. Voor deze videoboodschappen moet er rekening gehouden worden met het communicatieve niveau van personen met een LVB. In de videoboodschappen wordt er daarom gebruik gemaakt van een heldere en begrijpelijke communicatie, waarbij eventueel visuele hulpmiddelen ingezet kunnen worden om het begrip te verbeteren (Communicatie & benadering, z.d.).

# Hoofdstuk 2: Aanleiding en doelstelling van het advies

*In dit hoofdstuk zijn de contextomschrijving, probleemanalyse, doelstelling en het moreel braad beschreven.*

## 2.1 Contextomschrijving

Philadelphia Werk & Begeleiding biedt mensen met een verstandelijke beperking en andere kwetsbare burgers begeleiding bij vergroten van hun zelfredzaamheid en participatie. Deze kwetsbare burgers worden binnen de organisatie aangeduid met de term ‘deelnemers’. Philadelphia ondersteunt deelnemers bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten op een manier die bij hen past en voor hen een betekenis heeft (Dagbesteding, leren en werken - Philadelphia, z.d.). Daarbij streeft Philadelphia ernaar mensen zo volwaardig mogelijk deel te laten nemen aan de samenleving. De organisatie biedt vier verschillende vormen dagbesteding. Allereerst wordt er belevingsgerichte dagbesteding aangeboden voor deelnemers met een ernstig meervoudige beperking, mensen met dementie en ouderen. Daarnaast biedt Philadelphia arbeidsmatige dagbesteding aan, dit is een dagbesteding voor deelnemers die behoefte hebben aan de structuur van een baan. Ook kan er gewerkt worden als deelnemer vanuit het project TalentWerkt bij één van de dagbestedingen. Dit is bedoeld voor deelnemers met een dagbestedingsindicatie die werkzaam zijn bij een bedrijf, met begeleiding en ondersteuning op afstand. Deze vorm van dagbesteding wordt aangeboden voor deelnemers die meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid willen krijgen, maar wel onder begeleiding. Als laatste vorm van arbeidsmatige dagbesteding zijn er leerwerktrajecten voor deelnemers die een specifiek vak willen leren (Dagbesteding, leren en werken - Philadelphia, z.d.).

De arbeidsmatig dagbesteding wordt aangeboden bij de volgende drie locaties in Groningen:

1. Heymanscentrum (facilitaire taken zoals schoonmaakwerkzaamheden, post rondbrengen en bewoners ophalen).
2. CSG Augustinus (zowel facilitaire taken als koffiezetapparaten en kopieermachines reinigen en bijvullen als koken en verkopen van producten in de keuken van de schoolkantine);
3. Blauwbörgje (ondersteuning van de facilitaire taken binnen het verzorgingstehuis, het koken en verkopen van producten en het runnen van het personeelsrestaurant).

Binnen deze dagbestedingen werken meerdere deelnemers met verschillende soorten licht verstandelijke beperkingen en is er minimaal één begeleider aanwezig. Deze begeleiding verdeeld de taakverdeling voor de deelnemers, houdt toezicht op de werkzaamheden die worden uitgevoerd en ondersteunt hierbij waar nodig. Volgens het onderzoek van Begeleid Wonen Nederland is deze begeleiding vooral noodzakelijk tijdens indrukwekkende en ingrijpende levenservaringen en is er meer behoefte aan begeleiding tijdens dit soort ervaringen (2021). Het is volgens hen van groot belang dat mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen terugvallen op hun naasten en vertrouwde zorgprofessionals in dit soort situaties (2021). Uit meerdere gesprekken met de opdrachtgever J. Oosterhoff bleek dat Philadelphia werkt aan de hand van twee methodieken, oplossingsgericht werken en ontwikkelingsgericht werken.

Ten eerste sluit oplossingsgericht werken goed aan bij de doelgroep waarmee wordt gewerkt binnen Philadelphia. Volgens recent onderzoek van De Shazer et al. (2017) wordt oplossingsgericht werken toegepast bij mensen die zich niet meer in staat voelen om zelf, of met hulp van mensen in hun omgeving, hun problemen te hanteren. Dat wil zeggen: hun eigen oplossend vermogen schiet tekort (De Shazer et al., 2017). De deelnemers die binnen de dagbesteding werkzaam zijn, schieten duidelijk tekort in het oplossend vermogen binnen bepaalde werkzaamheden door hun licht verstandelijke beperking en hebben hierdoor extra begeleiding nodig.

Ten tweede wordt er binnen Philadelphia gewerkt met ontwikkelingsgericht begeleiden. Bij ontwikkelingsgericht begeleiden wordt er gericht op het bevorderen van de autonomie en het versterken van vaardigheden in het alledaagse leven (*Ontwikkelings begeleid werken*, z.d.). Dit sluit aan bij zowel de visie van Philadelphia als het doel van het onderzoek, omdat er bij beide wordt gefocust op het zo volledig mogelijk versterken van de vaardigheden van de deelnemers en het verbeteren van het klimaat waarin dit gebeurd.

## 2.2 Probleemanalyse

*`Wij hebben mogelijkheden én beperkingen. Ieder van ons. Of we nou sterk zijn of slim. Man of vrouw. Jong of oud. Christen, moslim of hindoe. Of we nou hulp nodig hebben, of het helemaal zelf kunnen. Je kunt bij ons terecht. Wij zijn er voor je en ondersteunen jou. Ook als je iets niet begrijpt of het even wat minder goed gaat. Samen kijken wij naar jouw mogelijkheden. Zodat jij weer zelf verder kunt` (Onze missie en visie - Philadelphia, z.d.).*

De bovenstaande missie en visie van de organisatie sluit goed aan bij het doel van het onderzoek, omdat door middel van dit onderzoek er gestreefd wordt om elke deelnemer de begeleiding te kunnen bieden waar hij/zij/hen behoefte aan heeft. In de stage van student Joris Zijlstra werd een signaal opgepikt dat er door het tekort aan deelnemers niet altijd de juiste begeleiding kan worden geboden. Dit leidde tot de vraag: ‘Hoe kunnen we aantal deelnemers vergroten om op deze manier de begeleiders de juiste begeleiding te kunnen laten bieden aan de deelnemers die werkzaam zijn binnen de de dagbestedingen van Philadelphia Groningen?’**.**

Op het moment dat er te weinig deelnemers aanwezig zijn op de dagbesteding moet er bij bepaalde werkzaamheden, die normaliter door deelnemers uitgevoerd worden, bijgesprongen worden door de begeleiders. Hierdoor kunnen de aanwezige deelnemers niet altijd bij de begeleiders terecht met hun hulpvraag. Binnen de locatie Blauwbörgje worden bijvoorbeeld verschillende taken binnen de bedrijfskeuken uitgevoerd. Op het moment dat een deelnemer bijvoorbeeld moeite heeft met het fijnsnijden van groenten voor de soep kan er door de begeleiding, met een tekort aan deelnemers, niet op de juiste momenten ondersteuning geboden worden. Dit lukt niet doordat de begeleide taken overnemen die een deelnemer normaliter zou uitvoeren. Hierdoor kan de deelnemer niet begeleid worden op de momenten dat hij extra ondersteuning nodig heeft.

Daarnaast moet er door het tekort aan deelnemers op bepaalde dagen geschoven worden in de plaatsing van deelnemers. De reden hiervoor is dat het voor de organisatie financieel niet haalbaar is om met minder dan acht deelnemers op één locatie te staan en wanneer er te weinig deelnemers op de locatie staan zijn er teveel vereiste werkzaamheden voor het aantal deelnemers dat aanwezig is. Uit onderzoek van De Langhe (2013) is te zien, bij deelnemers met een licht verstandelijke beperking die gekenmerkt worden door autisme, dat onduidelijke taken of veranderingen in hun taken als moeilijk worden ervaren. Op voorhand geplande taken of activiteiten zijn voor deze personen belangrijk. Binnen Philadelphia wordt ook gezien dat een wisseling van locatie voor deze deelnemers een te grote opgave is, waardoor de dagbesteding voor deze deelnemers vervalt. Met een groter deelnemersaantal is er genoeg mankracht om de werkzaamheden uit te voeren, op deze manier zullen de begeleiders ook weer genoeg ruimte hebben om de juiste begeleiding aan de deelnemers te kunnen bieden. Hierdoor wordt de verdere ontwikkeling van de deelnemers op de juiste manier ondersteund en worden de deelnemers in hun kracht gezet.

Uit de veld oriëntatie is gebleken dat de professionals taken overnemen die deelnemers normaliter doen. Hierdoor kunnen ze niet de begeleiding bieden die in de visie van Philadelphia past, namelijk: ‘Tijd maken voor een deelnemer wanneer de taak niet zelfstandig uitgevoerd kan worden’ (*Onze missie en visie - Philadelphia, z.d.*).Bovendien komen de begeleiders niet toe aan de administratieve taken die van hun verwacht worden, zoals bijvoorbeeld het rapporteren. Uit de veld oriëntatie is gebleken dat dit werk aan het einde van de dag blijft liggen en dat de begeleiders zoekende zijn naar tijd waarin zij deze werkzaamheden wel kunnen uitvoeren. Zo is uit de reeds gevoerde interviews met de begeleiders op te maken dat er vaak nog na werktijd moet worden gewerkt aan het administratieve gedeelte van de functie die zij invullen, zie bijlage 2.2.

De financiering van de organisatie loopt via de indicaties van deelnemers. Aan elke indicatie zit een bepaalde financiële vergoeding vanuit de gemeente of vanuit overheid. Binnen de organisatie is onder andere sprake van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), de Wet Langdurige Zorg (WLZ) en het Persoonsgebonden Budget (PGB). Deze worden verder uitgelegd in bijlage 4. De WLZ wordt vergoed vanuit de overheid, de WMO en PGB wordt vergoed vanuit de gemeente. De gemeente regelt op basis van de Jeugdwet dat de organisatie het bedrag van het pgb ontvangt (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2022). Het PGB wordt pas vergeven wanneer de deelnemer echt aanwezig is geweest, bij ziekte van de deelnemer krijgt de organisatie geen geld. Bij de WLZ en WMO krijgt de organisatie daarentegen wel geld, ook wanneer de deelnemer niet aanwezig is (Ministerie van Algemene Zaken, 2023).

Een tekort aan deelnemers heeft grote financiële gevolgen voor de organisatie. Per deelnemer krijgt de organisatie geld, daarin geldt hoe hoger de indicatie hoe meer geld de organisatie krijgt per deelnemer. Binnen de organisatie spreken ze over laag, middel en hoge indicaties. Wanneer er alleen deelnemers met lage indicaties aanwezig zijn is de norm vanuit de organisatie dat er één begeleider op acht en een half deelnemers mag staan. Als er één middel indicatie is kan er één op vijf en een half gedraaid worden, dus dan kunnen ze met minder deelnemers financieel quitte draaien.

In Nederland zijn er ongeveer 1,17 miljoen mensen met een licht verstandelijke beperking (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2022). Een zinvolle daginvulling draagt bij aan het versterken van capaciteiten van deze mensen. Een daginvulling stelt mensen in staat om zelf de regie te voeren. Dit levert vervolgens een bijdrage aan hun zelfvertrouwen (Zorginstituut Nederland, 2022). Uit onderzoek van Van Houten et al. (2017) is gebleken dat dagbesteding dagritme, structuur, persoonlijke ontwikkeling en zingeving geeft. Het effect van dagbesteding wordt ook steeds vaker geëvalueerd aan de hand van de mate waarin dagbesteding bijdraagt aan de kwaliteit van het leven van de deelnemer en aan de samenleving (Van Houten et al., 2017). In een tijd waarin de maatschappij nadruk legt op zelfredzaamheid en participatie blijkt dat personen met een LVB moeite hebben om mee te komen. De overheid treed terug in de ondersteuning en het netwerk van de personen met een LVB moeten de zorg en ondersteuning organiseren. Deze maatschappelijke ontwikkelingen sluiten niet goed aan bij de behoeften en mogelijkheden van deze groep (Kruithof et al., 2018). Er zijn geen exacte cijfers bekend, maar er wordt uit onderzoek van Kruithof et al. (2018) uitgegaan dat een aanzienlijk deel van de personen met een LVB een schuldenproblematiek heeft. Het is voor de professionals erg belangrijk om hier bewust van te zijn en zij moeten hierin de tijd krijgen om de juiste handvatten te kunnen bieden aan de personen met een LVB (Kruithof et al., 2018).

## 2.4 Fly on the wall

Tijdens deze observatie is er gekeken naar de directe gevolgen van het tekort aan deelnemers op de begeleiders vanuit Philadelphia. Deze observaties zijn gedaan aan de hand van de specifieke “fly on the wall” methode. Fly on the wall is volgens de literatuur van Van en Wouters een methode waarbij als onderzoeker informatie verzamelt wordt door alleen te kijken en te luisteren (2020). Hierbij wordt juist gefocust op zo min mogelijk aandacht trekken van de doelgroep. Dit is gedaan door meerdere observatiemomenten in te plannen bij de verschillende dagbestedingen van Philadelphia. Ook is hier rekening gehouden met bepaalde ‘piekmomenten’ van drukte binnen de dagbesteding om zo goed het verschil te kunnen observeren.

Tijdens deze observaties is gebleken dat bepaalde taken niet uitgevoerd kunnen worden door deelnemers, door een tekort aan mankracht. Met als gevolg dat deze taken moeten worden uitgevoerd door de op die dag werkzame begeleiding en deze daarom niet de specifieke hulp kan bieden aan deelnemers. Tijdens de observaties van de piekmomenten van de locatie Blauwbörgje bleek bijvoorbeeld dat bepaalde keukenwerkzaamheden (het maken van soep) noodgedwongen uitgevoerd moesten worden door één van de begeleiders. Hierdoor kon er bij bepaalde knelpunten in de werkzaamheden van deelnemers niet juist ingesprongen worden, waardoor de deelnemer op zichzelf aangewezen was op een moment dat hij juist extra behoefte had aan begeleiding.

## 2.5 Doelstelling

Dit ontwerponderzoek levert de organisatie Philadelphia praktisch inzetbare ideeën op over hoe zij de werving van deelnemers kunnen bevorderen. Dit met als hoofddoel het deelnemersaantal te laten toenemen, zodat de professionals de tijd hebben om de juiste begeleiding te bieden aan de deelnemers.

*Beroepswaarden*

Bij deze doelstelling staan verschillende waarden centraal vanuit de beroepscode van de sociaal werker. Het doel van de beroepscode is het ondersteunen van professionals in hun dagelijkse werk, het bevorderen van ethische bekwaamheid en het vermogen om zorgvuldige en doordachte besluiten te nemen. Daarnaast kan het voor professionals als hulpmiddel dienen bij het maken van afwegingen en het nemen van beslissingen bij gecompliceerde situaties en achteraf te verantwoorden (Buitink & Steenmeijer, 2018).

Beroepswaarden die in dit onderzoek centraal staan zijn:

*Artikel 1: Bevorderen menselijke waardigheid: De sociaal werker erkent, respecteert en bevordert de menselijke waardigheid van de unieke persoon. Het beroepsmatig handelen van de sociaal werker is erop gericht de burger/cliënt binnen zijn sociaal culturele context, en in wisselwerking met zijn omgeving tot zijn recht te laten komen (Buitink & Steenmeijer, 2018).*

Door het aanbieden van mogelijkheden om het deelnemersaantal te vergroten, waardoor de begeleiders geen taken over hoeven te nemen die deelnemers normaliter doen, kunnen de begeleiders zich richten op de juiste begeleiding bieden aan de deelnemers. Zij kunnen dan de deelnemer tot zijn recht laten komen door de deelnemer te begeleiden in het ontplooien naar eigen aard, behoeften en opvattingen. Wanneer de begeleiders de tijd hebben om juiste begeleiding te bieden kunnen zij alert zijn op signalen die deze ontplooiing kunnen belemmeren (Buitink & Steenmeijer, 2018).

*Artikel 2: Versterken eigen kracht: Een sociaal werker erkent en bevordert de eigen kracht, verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en sociale participatie van de burger/cliënt (Buitink & Steenmeijer, 2018).*

Door het aanbieden van mogelijkheden om het deelnemersaantal te vergroten, waardoor de begeleiders geen taken over hoeven te nemen die deelnemers normaliter doen, hebben de begeleiders de tijd om de deelnemers te versterken in hun eigen kracht. De deelnemers kunnen versterkt worden in hun weerbaarheid, zelfredzaamheid en sociale participatie en dit in samenhang met de omgeving van de deelnemers. Ook kunnen ze de eigen verantwoordelijkheid voor de taken binnen de dagbesteding vergroten, door stapsgewijs de deelnemers zelf de taken te laten uitvoeren en begeleiden waar nodig. Dit geeft de deelnemers meer ruimte om zich te ontwikkelen en zelfredzaam te worden (Buitink & Steenmeijer, 2018).

*Artikel 12: Verslaglegging/dossiervorming: De sociaal werker verzamelt relevante gegevens ten behoeve van een verantwoorde professionele relatie (Buitink & Steenmeijer, 2018).*

Door het aanbieden van mogelijkheden om het deelnemersaantal te vergroten, waardoor de begeleiders geen taken over hoeven te nemen die deelnemers normaliter doen, krijgen de begeleiders weer meer ruimte om ook het administratieve gedeelte van hun functie uit te voeren. Hierdoor kunnen deelnemers dossiers uitgebreider en completer worden aangevuld, waardoor er meer algemene duidelijkheid wordt gecreëerd onder de begeleiding over de ontwikkelingen en huidige staat van de deelnemers. Hier kan vervolgens ten behoeve van de deelnemers op ingespeeld worden door de begeleiding *(Buitink & Steenmeijer, 2018).*

De betekenis van de beroepswaarden wordt verder toegelicht in bijlage 14.

## 2.6 Moreel beraad

Het moreel beraad is uitgevoerd op maandag 12 december 2022 met de volgende professionals: J. Oosterhoff (Coördinerend begeleider Blauwbörgje/CSG Augustinus), C. Wieringa (Coördinerend begeleider Blauwbörgje/Heymanscentrum), A. Bijlsma (Coördinerend begeleider Blauwbörgje/CSG Augustinus), J. van den Akker (Coördinerend begeleider Heymanscentrum), S. Roffel (Woonhulp begeleider). Binnen het moreel beraad is gekozen voor een het probleem georiënteerde stappenplan. Binnen het moreel beraad is een fictieve casus geformuleerd waar het besproken dilemma goed in naar voren komt. Binnen deze casus wordt een beeld geschetst van een deelnemer die een keuze moet maken tussen een andere dagbestedingslocatie of een dag thuis blijven. Tijdens het moreel beraad was het doel om met de begeleiding in gesprek te gaan over de keuzes die worden gemaakt voor de deelnemers op het moment dat er dagbestedingslocaties samengevoegd worden. Hier is over in gesprek gegaan om de keuzes van de begeleiding hierin duidelijk te krijgen en ze zo nogmaals na te laten gaan of deze keuzes ook de juiste zijn voor de deelnemers. De uitwerking van het moreel beraad staat beschreven in bijlage 5.

# Hoofdstuk 3: Onderbouwing, aanpak en praktijkonderzoek

# 3.1 - Discover Fase

*De discoverfase van dit onderzoek is gericht op het goed in kaart brengen van de behoeftes van zowel de doelgroep als van de professionals binnen Philadelphia Groningen Stad. Op deze manier is er een duidelijk beeld gecreëerd van de context en waar naartoe wordt gewerkt. De gemaakte keuzes hierin worden onderbouwd aan de hand van literatuuronderzoek (Van ‘t Veer et al., 2020). De discoverfase wordt uitgelegd aan de hand van een schematische weergave in bijlage 6.*

## 3.1.1 Praktijkonderzoek

Tijdens de discoverfase is er begonnen met een concreet beeld te vormen van de doelgroep, organisatie en professionals door middel van verplaatsing hierin. Er is in de praktijk onderzoek gedaan door middel van gesprekken, surveillance momenten en kennismaking. Dit onderzoek begon met een gesprek met coördinerend begeleider en daarnaast opdrachtgeefster Janke Oosterhoff. Tijdens dit gesprek werd duidelijk dat er al geruime tijd een tekort heerst aan deelnemers binnen de drie dagbestedingslocaties van Philadelphia Groningen. Door middel van meerdere gesprekken tussen Janke Oosterhoff, Anko Bijlsma (coördinerend begeleider binnen Philadelphia Groningen) en de begeleidende rol van Mirabelle Schaub-de Jong (docent advies) is er een duidelijk beeld gevormd over de struikelblokken waar de dagbestedingslocaties tegenaan lopen en is er een onderzoeksvraag geformuleerd.

Daarna zijn er semi-gestructureerde interviews afgenomen met zeven verschillende deelnemers die werkzaam zijn binnen de verschillende locaties. Dit creëerde voor beide onderzoekers een duidelijk beeld van de doelgroep waarmee wordt gewerkt en ook werd er duidelijk waar de behoefte bij de deelnemers voornamelijk ligt.

Vervolgens zijn er nog semi-gestructureerde interviews afgenomen met vier coördinerend begeleiders, allen werkzaam binnen de dagbestedingslocaties van Philadelphia Groningen Stad. Binnen deze interviews werd er gefocust op de observaties en de behoeftes van de begeleiders. Uit deze interviews bleek dat er een structureel tekort is op bepaalde dagen, waardoor begeleiders niet toekomen aan alle werkzaamheden die van hen worden verwacht.

Daarnaast zijn er ook interviews afgenomen met externe partijen die betrokken zijn bij de verwijzing van deelnemers naar Philadelphia voor bijvoorbeeld een stage. Onder deze externe partijen vallen de stagecoördinator van het VSO en een medewerker van Wij-Groningen die werkzaam is bij verschillende VSO scholen. Binnen deze interviews is nogmaals gekozen voor een semi-gestructureerde vorm van interviewen. Binnen deze interviews werd specifiek gefocust op de doorverwijzing van deelnemers vanuit de desbetreffende organisatie om er zo achter te komen of er mogelijke struikelblokken aanwezig zijn binnen dit proces.

Aan de hand van de kennis die is opgedaan tijdens dit ontwerponderzoek is de volgende doelstelling geformuleerd: ‘Dit onderzoek levert informatie op voor de coördinerend begeleiders over de werving van deelnemers. Het uiteindelijke hoofddoel van deze informatie is het vergroten van het aantal deelnemers om op deze manier weer de juiste begeleiding te kunnen bieden aan de werkzame deelnemers’.

## 3.1.2 Analyseren resultaten

In het onderzoek is er gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews, dit wordt ook wel een kwalitatief interview genoemd (Veer et al., 2020). Voor het afnemen van de interviews zijn er eerst onderwerpen opgesteld die besproken dienen te worden en aan de hand van deze onderwerpen is er een vragenlijst opgesteld. Er is gebruik gemaakt van open vragen, omdat ze de respondent de mogelijkheid geven om in eigen woorden te beschrijven wat hun mening, ervaring of kennis is over het onderwerp in kwestie. Hierdoor krijgt de onderzoeker een dieper inzicht in de subjectieve ervaringen en opvattingen van de respondenten. Volgens het Nederlands Instituut voor de Onderzoek van de Leefomgeving (NILOS) zijn open vragen specifiek nuttig voor onderzoek naar subjectieve onderwerpen zoals meningen, waarderingen en persoonlijke ervaringen. Bovendien kunnen open vragen helpen om onverwachte of onbekende aspecten van het onderwerp boven water te krijgen. De interviews zijn zoals eerder genoemd afgenomen bij zeven verschillende deelnemers van Philadelphia, bij vier verschillende coördinerend begeleiders van Philadelphia, een stagebegeleider van school en een medewerker van het Wij-team. De opgestelde vragen zijn voorafgaand aan de interviews doorgenomen door advies docent Mirabelle Schaub-de Jong en bijgesteld. De opgestelde vragen zijn opgenomen in bijlagen 2.1, 2.3 en 2.5. De betrouwbaarheid en validiteit van de vragen wordt in bijlage 7 verder toegelicht. Voor de deelnemers is daarnaast een methode ontwikkeld door de onderzoekers genaamd: ‘het sterrensysteem’. Hierbij worden er gesloten vragen aan de deelnemers gesteld die zij kunnen beantwoorden aan de hand van een ster, dit systeem wordt verder toegelicht in bijlage 3. Bij het opstellen van de interviews van de deelnemers is er rekening gehouden met het feit dat de deelnemers een LVB hebben. Er is rekening gehouden met het woordgebruik, de manier van interviewen en de spanningsboog van de deelnemers.

## 3.1.3 Ontwerpeisen

De volgende ontwerpeisen zijn vanuit deze fase tot stand gekomen:

* Het product moet ontworpen zijn voor de gehele organisatie Philadelphia Groningen;
* De bekendheid van de organisatie moet vergroot worden door middel van het product;
* Het product moet ontworpen worden om de kwaliteit van de begeleiding in de praktijk te kunnen behouden;
* Het product moet een efficiënte tijdsverdeling hebben;
* Het product moet aansluiten bij de doelgroep LVB.

# 3.2 Definefase

*In de definefase wordt bepaald op welke inzichten de focus van het onderzoek zal liggen. Dit gebeurt door de opgedane informatie te analyseren en hierdoor is de vele data teruggebracht tot de belangrijkste inzichten en thema’s (Boeije & Bleijenbergh, 2016). De definefase wordt uitgelegd aan de hand van een schematische weergave in bijlage 6.*

## 3.2.1 Praktijkonderzoek

In de definefase zal de focus liggen op het doel dat vanuit het probleem naar voren komt. Er is in deze fase gebruik gemaakt van thematic analysis (van ‘t Veer et al., 2020), om hoofdzaken van bijzaken te kunnen onderscheiden. Vanuit de discoverfase en de thematic analysis komt naar voren dat aan de behoefte van de deelnemers om extra begeleiding te krijgen soms niet kan worden voldaan, dit is terug te leggen op de begeleiders. Zij hebben het vaak te druk met bijvoorbeeld de taken overnemen die de deelnemers normaliter zouden uitvoeren. Hieruit is te concluderen dat de kwaliteit van de begeleiding lijdt onder een tekort aan deelnemers. Daarnaast geven de begeleiders aan dat zij niet altijd aan al hun taken toe komen. Dit mede doordat zij vaak alleen op een groep staan, maar zoals hierboven genoemd is het ook te herleiden naar het tekort aan deelnemers. De begeleiders geven aan dat de bekendheid bij scholen groter aan het worden is, omdat de organisatie presentaties geeft op de scholen en hierdoor meer contacten binnen de scholen creëert. Vanuit het interview met de stagebegeleider van het Gomarus College werd dit bevestigd. Verder is vanuit het interview met de stagebegeleider van het Gomarus College naar voren gekomen dat hij veel contacten heeft met verschillende stage organisaties of dagbestedingsplekken. Wanneer hij geen geschikte plek weet voor een leerling gaat hij online op zoek naar organisaties. Daarna neemt hij telefonisch contact op met de organisatie. Verder geven de begeleiders aan dat de bekendheid binnen de Wij-teams en de gemeente nog te minimaal is. Philadelphia is naast de andere dagbestedingsplekken nog de ‘kleine speler’ naar zeggen van de begeleiders. Bij de organisatie kunnen de deelnemers veel kanten op en zelf de keuze maken in wat ze graag willen doen, maar dit wordt nog te weinig belicht door de organisatie. Doordat ze op dit vlak niet goed in beeld zijn bij de aanvragers kan dit leiden tot een de keuze van een deelnemer om uiteindelijk te kiezen voor een grotere organisatie die meer bekendheid heeft.

Aan de hand van de kennis die is opgedaan tijdens dit ontwerponderzoek is de volgende doelstelling geformuleerd: ‘Dit onderzoek levert informatie op voor de coördinerend begeleiders over de werving van deelnemers. Het uiteindelijke hoofddoel van deze informatie is het vergroten van het aantal deelnemers om op deze manier weer de juiste begeleiding te kunnen bieden aan de werkzame deelnemers’.

## 3.2.2 Literatuurverkenning

Naast het praktijkonderzoek wat binnen Philadelphia is verricht, is er ook gefocust op literatuuronderzoek. Bij dit literatuuronderzoek is er gericht op bestaande kennis over het onderzoeksonderwerp. Hierbij is onderzoek gedaan naar de communicatiestrategie van de doelgroep, de organisatie en de professionals. Vanuit het literatuuronderzoek (Bijlage 10 ) zijn de volgende aspecten, die bijdragen aan de eisen van het ontwerp, naar voren gekomen:

*Communicatiestrategieën doelgroep:*

* Schrijf afspraken op en/of gebruik plaatjes of tekeningen om dingen te verhelderen. Waak daarbij voor te kinderachtige voorbeelden en realiseer je dat niet iedereen gebaat is bij alle vormen van visuele ondersteuning (Bijlage 10);
* Spreek rustig en in korte zinnen met concrete woorden en heldere voorbeelden;
* Gebruik geen ironie of sarcasme (Bijlage 10);
* Benoem concreet wat je ziet en verwacht (Bijlage 10).

*Professional:*

* Het in kaart kunnen brengen van de mogelijkheden en gebreken van de cliënt (Bijlage 10);
* Weten wat de cliënt nodig heeft door nieuwsgierig te zijn naar de huidige situatie, verleden en toekomstwensen van de cliënt (Bijlage 10);
* Optimistische houding tegenover de deelnemers (Bijlage 10);
* Geduldig zijn (Bijlage 10).

*Organisatie:*

* De organisatie moet resultaatgericht te werk gaan (Bijlage 10);
* De organisatie moet een duidelijke missie en visie hebben waarnaar de werknemers kunnen handelen en op terug kunnen vallen (Bijlage 10).

## 3.2.3 Ontwerpeisen

Uit de interviews met de verschillende professionals (Bijlagen 2.2, 2.4 en 2.6), vanuit de visie van Philadelphia, het literatuuronderzoek (bijlage 10) en vanuit de discoverfase zijn de volgende ontwerpeisen geconcretiseerd:

* Het product moet een efficiënte tijdsverdeling hebben;
* Het product moet de aansluiting bieden met de externe organisaties (Gemeente, WIJ-teams en scholen) en de organisatie Philadelphia Groningen bevorderen;
* Het product moet aansluiten bij de doelgroep;
* Het product moet overzichtelijk en toegankelijk zijn voor externe organisaties;
* De informatie van het product moet duidelijk en overzichtelijk zijn voor de doelgroep LVB;
* De informatie in het product moet een duidelijk beeld geven van wat er mogelijk is bij de organisatie;
* Het product moet financieel haalbaar zijn voor de organisatie om uit te voeren;
* Het product moet voldoen aan de AVG voorwaarden.

# 3.3 Developfase

*In de discover- en definefase zijn de probleemsituatie en de doelstelling vastgesteld, in de developfase gaan we verder met de uitkomsten van deze twee fasen. In deze fase worden er twee deelfasen onderscheiden, ideation en prototyping. In de ideation fase worden de ideeën ontwikkeld en in de prototyping worden de ideeën concreet gemaakt, zodat ze getest kunnen worden in de praktijk (Veer et al., 2020).*

## 3.3.1 Ideation

Naar aanleiding van het uitgevoerde onderzoek door middel van het afnemen van interviews, de veld oriëntaties en het literatuuronderzoek zijn er meerdere ontwerpvoorstellen geformuleerd.

De verschillende ontwerpvoorstellen die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen en die aansluiten bij de opgestelde ontwerpeisen en de doelstelling zijn: een videoboodschap, actief bezig zijn met verschillende sociale platforms (Instagram/TikTok), meer zichtbaarheid creëren binnen de landelijke website van Philadelphia, een interactieve presentatie om voor te dragen bij scholen en een plan voor meer zichtbaarheid binnen dagbestedingslocaties door middel van bijvoorbeeld kleding. Deze ontwerpvoorstellen zijn voortgekomen uit de gesprekken met de begeleiders, deelnemers, medewerker van het Wij-team en de stagecoördinator van het Gomarus college. Met het sociale platform, videoboodschap en zichtbaarheid op de landelijke website creëer je een groter bereik door aan te sluiten bij de huidige tijd waarin sociale media een grote rol speelt in de zichtbaarheid van organisaties. Interactieve presentaties en zichtbaarheid binnen de dagbestedingslocaties zou kunnen bijdragen aan mond-op-mond reclame die ook uitermate belangrijk blijft volgens de begeleiders, zie bijlage 2.2.

## 3.3.2 Prototype product

In de ideation fase hebben we de verschillende ontwerpvoorstellen voor het product beschreven. In deze fase is van de ontwerpvoorstellen een kleinere selectie gemaakt. Deze selectie hebben we gemaakt aan de hand van de Decision Matrix (van ‘t Veer et al., 2020). De decision matrix is vormgegeven in een tabel die is weergegeven in bijlage 11. In de tabel zijn de ontwerpvoorstellen vergeleken aan de hand van de verschillende ontwerpeisen. Hierbij zijn een aantal ontwerpeisen samengevoegd tot één criterium. De inhoud van het product is samengesteld door het afnemen van interviews met de begeleiders en deelnemers van Philadelphia en vanuit de interviews met de externe organisaties. Voorafgaand aan de Decision Matrix is vastgesteld of alle ontwerpvoorstellen aansluiten bij de doelstelling. Zo zijn alle ontwerpvoorstellen gericht op het doel om de bekendheid van Philadelphia te vergroten, om op deze manier meer deelnemers te werven zodat de begeleiders de juiste begeleiding kunnen bieden aan de deelnemers.

Nadat we de ontwerpvoorstellen hebben vergeleken en een persoonlijke voorkeur hebben geformuleerd, hebben we deze eerst voorgelegd aan opdrachtgeefster Janke Oosterhoff. Vervolgens is haar gevraagd om de ontwerpvoorstellen te bekijken en een voorkeur aan te geven. Uiteindelijk werd door haar gekozen voor een videoboodschap. Hier is vervolgens op ingespeeld door een combi-product te creëren waarin wij de videoboodschap combineren met een instagram pagina om zo de zichtbaarheid van de dagbestedingen te vergroten. Het prototype is te vinden in bijlage 13.

# 3.4 Deliverfase

De deliverfase is de laatste fase van het Double Diamond-model. In deze fase staat het ontwerp centraal (Van ‘t Veer et al. 2020).

## 3.4.1 Implementatie

In deze fase is er gebruik gemaakt van de methode Lo-fi prototyping (Van ‘t Veer et al. 2020). Hiermee is er een eenvoudige versie van het potentiële ontwerp voorgelegd bij Philadelphia Groningen. Vanuit de Decision Matrix (Bijlage 11) is dit prototype (Bijlage 13) tot stand gekomen en indirect vanuit de doelstelling en de verschillende ontwerpeisen. Daarnaast is er bij het ontwerp van het social media account rekening gehouden met het imago van Philadelphia. Op de social media is het logo van Philadelphia gebruikt en zijn de kleurthema’s voornamelijk oranje en paars. Verder is overlegd met de opdrachtgever dat de onderzoeksstudenten het product gaan voorleggen bij de teamvergadering van Philadelphia.

## 3.4.2 Evaluatie

Nadat de voorkeuren van de opdrachtgever waren verzameld is er een prototype gecreëerd dat aansloot bij zowel voorkeur van de opdrachtgeefster als de voorkeur van de onderzoekers. De opdrachtgeefster gaf als voorkeur het product dat volgens haar het meest haalbaar was, de videoboodschap. Dit is vervolgens verwerkt in het definitieve product. Het uiteindelijke prototype is voorgelegd aan de opdrachtgeefster en hier is feedback over gevraagd. Hieruit kwam naar voren dat het prototype over het algemeen goed beviel bij de opdrachtgever en dat er een positief beeld heerste over de haalbaarheid van het product. Wel werd duidelijk dat zij binnen de social-media pagina de kopjes TalentWerkt en Ontwikkeling (Leerwerktraject) nog miste bij de hoogtepunten en dat deze dus nog toegevoegd konden worden.

Als er wordt gekeken naar de langere termijn doelen van het product zal er moeten worden gekeken naar de invulling van de account en de capaciteit van de begeleiders om het account bij te houden. Ook moet hier de mening en privacy van de deelnemers over het product in worden verwerkt. Zodra het account een groter bereik begint te krijgen, zullen de eventuele effecten van het product zichtbaar worden.

# H4: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk staan de inzetbaarheid, duurzaamheid, aanbevelingen voor Philadelphia Groningen en de toepasbaarheid.

## 4.1 Conclusie

In dit onderzoek heeft de volgende doelstelling centraal gestaan:

*Dit onderzoek levert informatie en handvatten op voor de coördinerend begeleiders over de werving van deelnemers. Het uiteindelijke hoofddoel van deze informatie is het vergroten van het aantal deelnemers om op deze manier weer de juiste begeleiding te kunnen bieden aan de werkzame deelnemers.*

Sinds de corona pandemie begon in maart 2020 hebben zich binnen Philadelphia Groningen Stad een aantal veranderingen voorgedaan. Een algemene pauze van het verschaffen van dagbesteding deed zich voor, gevolgd door een wisseling van zowel begeleiding als van contactpersonen van externe organisaties (Wij-Teams, scholen en gemeente). Hierdoor merkte de organisatie een duidelijke afname in de toestroom van deelnemers, wat als gevolg had dat de dagbestedingslocaties niet langer de volledige capaciteit bereikte. In dit onderzoek is gebleken dat er door de afname een tekort is ontstaan aan deelnemers, waardoor de begeleiders op sommige momenten werkzaamheden moeten overnemen die deelnemers normaliter zouden uitvoeren. Door het bevorderen van de toename van deelnemers creëer je de mogelijkheid om alle taken uit te laten voeren door de deelnemers zelf. Hierdoor krijgen begeleiders de ruimte om de juiste begeleiding toe te passen.

Vanuit hier is de doelstelling om informatie en handvatten te bieden over de werving van deelnemers naar voren gekomen. Om deze doelstelling na te streven is er een prototype van een social media account binnen het sociaal platform Instagram ontwikkeld dat gericht zal zijn op de drie dagbestedingslocaties van Philadelphia Groningen Stad. Vanuit interviews met de externe organisaties (Wij-teams en school) kwam naar voren dat zij bij plaatsing van een deelnemer op internet verschillende dagbestedingslocaties opzoeken, om te onderzoeken welke werkzaamheden deelnemers kunnen uitvoeren op de dagbestedingslocaties. Daaruit kunnen de externe organisaties opmaken of de dagbestedingslocatie past bij de deelnemer/leerling waarvoor ze opzoek zijn. Het social media account sluit mede hierdoor aan bij zowel de input die verkregen is vanuit de interviews, doelstelling, doelgroep en de diverse opgestelde ontwerpeisen zoals: efficiënte tijdsverdeling, beschikbaarheid voor externe organisaties, financiering en de privacywetgeving. Op dit sociale platform zullen de diverse werkzaamheden van de verschillende locaties weergegeven zijn. Verder zullen hier op aanraden van de opdrachtgeefster videoboodschappen te zien zijn om een duidelijk beeld van de organisatie weer te geven. Dit product geeft de organisatie de ruimte om efficiënt bezig te zijn met het werven van deelnemers door het gebruik van sociale media. Daarnaast is het doel op langere termijn om het bereik van de organisatie te vergroten en de toename van deelnemers te ondersteunen, om de begeleiders de ruimte te bieden om de juiste begeleiding toe te kunnen passen.

In welke mate de doelstelling van dit ontwerponderzoek behaald is, zal in de praktijk moeten blijken. De begeleiding heeft tijd nodig om het geformuleerde prototype in de praktijk vorm te geven en vervolgens toe te passen. De invulling van het prototype zal bij de maandelijkse teamvergadering als agendapunt besproken kunnen worden. Vanuit hier kunnen ten eerste de mogelijkheden over het prototype worden besproken. Ten tweede kan het prototype tijdens deze vergaderingen geëvalueerd worden en kunnen er eventuele aanpassingen worden toegepast. Op deze manier kan er door middel van samenwerking een zo succesvol mogelijk product tot stand komen, waarin de deelnemers centraal staan.

## 4.2 Aanbevelingen

Ten slotte zijn er nog diverse aanbevelingen voor Philadelphia Groningen om het product nog meer te optimaliseren in de toekomst.

**Kwaliteit en duurzaamheid product**

De informatie en videoboodschappen op de sociale media kan verder uitgebreid worden door Philadelphia Groningen Stad. Door naast de videoboodschappen ook alle werkzaamheden, die uitgevoerd worden per locatie, weer te geven. Verder zou voor de duurzaamheid van het product goed zijn om een specifieke werknemer verantwoordelijk te stellen voor het bijhouden van het social-media account en het toevoegen van nieuwe informatie over de organisatie. Hierbij zou een begeleider kunnen onderzoeken hoe andere dagbesteding organisaties hun sociale media indelen en welke informatie zij verschaffen op de sociale media. Om hieruit inspiratie op te doen over onderwerpen die besproken of weergegeven kunnen worden. Naast de uitbreiding van de sociale media is het ook van belang dat de informatie die al weergegeven staat nog actueel is en aangepast wordt waar nodig. Hierdoor blijft de informatie actueel en relevant.

Op het moment dat er een start is gemaakt met het opbouwen van het sociale platform kan er vervolgens worden gekeken of er mogelijk deelnemers kunnen worden betrokken bij dit account. Hierbij wordt streng aangeraden dat hier voorzichtig mee om wordt gegaan en deelnemers absoluut geen toegang te geven tot de accounts. Wel zou hier kunnen worden gekeken naar een taak als bijvoorbeeld foto’s maken of een tekst schrijven. Deze kunnen vervolgens door de begeleiding geplaatst worden.

Ten slotte zou er gekeken kunnen worden naar het vergroten van het bereik van het social-media account. Het social-media account zou op de landelijke website kunnen komen te staan. Hierdoor kunnen mensen die eerst naar de website gaan doorverwezen worden naar het social-media account. Daarnaast zou er gekeken kunnen worden of er in de verschillende dagbestedingslocaties van Philadelphia een QR-code kan komen met de link naar het social-media account. Om op deze manier een groter bereik te kunnen creëren.

# Literatuurlijst

Aansluiten bij een LVB . . . (hoe) doe jij dat? (2021, 22 september). [www.kenniscentrumlvb.nl](http://www.kenniscentrumlvb.nl).

Begeleid Wonen Nederland. (2021, 29 december). Begeleiding licht verstandelijke beperking. <https://begeleidwonennederland.nl/beschermd-wonen/diagnose/lvb/begeleiding-licht-verstandelijke-beperking/>

Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2016). *Analyseren in kwalitatief onderzoek.* *Denken en doen.* Amsterdam: Boom Lemma

Buitink, J., & Steenmeijer, J. (2018, februari). Beroepscode sociaal werk. Sociaal werk versterkt.<https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=15783&m=1521200969&action=file.download>

Communicatie & Benadering. (z.d.). https://www.expertisepuntvb.nl/expertise-licht-verstandelijke-beperking/communicatie-en-benadering

*Dagbesteding, leren en werken Philadelphia*.(z.d.).<https://www.philadelphia.nl/dagbesteding-leren-werken>

De Langhe, F. (2013). *Dagbesteding bij normaalbegaafde volwassenen met een autismespectrumstoornis* [Masterscriptie]. Universiteit Gent.

De Shazer, S., Kim Berg, I., & Brief Family Therapy Centre (Milwaukee, USA). (2017, maart). Oplossingsgericht werken in het sociaal werk. Movisie. Geraadpleegd op 13 februari 2023, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-03/Methodebeschrijving-oplossingsgericht-werken-in-sociaal-werk.pdf>

*Doelboom-Probleemboom*. (z.d.). https://beleidsplanning.socius.be/doelboom-probleemboom/

*Handvaten bij communicatie*. (z.d.). https://www.expertisepuntvb.nl/expertise-licht-verstandelijke-beperking/communicatie-en-benadering/handvaten-om-te-communiceren-algemeen

*Home - Philadelphia*. (z.d.). https://www.philadelphia.nl/home

KansPlus. (2016, 16 maart). Hoe is de zorg in de WLZ georganiseerd. <https://www.kansplus.nl/zorg-en-ondersteuning/organiseren/toegang-tot-de-zorg/wlz-zorg/organisatie-wlz/>

Kruithof, M., van Dam, R. & van Geuns, R. Mensen met een licht verstandelijke beperking en schuldenproblematiek. soc bestek 80, 52–53 (2018). <https://doi.org/10.1007/s41196-018-0166-8>

Landelijk Kenniscentrum LVB. (2022, 31 augustus). Over LVB. KenniscentrumLVB. <https://www.kenniscentrumlvb.nl/over-lvb/>

Ministerie van Algemene Zaken. (2023, 2 februari). *Ontwikkelingen persoonsgebonden budget (pgb)*. Persoonsgebonden budget (pgb) | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-pgb/ontwikkelingen-pgb

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022, 23 februari). *Mensen met een licht verstandelijke beperking gebaat bij meer tijd en aandacht van de huisarts*. Nieuwsbericht | Zorginstituut Nederland. <https://www.zorginstituutnederland.nl/actueel/nieuws/2022/02/23/mensen-met-een-lichte-verstandelijke-beperking-gebaat-bij-meer-tijd-en-aandacht-van-de-huisarts>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2020, 19 december). *Werk in de vorm van dagbesteding*. Hulp bij werk vinden | Regelhulp - Ministerie van VWS. <https://www.regelhulp.nl/onderwerpen/hulp-bij-werk-vinden/werk-als-dagbesteding>

*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022, 14 februari). Waar vraag ik een persoonsgebonden budget (pgb) aan? Rijksoverheid.nl.* [*https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-pgb/vraag-en-antwoord/pgb-aanvragen*](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget-pgb/vraag-en-antwoord/pgb-aanvragen)

*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2021, 24 december). Wat is een pgb? Zelf zorg inkopen met een pgb | Regelhulp - Ministerie van VWS.* [*https://www.regelhulp.nl/onderwerpen/pgb/wat-is-een-pgb*](https://www.regelhulp.nl/onderwerpen/pgb/wat-is-een-pgb)

Nathalie. (2021, 8 maart). Wat is een LVB - Met Willem & Nicky? (nr.1). In de Studio LVB - Door Middin podcast. Middin Podcast Geraadpleegd op 17 december 2021, van https://open.spotify.com/episode/2azDn97CpRXsO3q4dl4jol?si=ae7da962cab64188

*Nederlands Instituut voor de Onderzoek van de Leefomgeving (NILOS). (z.d.). Onderzoeksmethoden: Open vragen. Geraadpleegd op 20 januari 2023, van* [*https://www.nilos.nl/onderzoeksmethoden/open-vragen/*](https://www.nilos.nl/onderzoeksmethoden/open-vragen/)

*Ontwikkelings begeleid werken. (z.d.). Stichting de Inzet. https://www.inzetdenhaag.nl/ons-zorgaanbod/methodieken/ontwikkelings-begeleid-werken/*

*Onze missie en visie - Philadelphia*. (z.d.). <https://www.philadelphia.nl/over-ons/missie-visie>

TwynnGudde. (z.d.). Vijf fundamentele kenmerken voor succesvolle organisaties. Geraadpleegd op 5 januari 2022, van https://www.twynstragudde.nl/kennisbank/vijf-fundamentele-kenmerken-voor-succesvolle-organisaties

Van Houten, M., Verweij, S., Hanzon, C., Lammersen, G., Nourozi, S., Briels, B., & Van Middelaar, M. (2017). Dagbesteding in ontwikkeling. In *https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Dagbesteding-in-ontwikkeling%20%5BMOV-12795244-1.0%5D.pdf*. Movisie landelijke kennisinstituut en adviesbureau.

Van, J. & Wouters, E. (2020). *Ontwerpen voor zorg en welzijn* (1ste editie). Coutinho.

Wat is een veilige leeromgeving? (z.d.). https://www.expertisepuntvb.nl/expertise-licht-verstandelijke-beperking/communicatie-en-benadering/hoe-creer-ik-een-veilige-leeromgeving

Zoon, M. (2015, december). *Wat werkt bij jeugdigen met een lichte verstandelijke beperking?* www.nji.nl. Geraadpleegd op 15 januari 2023, van <https://faj.cw/files/2017/08/2012-Wat-werkt-bij-jeugdigen-met-een-LVB.pdf>

Zorginstituut Nederland. (2022, 28 juni). *GGZ Daginvulling en participatie*. zorginzicht.nl. <https://www.zorginzicht.nl/kwaliteitsinstrumenten/ggz-daginvulling-en-participatie>

Zorgwijzer. (2022a, augustus 1). Wmo: wat is het en hoe kan ik aanvragen? (+ info indicatie). Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van <https://www.zorgwijzer.nl/faq/wmo>

Zorgwijzer. (2022b, februari 23). Wlz (Wet langdurige zorg): Betekenis, Indicatie & Aanvragen. Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van <https://www.zorgwijzer.nl/faq/wlz>

# Bijlage 1: Het productverslag

Beste begeleiders van Philadelphia Groningen Stad,

Voor u ligt het productverslag dat is geschreven naar aanleiding van de volgende doelstelling:

*Dit ontwerponderzoek levert de organisatie Philadelphia praktisch inzetbare ideeën op over hoe zij de werving van deelnemers kunnen bevorderen. Dit met als hoofddoel het deelnemersaantal te laten groeien, zodat de professionals de tijd hebben om de juiste begeleiding te bieden aan de deelnemers.*

Sinds het begin van de corona pandemie in maart 2020 is er een duidelijk merkbare afname van deelnemers binnen de drie de dagbestedingslocaties van Philadelphia Groningen centrum. Nadat deze afname na de corona pandemie niet minder werd is er een vanuit de organisatie onderzoek gedaan naar wat de mogelijke reden van deze afname was. Dit onderzoek is uiteindelijk dieper opgepakt door studenten Jada de Boer en Joris Zijlstra. Binnen dit onderzoek is er direct gekeken naar hoe de het aantal deelnemers weer toe kan nemen om zo als direct gevolg te hebben dat er de juiste begeleiding kan worden gegeven aan alle aanwezige deelnemers. Om het aantal deelnemers te laten toenemen en de zichtbaarheid van de locaties te vergroten is er een prototype van een social media account gemaakt. Binnen dit productverslag zal er nader worden toegelicht welke keuzes zijn gemaakt en waarom. Daarnaast zal er worden beschreven hoe het product in de verdere toekomst uitgewerkt en gebruikt kan worden. Ten slotte zal het prototype 1.0 en het prototype 2.0 van het product worden weergegeven in bijlage 13.

*Instagram pagina*

Ten eerste is er gekozen om een prototype te maken van een instagram pagina. Hier is voor gekozen, omdat er op deze pagina een overzichtelijk beeld te creëren in van de verschillende locaties van Philadelphia Groningen Stad aan de hand van foto’s en filmfragmenten. Deze pagina is voor externe organisaties makkelijk te bereiken en vrij snel door te nemen. Aan de hand van de zogenoemde ‘hoogtepunten’ kan er een individueel beeld geschetst worden van elke dagbestedingslocatie of andere werkzaamheden en diensten die nog uitgevoerd worden. Daarnaast is in die biografie van de pagina concrete informatie te noemen om zo snel mogelijk de basisinformatie van de organisatie en locaties samen te vatten. Ook kan hier een link naar verdere webpagina’s van Philadelphia worden toegevoegd, om ten slotte de bereikbaarheid van de persoonlijke informatie van de specifieke locaties op de website te vergroten.

*Videofragmenten*

Vervolgens is er op aanraden van de opdrachtgeefster daarnaast nog gekozen voor het verwerken van videofragmenten op de instagram-pagina. In deze videofragmenten kan een kort en concreet beeld worden neergezet van de werkzaamheden, (waar mogelijk) deelnemers, de begeleiding en de werkplekken van de locaties. Deze kunnen vervolgens op de instagram pagina worden geplaatst als apart bericht, om zo een snel en duidelijk beeld voor zowel mogelijke deelnemers, ouders als voor externe organisaties te laten zien. Op deze manier kunnen mogelijke nieuwe deelnemers of hun ouders/voogd/leerkracht snel duidelijk krijgen of één van de locaties bij hun past.

# Bijlage 2: Interviews

## Bijlage 2.1: Interviewvragen begeleiders van Philadelphia Groningen

Vragen:

Hoe heet je?

Hoelang werk je al voor Philadelphia?

Hoe zou een ideale dag binnen Philadelphia voor jou eruit zien?

Wat vind je van de organisatie Philadelphia?

Wat zou je binnen de organisatie anders doen?

Zijn er ook dingen die je precies zo zou laten?

Hoe komt het volgens jou dat er te weinig deelnemers zijn binnen Philadelphia Groningen?

Heb jij een beeld van hoe het werven van deelnemers bij andere organisaties gaat?

Hoe zou jij het werven van deelnemers aanpakken/ Zou je hier iets anders in doen?

Welke externe organisaties zouden volgens jou benadert moeten worden voor het werven van deelnemers?

Zijn er dingen die anders moeten binnen locaties van Philadelphia zodat er meer deelnemers bij de organisatie komen?

Zijn er dingen wat de deelnemers van Philadelphia onderscheid van deelnemers bij andere dagbestedingen?

## Bijlage 2.2: Samenvatting interviews begeleiders van Philadelphia Groningen

Ten eerste is uit de interviews met de begeleiding van Philadelphia gebleken dat de dagindeling erg belangrijk is. Er kwam uit de interviews naar voren dat er op dit moment te weinig tijd is voor administratieve taken. De begeleiders staan vaak alleen op de groep en de begeleiding van de groep deelnemers gaat voor, hierdoor blijven administratieve taken liggen. Wanneer er twee begeleiders op de groep staan maken ze een verdeling tussen wie de groep aanstuurt en wie de administratieve taken gaat doen, de begeleiders geven aan dit een fijne manier van werken te vinden. Doordat de begeleiders één op 8,5 moeten draaien is het vaak niet mogelijk om met twee begeleiders op de groep te staan. Ook geven de begeleiders aan dat structuur op een dag erg belangrijk is voor deze doelgroep.

Ten tweede kwam het thema organisatie aan bod. Uit de interviews kwam dat de begeleiders Philadelphia een fijne organisatie vinden door de vrijheid die verkregen wordt. De begeleiders mogen zelf creatief zijn met ideeën uitvoeren en worden niet in hokjes gedrukt. De begeleiders geven aan dat zij zelf mogen beslissen wat past bij de groep deelnemers en daarop kunnen handelen. Aan de andere hand geven ze aan dat de organisatie erg groot is, waardoor de leidinggevende er op afstand zijn. Hierdoor loopt de begeleiding tegen een aantal dingen aan. Ten eerste zou de begeleiding het fijn vinden om van de leidinggevende de visie meer duidelijk te krijgen. Het is voor de begeleiders nog onduidelijk waar de organisatie heen wilt en er worden bepaalde zaken op management niveau besloten en de begeleiders moeten daar wat mee gaan doen. Daarin is communicatie vanuit de leidinggevende ook erg belangrijk, maar gebeurt nu nog te weinig.

Als derde thema is het deelnemersaantal aan bod gekomen. Als eerste kwam naar voren de bekendheid bij externe organisaties. De begeleiders gaven aan dat bij scholen de bekendheid begint te lopen, maar hierin moeten het contact goed onderhouden worden. Bij andere externe organisaties zoals de gemeente en Wij-teams moet de bekendheid nog groeien. De begeleiders geven aan dat er op het moment niet genoeg tijd is, naast hun dagelijkse taken, om te investeren in het werven van deelnemers.

Alle begeleiders hebben aangegeven dat zij vinden dat één iemand een dag of een dagdeel de tijd moet krijgen om hier tijd aan te besteden.

## Bijlage 2.3: Interviewvragen deelnemers van Philadelphia Groningen

Vragen:

Hoe heet je?

Hoe oud ben je?

Werk je bij Philadelphia of loop je stage?

Hoe lang werk/stage je hier al?

Introductie/uitleg sterrensysteem

Blauwbörgje:

Werkzaamheden:

Welke ster zou geef je het groente snijden in de keuken?

Welke ster geef je de afwas doen?

Welke ster geef je schrobmachine besturen?

Welke ster geef je het soep maken?

Welke ster geef je als je achter de kassa staat?

Welke ster geef je als je moet bedienen?

Welke ster geef je als je moet schoonmaken?

Begeleiding/Organisatie:

Welke ster geef je de begeleiding?

Welke ster geef je de hulp die je krijgt tijdens het werk?

Welke ster geef je Philadelphia?

Welke ster geef je je collega`s?

Welke ster geef je de sfeer bij Philadelphia?

Welke ster geef je het gebouw van Philadelphia?

Heymanscentrum:

Werkzaamheden:

Welke ster geef je het afval/oud papier ophalen?

Welke ster geef je de ouderen ophalen?

Welke ster geef je het koffiezetapparaat bijvullen/schoonmaken?

Welke ster geef je dweilen?

Begeleiding/Organisatie:

Welke ster geef je de begeleiding?

Welke ster geef je de hulp die je krijgt tijdens het werk?

Welke ster geef je Philadelphia?

Welke ster geef je je collega`s?

Welke ster geef je de sfeer bij Philadelphia?

Welke ster geef je het gebouw van Philadelphia?

Loopbaan

Heb je hiervoor al ergens anders stage gelopen?

Vond je de andere locatie leuker of deze locatie?

Wat vind je leuker/ minder leuk?

## Bijlage 2.4: Samenvatting interviews deelnemers van Philadelphia Groningen

Uit de uitgevoerde interviews die individueel zijn uitgevoerd zijn een aantal duidelijke thema’s naar voren gekomen.

Ten eerste is er gekeken naar de verschillen tussen andere dagbestedingen waar de deelnemers werkzaam zijn geweest en de huidige dagbesteding van Philadelphia. Op de locaties die werden vergeleken is stuk voor stuk sprake van arbeidsmatige dagbesteding. Volgens de website van het ministerie van volksgezondheid is er sprake van arbeidsmatige dagbesteding wanneer er wordt gewerkt met veel begeleiding en er een vaste invulling van de dag is (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2020). Tijdens de interviews werd ten eerste duidelijk dat de dagbestedingslocaties van Philadelphia zich onderscheiden van andere arbeidsmatige dagbestedingen door de afwisseling die ze bieden. Uit meerdere interviews bleek dat juist de afwisseling van werkzaamheden enorm goed bevalt voor de deelnemers.

Ten tweede werd duidelijk dat ook de samenwerking een terugkerend aspect is waar de deelnemers enorm tevreden over zijn. Alle drie de locaties van Philadelphia Groningen Stad worden omschreven als plekken met een gezellige sfeer en veel mogelijkheden. Er wordt door de deelnemers samengewerkt aan de taken. Deze samenwerking is iets dat ook als uitzondering werd genoemd door de deelnemers. Zij werkten op vorige dagbestedingen vaak vooral individueel aan hun taken. Zo wordt in het onderzoek van Zoon het volgende over interactiepartners benadrukt: “Het is aangetoond dat behandeling en training gericht op de directe interactiepartners van cliënten (zoals ouders/verzorgers, medecliënten en groepsbegeleiders) gedragsproblemen bij jeugdigen met een lvb substantieel kan doen afnemen (Orobio de Castro, Embregts, Van Nieuwenhuijzen & Stolker, 2008).” (Zoon, 2015). Hierdoor is de interactie tussen de deelnemers essentieel voor hun ontwikkeling.

Het derde aspect wat duidelijk naar voren kwam uit de interviews is de begeleiding binnen de dagbesteding. Hier kwamen erg wisselende uitspraken bij naar voren. Ten eerste werd de begeleiding geprezen voor hun openheid en voor hun open houding en geduld. Er werd genoemd dat er duidelijk rekening wordt gehouden met het denkvermogen van de deelnemers door middel van duidelijke uitleg op niveau en de mogelijkheid om vragen te stellen. Ook voelen de deelnemers veilig genoeg om aan te geven dat ze het uitgelegde onderdeel niet snappen en dat er behoefte is aan nog meer uitleg. Volgens recent onderzoek is dit een aspect waar op moet worden gefocust bij deze doelgroep. Zo noemt Mariska Zoon dat er door de beperkte woordenschat van de jeugdige en de moeite met (verbale) informatieverwerking door het beperkte werkgeheugen raadt de richtlijn aan om de communicatie af te stemmen op de lvb-jeugdige door het taalgebruik te vereenvoudigen, na te gaan of de jeugdige het begrijpt en visuele ondersteuning te gebruiken (Zoon, 2015). Daarnaast werd er ook genoemd dat de begeleiding niet altijd de hulp biedt waar om wordt gevraagd door aanhoudende drukte binnen de locaties en weinig mankracht. Hierdoor noemde één deelnemer dat hij op deze momenten het gevoel krijgt dat hij er ‘alleen voor staat’.

## Bijlage 2.5: Interviewvragen externe organisaties

Hoe heet u?

Waar bent u werkzaam?

Wat is daar uw functie?

Organisatie/Doelgroep:

Bent u eerder in aanraking gekomen met de organisatie Philadelphia?

Zo ja, hoe verliep dit contact?

Hoe verloopt het proces van doorverwijzing van een licht verstandelijk beperkte deelnemer naar een dagbesteding normaliter? Wat is daarin uw rol?

Komt u verder veel in aanraking met licht verstandelijk beperkte jongeren binnen uw werk?

Hoe komt u in contact met mogelijke dagbestedingen voor licht verstandelijk beperkte cliënten?

Zijn er dingen die u nog kunt aanraden op het gebied van contact met dagbestedingslocaties en hoe dit contact behouden kan worden?

Heeft u contact met andere dagbestedingslocaties en zo ja, hoe verloopt dit?

Wat zou u organisaties als Philadelphia adviseren om meer deelnemers aan te trekken?

Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO):

Heeft u vanuit u werk contact met de omliggende VSO-scholen?

Hoe verloopt u contact met het voortgezet speciaal onderwijs?

Wat is uw rol in het verwijzen van jongeren naar dagbestedingslocaties voor een stage/werkplek?

## Bijlage 2.6: Samenvatting interviews van externe organisaties

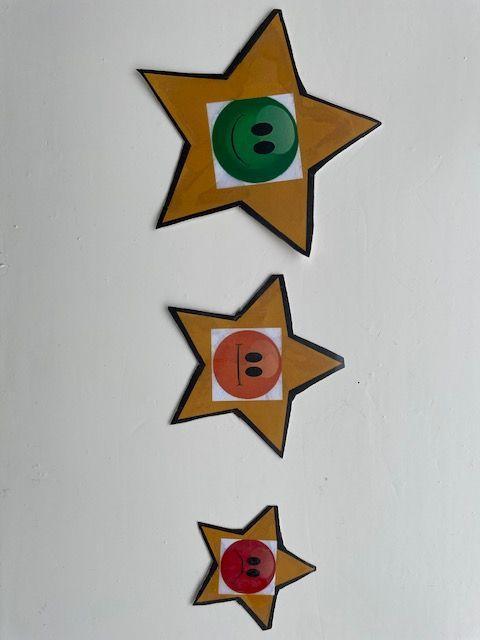
Uit de uitgevoerde interviews, die individueel met de externe organisaties zijn uitgevoerd, zijn duidelijke thema’s naar voren gekomen. Er is een interview gedaan met werknemer van een Wij-team en een stagecoördinator vanuit school.

Ten eerste kwam bij beide gesprekken naar voren dat ze de communicatie erg fijn vinden. Beide hadden binnen de organisatie een ander contactpersoon, maar beide gaven aan dat de communicatie erg makkelijk gaat. Ze vinden het fijn dat er snel gereageerd wordt en de manier van communicatie naar elkaar toe wordt als erg fijn ervaren. En daarin ook direct contact, door bijvoorbeeld bellen, in plaats van mailen. Dit werd aangegeven omdat de mail vaak onbeantwoord blijft en via bellen je vaak direct een antwoord krijgt.

Ten tweede kwamen de verschillende manieren van een geschikte plek vinden voor de deelnemers naar voren. Beiden vertelden dat zij nu bekend zijn met Philadelphia en de verschillende werkzaamheden die mogelijk zijn binnen de organisatie, dus wanneer zij iemand krijgen die geïnteresseerd is in deze werkzaamheden kunnen zij hen direct koppelen aan Philadelphia. Wanneer zij nog niet duidelijk hebben waar de organisatie voor staat en welke werkzaamheden er zijn, gaan ze opzoek via het internet. Ze gaven aan dat daarin een goede en overzichtelijke website erg van belang is.

# Bijlage 3: Sterrensysteem

Voor het interview met de deelnemers is er voor gekozen om dit op een andere manier uit te voeren. Voor personen met een LVB is de manier waarop met hen gecommuniceerd wordt erg belangrijk. Het is belangrijk om een heldere en begrijpelijke communicatie te gebruiken, waarbij eventueel visuele hulpmiddelen ingezet kunnen worden om het begrip te verbeteren (Communicatie & benadering, z.d.). Hiervoor is het sterrensysteem bedacht. Zoals hieronder te zien is zijn er drie verschillende sterren. Er is een ster met een lachende smiley, een ster met een neutrale smiley en er is een ster met een boze smiley. Ook zijn de sterren een verschillende grootte. De lachende smiley is het grootst, de neutrale smiley is middelmatig en de boze smiley is het kleinst. De deelnemers kunnen bij elke vraag een van de sterren aanwijzen. Doordat het visueel is gemaakt is het voor de deelnemer makkelijker om antwoord te geven, omdat er niet per se van veel woorden gebruik gemaakt hoeft te worden.



# Bijlage 4: WMO, WLZ & PGB

*WMO (Wet Maatschappelijke ondersteuning)*

Op de website van Zorgwijzer staat het volgende over de WMO: “De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) regelt hulp en ondersteuning voor burgers, zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen en deel kunnen blijven nemen aan de maatschappij” (Zorgwijzer, 2022a). Je kan een WMO aanvragen bij de gemeente. De gemeente onderzoekt dan de persoonlijke situatie van de persoon, welke problemen je ondervindt en wat nodig is om deze problemen op te lossen. Er wordt ook gekeken in hoeverre de omgeving van de persoon diegene kan ondersteunen. Wanneer dit niet mogelijk is, is de gemeente verplicht om te helpen. De WMO wordt dus vergoed vanuit de gemeente (Zorgwijzer, 2022a).

*WLZ (Wet Langdurige Zorg)*

Op de website van de Zorgwijzer het volgende over de WLZ: “Wet langdurige zorg (Wlz) is bedoeld voor mensen die voortdurend (intensieve) zorg nodig hebben in de nabije omgeving, zoals chronisch zieken, kwetsbare ouderen en mensen met een ernstige verstandelijke of lichamelijke beperking” (Zorgwijzer, 2022b). De aanvraag van een WLZ loopt via het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ). Bij de aanvraag zal de persoon bewijsstukken moeten aanleveren over de medische aandoening. Wanneer de persoon in aanmerking komt voor een WLZ uitkering zal het CIZ de inhoud en de omvang van de zorg vaststellen (Zorgwijzer, 2022b). De WLZ wordt vergoed vanuit en landelijke verzekering waar iedereen die belastingplichtig is aan meebetaald (KansPlus, 2016). Deze wordt dus vergoed vanuit de overheid.

*PGB (Persoonsgebonden Budget)*

Een persoonsgebonden budget is een bedrag waarmee een persoon zelf zorg, hulp en ondersteuning mee inkoopt. Diegene kan zelf bepalen waar, wanneer en van wie diegene de zorg inkoopt. Dit kan een persoon meer regie geven over zijn eigen zorg. Het geld vanuit het budget wordt uitbetaald via de sociale verzekeringsbank (SVB) of de zorgverzekeraar (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2021).

# Bijlage 5: Moreel beraad

**Casus**

Kim is een enthousiaste vrouw van 27 jaar en werkt inmiddels 10 jaar binnen de dagbesteding van Philadelphia. Zij is een gemotiveerde deelnemer die 4 dagen in de week te vinden is in de keuken van de kantine van het CSG Augustinus. Kim heeft een licht verstandelijk beperking en woont daarom binnen een woonlocatie van Philadelphia buiten de stad Groningen. Zij reist dagelijks zelfstandig met de bus vanuit huis naar de dagbesteding. Hier heeft zij langere tijd mee geoefend, maar inmiddels heeft zij deze vaste route onder de knie. Ook heeft zij alle werkzaamheden binnen de keuken op het CSG Augustinus eigen gemaakt.

Het is een donderdag 1 december 2022 en er hebben zich net drie deelnemers ziek gemeld, waardoor de gestelde norm van de organisatie niet gehanteerd kan worden. Hierdoor is het plan om de deelnemers die werkzaam zijn binnen de dagbesteding van het CSG Augustinus te verschuiven naar de dagbesteding locatie Blauwbörgje. Kim heeft een licht verstandelijke beperking, waardoor zij het lastig vindt om van haar vaste dagstructuur af te wijken. Voor haar is dit alternatief een te grote opgave en is het dus niet mogelijk om op deze donderdag aanwezig te zijn bij Blauwbörgje. Waardoor zij verplicht een dag thuis moet blijven en niet naar dagbesteding kan.

**STAP 1: Herkennen, beschrijven en ontrafelen van een moreel dilemma.**

**Waarden en handelingsalternatieven.**

|  |  |
| --- | --- |
| Waarden | Handelingsalternatief wat deze waarde het beste realiseert. |
| Vastigheid, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid voor je samenwerkingspartner, vertrouwdheid, structuur, eigen kennis ophalen, band versterken, persoonlijke aandacht | Handelingsalternatief 1:  Beneden de door de organisatie gestelde norm de groepen openhouden |
| Structuur, eigen regie, dagritme, flexibiliteit, samenwerking, verbinding/contact, verantwoordelijkheid voor je samenwerkingspartner | Handelingsalternatief 2:  De locaties samenvoegen, mocht hij/zij/hen daar niet voor openstaan dan blijft diegene thuis. |

**Betrokkenen.**

|  |  |
| --- | --- |
| Betrokkenen: | Voor de betrokkene belangrijke waarde(n) (voor zover bekend of opgemaakt kan worden uit de casus) |
| Begeleiding | Structuur, zelfstandigheid, flexibiliteit |
| Deelnemers | Veiligheid, structuur, duidelijkheid, flexibiliteit, autonomie |
| Organisatie | Lef, liefde, bedrevenheid |
| Ouders/verzorgers | Veiligheid, betrouwbaarheid, structuur, ontwikkeling |
| Locaties | Betrouwbaarheid, structuur, duidelijkheid, flexibiliteit |
|  |  |

**STAP 2: Wegen van een moreel dilemma:**

**Gevolgenethiek:**

|  |  |
| --- | --- |
| Beschrijving handelingsalternatief. | Analyse van de gevolgen aan de hand van de uiteenlopende aspecten van genot en pijn (zie § 2.3):  -de intensiteit van het genot/de pijn  -de duur van het genot/de pijn  -de mate van zekerheid dat het genot daadwerkelijk zal plaatsvinden,  -de termijn waarbinnen het genot zal plaatsvinden,  -de opbrengst aan toegevoegde vormen van genot,  -de zuiverheid van het genot  -het bereik van het genot in aantal mensen |
| Handelingsalternatief 1 | Gevolgen handelingsalternatief 1  Bij het eerste handelingsalternatief is het genot ten eerste vrij stabiel en relatief **intensief.** De deelnemers gaan op deze rustige dagen naar de voor hen bekende dagbestedingslocatie, waardoor zij geen tijd nodig hebben om te wennen aan deze locatie en zich goed kunnen redden met de van hun verwachte werkzaamheden.  Voor de begeleiders is de **intensiteit** vrij laag, omdat zij aan de ene kant één op één tijd kunnen hebben met de deelnemers. Aan de andere kant zijn er door een tekort aan deelnemers veel werkzaamheden die blijven liggen. Deze moeten vervolgens door de begeleiding over worden genomen, waardoor zij geen tijd hebben om de administratieve taken, die ook van hen verwacht worden, uit te voeren. Hierdoor is de duur van het **genot** vrij kort. De duur van de pijn is een stuk langer omdat de administratieve taken blijven liggen. Waardoor er een opstapeling is van administratieve taken en deze moeten op een later moment alsnog worden ingehaald. De **zekerheid** van het genot voor de deelnemers is vrij zeker, omdat deze dag vergelijkbaar is met andere normale dagen. De **zekerheid** van het genot voor de begeleiding is vrij klein, omdat het ligt aan de drukte van de dag. Op drukke dagen hebben zij dus geen tijd voor administratieve taken, waardoor deze blijven liggen. Op rustige dagen zouden zij er wel aan toe kunnen komen, maar de zekerheid op een rustige dag is er niet. **De termijn** waarbinnen het genot zal plaatsvinden is voor zowel de begeleiders als de deelnemers dezelfde dag dat het besluit wordt genomen. **De opbrengst** van het genoemde handelingsalternatief zal zijn dat er bij de deelnemers rust ontstaat binnen het uitvoeren van hun taken op de voor hen bekende locatie, maar de begeleiding zal minder rust ervaren, doordat zij taken moeten uitvoeren die deelnemers normaliter zouden uitvoeren. **De zuiverheid** van het genot is te beoordelen aan de hand van twee aspecten, veiligheid en ontwikkeling. Het aspect veiligheid wordt vanuit het oogpunt van de deelnemers voorop gesteld. Aan de andere kant wordt de ontwikkeling van de deelnemer niet maximaal bevordert, omdat zij niet worden uitgedaagd om buiten de voor hen bekende locatie te treden.  Het bereik van het genot bij dit handelingsalternatief is voor de deelnemers groot. Voor de begeleiding is het genot vrij klein, omdat zij naast de één op één begeleiding geen voordelen uit dit handelingsalternatief kunnen halen. **Het bereik** van dit handelingsalternatief is, dus vrij klein. |
| Handelingsalternatief 2 | Gevolgen handelingsalternatief 2  Bij het tweede handelingsalternatief is het genot voor de deelnemers vrij kort en niet erg **intensief.** De deelnemers gaan op deze rustige dagen naar een voor hen onbekende dagbestedingslocatie, waardoor zij tijd nodig hebben om zich voor te bereiden op deze verandering en daarnaast tijd nodig hebben om te wennen aan deze locatie. Hierdoor kunnen zij zich daarnaast minder goed redden in het werk dat van hun verwacht wordt. Voor de begeleiding is de **intensiteit** van het genot groot, omdat zij met twee begeleiders op de groep staan. Waardoor er meer ruimte ontstaat voor het verdelen van taken, zoals de groep aansturen en administratieve taken. De **zekerheid en termijn** beïnvloeden elkaar bij dit handelingsalternatief. De zekerheid van de pijn is op korte termijn vrij zeker, omdat deze dag niet vergelijkbaar is met andere normale dagen voor de deelnemers. Op langer termijn zal het de ontwikkeling van de deelnemers kunnen bevorderen. En dat zal uiteindelijk de zekerheid van het genot ook kunnen bevorderen. Voor de begeleiding is de zekerheid van het genot vrij groot, omdat zij taken kunnen onderverdelen. Wel moeten zij in het begin tijd investeren in het begeleiden van de deelnemers met de voor hun nieuwe taken. **De opbrengst** van het genoemde handelingsalternatief zal zijn dat er bij de deelnemers meer onrust ontstaat binnen het uitvoeren van hun taken op de voor hen onbekende locatie, maar de begeleiding zal effectiever te werk kunnen gaan doordat er genoeg mankracht is voor de uit te voeren werkzaamheden. **De zuiverheid** van het genot is vrij troebel, omdat het welzijn van de deelnemers op korte termijn niet voorop wordt gesteld. Op langer termijn zou dit handelingsalternatief de ontwikkeling kunnen bevorderen en daarmee ook het welzijn van de deelnemers. **Het bereik** van het genot is binnen dit handelingsalternatief op lange termijn groot, omdat zowel de begeleiding als de deelnemers hier voordelen uithalen. |
| Beslissing en onderbouwing: welk handelingsalternatief leidt tot het grootste geluk voor het grootste aantal? | Beslissing en onderbouwing:  Als er wordt gekeken naar de deelnemers dan is handelingsalternatief 1 op korte termijn wenselijker, omdat de deelnemers werkzaam blijven in de voor hen bekende en veilige werkomgeving. Als er wordt gekeken naar langere termijn gevolgen voor zowel deelnemers, begeleiders, locaties, organisatie en ouders dan biedt handelingsalternatief 2 het meeste perspectief voor de betrokkenen. De deelnemers worden gestimuleerd in hun ontwikkeling, wat voor de ouders ook wenselijk is.  Dit sluit daarnaast aan bij de visie van de organisatie waarin uitgegaan wordt van lef, liefde en meesterschap. Ook krijgen de begeleiders hierdoor ruimte om de van hun verwachte werkzaamheden uit te voeren. Ten slotte kan voor de locaties zekerheid worden geboden of de te verwachte werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden, waardoor dit betrouwbaarheid en duidelijkheid biedt. Hierdoor leidt handelingsalternatief 2 uiteindelijk voor het grootste geluk voor het grootste aantal mensen. |

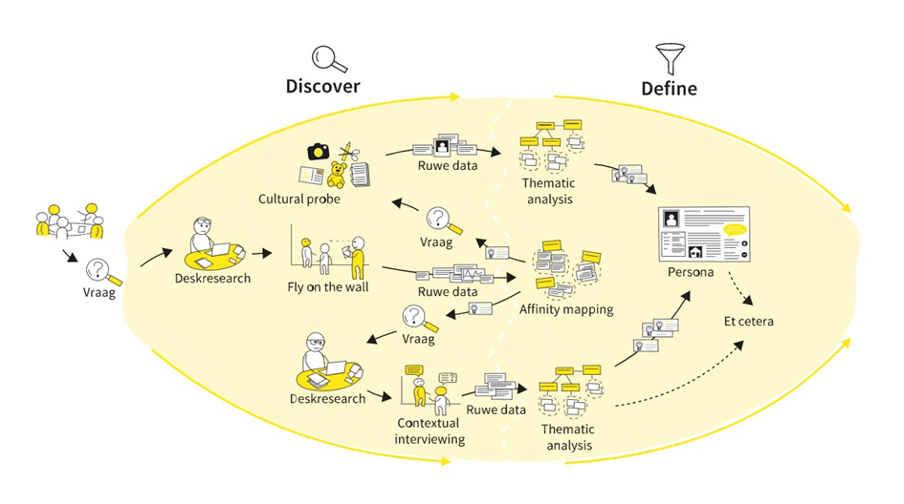
**Beroepscode:**

|  |  |
| --- | --- |
| Handelingsalternatief 1: | Artikelen uit de beroepscode en *Global Social Work,* *Statement of Ethical Principles* waarmee handelingsalternatief 1 kan worden verantwoord:  Binnen de beroepscode wordt de missie van de professionals binnen het sociaal werk gekenmerkt door het streven om mensen zich, in wisselwerking met hun sociale omgeving, zo goed mogelijk kunnen ontplooien naar hun eigen aard, mogelijkheden, behoeften en opvattingen. Bij artikel 5, respect, wordt het volgende gezegd: ‘Professionals streven ernaar om het vermogen tot verandering en zelfrealisatie bij individuen aan te spreken en te vergroten, en hebben daarbij oog voor hun unieke talenten, mogelijkheden en eventuele beperkingen’. Als er dan gekeken wordt naar handelingsalternatief 1 sluit dit aan bij artikel 5, omdat er daarbij gekeken wordt naar de mogelijkheden maar er ook oog is voor de mogelijke beperkingen. Hierdoor moet het ook worden geaccepteerd dat het voor sommige deelnemers niet mogelijk is om deze ontwikkeling door te maken. |
| Handelingsalternatief 2: | Artikelen uit de beroepscode *Global Social Work,* *Statement of Ethical Principles*, waarmee handelingsalternatief 2 kan worden verantwoord:  Binnen de beroepscode wordt de missie van de professionals binnen het sociaal werk gekenmerkt door het streven om mensen zich, in wisselwerking met hun sociale omgeving, zo goed mogelijk kunnen ontplooien naar hun eigen aard, mogelijkheden, behoeften en opvattingen. Bij artikel 1, mensen tot hun recht laten komen, wordt het volgende gezegd: “Het ‘tot hun recht komen’ wil zeggen dat mensen zich kunnen ontplooien naar eigen aard, behoeften en opvattingen. Een professional erkent en bevordert - waar mogelijk – het welzijn en sociaal-maatschappelijk functioneren van mensen. Professionals ondersteunen en begeleiden mensen bij het realiseren van hun doelen en levensinvulling. Zij richten zich daarbij niet alleen op de personen, maar ook op leefomstandigheden. Zoals voldoende ontwikkelingsmogelijkheden, een veilige leefomgeving en ondersteuning bij het vormen van en deelnemen aan sociale verbanden en netwerken”. Door handelingsalternatief 2 worden er voldoende ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden richting de deelnemers.  Bij artikel 6, macht en onafhankelijkheid, wordt het volgende gezegd: ‘De professional gaat een verantwoorde professionele relatie aan met mensen, waarin hij het gezag, de invloed en het eventuele overwicht ten opzichte van de ander in positieve zin aanwendt’. Door handelingsalternatief 2 wordt het overwicht ten opzichte van de ander in positieve zin aangewend, doordat de begeleiding de deelnemers stimuleert in het aangaan van voor hen uitdagende ontwikkelingsmogelijkheden. |
| Beslissing en onderbouwing: welke artikelen wegen in deze casus het zwaarst en tot welke handelingsalternatief leidt dat? | Beslissing en onderbouwing:  Op basis van de informatie die hierboven staat zouden wij nogmaals kiezen voor handelingsalternatief 2. Beide artikelen zijn als onderbouwing te gebruiken, maar hierbij kijkend naar het uiteindelijke streven van professionals om mensen zich, in wisselwerking met hun sociale omgeving, zo goed mogelijk te kunnen laten ontplooien naar hun eigen aard, mogelijkheden, behoeften en opvattingen wordt dit binnen handelingsalternatief 2 het meest nageleefd en waargemaakt, omdat de deelnemers hierbij zo veel mogelijk worden uitgedaagd om het uiterste uit hun dagbesteding te halen. |

**STAP 3 Eindbeslissing en toetsing.**

|  |
| --- |
| Eindbeslissing met onderbouwing op grond van gevolgenethiek en beroepscode:  Er is gekozen voor handelingsalternatief 2 de reden hiervoor is zoals hierboven beschreven dat dit handelingsalternatief het grootste geluk brengt voor het grootste aantal mensen. Waarin de uiteindelijke ontwikkeling van deelnemers voorop staat, ook al moet hiervoor buiten de veilige omgeving van deelnemer worden getreden. |
| Toepassing principe onpartijdigheid: in welke mate zou je in vergelijkbare situaties tot dezelfde beslissing komen?  Ik zou in vergelijkbare situaties tot dezelfde beslissing komen, omdat de ontwikkeling van de deelnemer voorop blijft staan. Ook doordat de waarden van de organisatie en begeleiders hierbij aansluiten |
| Toepassing principe wederkerigheid: zou je in de positie van degene over wie geoordeeld wordt ook zo behandeld willen worden?  Op langer termijn wel omdat de ontwikkeling van mij hierbij ondersteund wordt en hierdoor blijven er voor mij doorgroei mogelijkheden. Op korte termijn zou ik het spannend vinden om van locatie te wisselen, maar gezien de langere termijn zou ik hier wel voor kiezen. |

# Bijlage 6: Discover en define methode



*(Veer et al., 2020).*

# Bijlage 7: Validiteit en betrouwbaarheid discoverfase

Validiteit en betrouwbaarheid

Er is voor gekozen om een breed aantal mensen die met Philadelphia Groningen te maken hebben te interviewen. De begeleiders, deelnemers, medewerker van het Wij-team en stagecoördinator van school zijn geïnterviewd. Dit bevordert de betrouwbaarheid van de output. Voorafgaand is er samen met de advies docent Mirabelle Schaub- de Jong gekeken naar of de vragen valide waren. De vragen zijn nadien nog aangepast. De vragen zijn zo opgesteld dat de mogelijke verklaringen voor het probleem naar voren kwamen of uitgesloten konden worden. Er is bewust gekozen om de interviews met de medewerkers van Philadelphia te houden en ook met externe organisaties (Het Wij-team en school), omdat er zo vanaf verschillende perspectieven naar het probleem gekeken kon worden.

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de output bij de deelnemers te verkrijgen is er gekozen voor een apart interview, het sterrensysteem verder uitgelegd in bijlage 3. Bij het interview is er rekening gehouden met het verstandelijk vermogen en communicatieve vaardigheden van de deelnemers met een LVB. Ook zijn er bij de antwoorden van de deelnemers verdiepende vragen gesteld of het antwoord samengevat, dit is gedaan om te voorkomen dat de deelnemers willekeurige antwoorden geven wanneer ze de vraag niet begrijpen. Dit bevordert de validiteit en betrouwbaar van de output van de deelnemers.

Voor zowel de deelnemers en professionals die geïnterviewd zijn kan gesteld worden dat de vragen valide zijn en de antwoorden voldoende betrouwbaar als input voor het onderzoek.

# Bijlage 8: Probleemboom

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

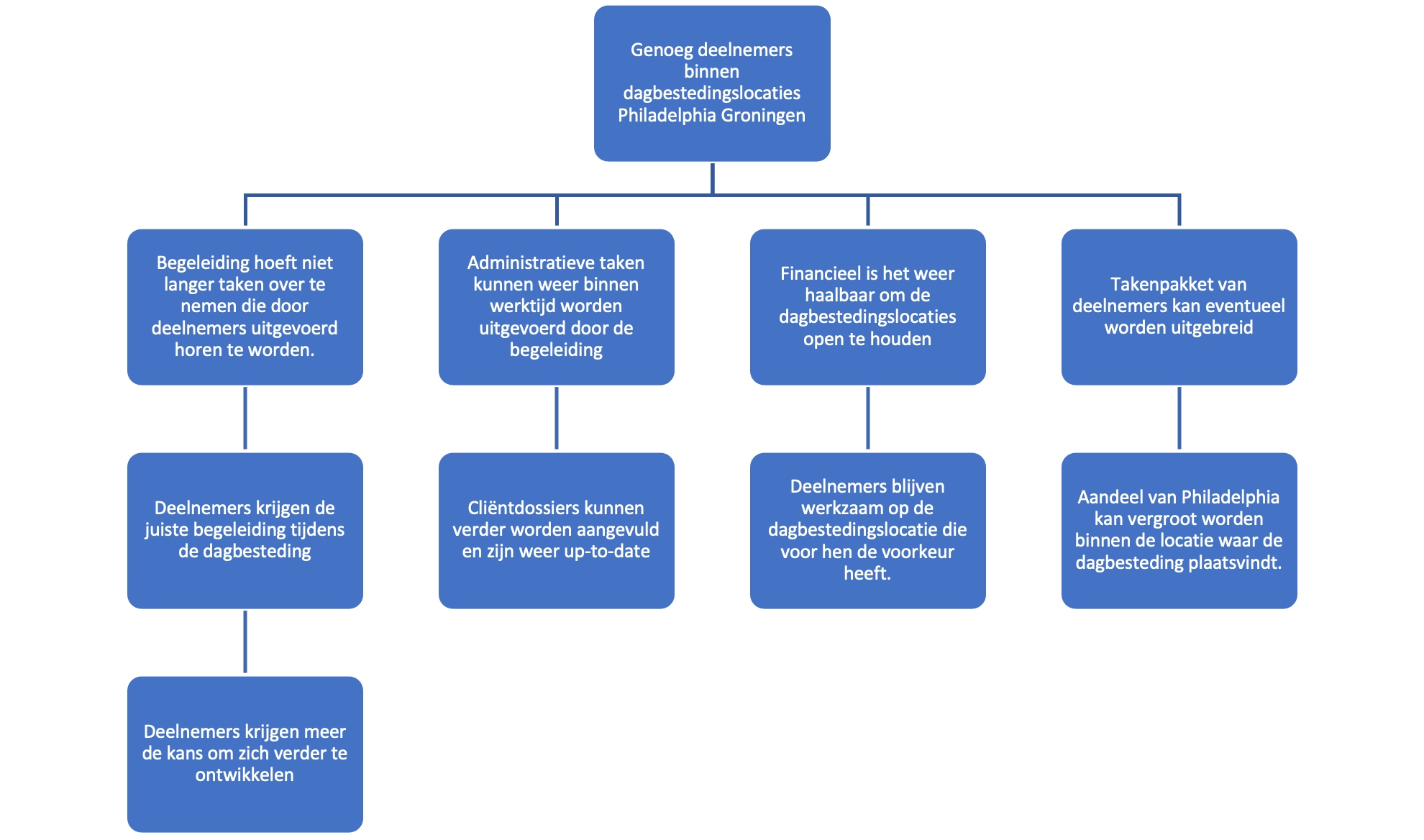
# 

# 

(*Doelboom-Probleemboom*, z.d.)

# 

# Bijlage 9: Doelenboom



# 

# 

# 

(*Doelboom-Probleemboom*, z.d.)

# 

# 

# Bijlage 10: Literatuuronderzoek

**Inleiding**

Mensen met een IQ tussen 50 en 85 hebben een licht [verstandelijke beperking](https://begeleidwonennederland.nl/beschermd-wonen/diagnose/lvb/beschermd-wonen-verstandelijke-beperking/) ([LVB](https://begeleidwonennederland.nl/beschermd-wonen/diagnose/lvb/)). Een licht verstandelijke beperking is niet altijd zichtbaar aan de buitenkant, en komt niet altijd tot uiting in gedrag of taalgebruik. Daardoor zijn er veel onverwachte en vervelende situaties waarin de betrokkenen worden geconfronteerd met “bevestigingen van onvermogen” van mensen met een licht verstandelijke beperking. Deze mensen zijn echter wel in staat om een redelijk zelfstandig leven te leiden met extra begeleiding. De ondersteuning kan geboden worden door ouders, familie, vrijwilligers en zorgprofessionals (Begeleid Wonen Nederland, 2021).

**Communicatiestrategieën deelnemers met een LVB**

In onderzoek van Landelijk kenniscentrum LVB is LVB een beperking die je meestal niet aan de buitenkant ziet. Mensen met een LVB hebben aanzienlijke beperkingen in hun cognitieve ontwikkeling en in hun adaptieve vaardigheden, ook wel sociaal aanpassingsvermogen genoemd (2022). Om deze redenen is het belangrijk om je als sociaal werker aan te passen en op een gelijk niveau te gaan zitten. Volgens het Landelijke kenniscentrum LVB zijn er een aantal belangrijke punten van belang tijdens de communicatie:

* Spreek rustig en in korte zinnen met concrete woorden en heldere voorbeelden;
* Vermijd dubbele ontkenningen, spreekwoorden, gezegden en beeldspraak, maar ook vakjargon;
* Gebruik geen ironie of sarcasme;
* Vraag of wat je hebt gezegd of gevraagd duidelijk is;
* Geef iemand tijd om na te denken over en te reageren op wat gezegd of gevraagd is. Stel geen nieuwe vraag als er niet meteen een antwoord komt;
* Bespreek één onderwerp tegelijk. Maak eventueel een agenda met bespreekpunten tijdens de afspraak;
* Schrijf afspraken op en/of gebruik plaatjes of tekeningen om dingen te verhelderen. Waak daarbij voor te kinderachtige voorbeelden en realiseer je dat niet iedereen gebaat is bij alle vormen van visuele ondersteuning;
* Zorg dat wat je zegt, overeenkomt met jouw intonatie, gezichtsuitdrukking en houding;
* Herhaal met regelmaat de gemaakte afspraken;
* Benoem concreet wat je ziet en verwacht.

**Professional**

Voor het begeleiden van iemand met een LVB is het zeer waardevol om de juiste begeleiding op maat te creëren. De hulpverlening zal vooral gericht worden op sociale interactie, dit is een aspect waar mensen met een licht verstandelijke beperking problemen mee hebben (Begeleid Wonen Nederland, 2021). De professional moet volgens *Nathalie* (2021) beschikken over de volgende kwaliteiten:

* Transparant zijn richting de cliënt. Wel met de afweging of het baat of juist schaadt;
* Optimistische houding tegenover de cliënt;
* Geduldig zijn;
* Weten wat de cliënt nodig heeft door nieuwsgierig te zijn naar de huidige situatie, verleden en toekomstwensen van de cliënt;
* Het in kaart kunnen brengen van de mogelijkheden en gebreken van de cliënt.

Bij mensen met een LVB is het belangrijk hoe je jezelf als professional neerzet. Het is belangrijk om een rustige en gelijkwaardige houding aan te nemen. Ook moet je, zoals eerder benoemd, de communicatie aan het niveau van de persoon met een LVB aanpassen. Gebruik bijvoorbeeld korte zinnen en gebruik geen moeilijke woorden. Dit is van belang, omdat de boodschap anders niet goed begrepen kan worden of verkeerd over kan komen (Communicatie & benadering, z.d.). Bij mensen met een LVB is het voor de professional ook belangrijk om de competenties en talenten te herkennen, erkennen en daarop in te zetten. Dit omdat ieder mens zich kan ontwikkelen, ook personen met een LVB. Voor de personen met een LVB is het belangrijk dat er een veilige leeromgeving gecreëerd wordt door de professional. Daarbij is een vertrouwensrelatie van groot belang. Het is belangrijk om de personen met een LVB te blijven uitdagen om te ontwikkelen en daarin de grenzen van het kunnen van de personen op te zoeken (*Wat is een veilige leeromgeving?,* z.d.)

**Organisatie**

Om een organisatie lopend te maken is het van essentieel belang dat er goed professionals zijn. Een organisatie heeft als taak om te kijken naar wat zijn werknemers nodig zijn om de goede kwaliteit werk te kunnen leveren. Een organisatie kan op de werknemer sturen als ze aan de volgende vijf punten voldoen:

1. Inspirerend leiderschap: Dit houdt in dat de organisatie een duidelijke missie en visie heeft waar de werknemers naar kunnen handelen en op terug kunnen vallen. Hierdoor ontstaat er een duidelijke lijn door de organisatie. Voor medewerkers ontstaat hierdoor meer duidelijkheid waar de organisatie naartoe wil en daardoor leidt dit tot motivatie bij de werknemers. Doordat er een doel is gecreëerd en zij hierbij bijdragen;
2. Bouwen op vertrouwen: Hiermee wordt bedoeld dat er vanuit de organisatie transparant gehandeld wordt tegenover de werknemers. Hierbij zijn toegankelijkheid, eerlijkheid en openheid belangrijke waarden. Vertrouwen binnen een organisatie is erg belangrijk, de basis van een organisatie. Het maakt interactie mogelijk, medewerkers hebben de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan het einddoel. Ook maakt het dat fouten makkelijker besproken kunnen worden er de focus gelegd kan worden hervorming;
3. Samenwerking: Door samen te werken behaal je meer. De organisatie en de medewerkers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de samenwerking. De organisatie moet ervoor staan dat diversiteit en meerstemmigheid geaccepteerd en omarmd wordt. De organisatiestructuur en -cultuur moet gestimuleerd worden om samen te werken. In een professionele samenwerking tussen de organisatie en de medewerkers moeten persoonlijke doelen en de doelen van de organisatie op elkaar afgestemd worden;
4. Resultaatgerichtheid: De organisatie en werknemers zijn erop gericht om de afgesproken resultaten te behalen. Op basis van resultaten en veranderingen worden ambities en doelen bijgesteld;
5. Continu verbeteren en vernieuwen: Binnen de organisatie en het team moet structureel en systematisch geëvalueerd en gereflecteerd worden. De resultaten hiervan kunnen vergeleken worden met de missie en visie. Het is belangrijk dat hierbinnen een openheid over resultaten is en dat het gericht blijft op het verbeteren van de organisatie en het team. Medewerkers worden gestimuleerd om innovatieve oplossingen aan te dragen en de opgedane kennis te delen met anderen. De organisatie kijkt kritisch naar zichzelf, waardoor er verbeterd en vernieuwd kan worden waar nodig.

(TwynnGudde, z.d.)

# Bijlage 11: Decision matrix

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Decision Matrix** |  |  |  |  |  |  |
| **Criteria** | **Criteria 1:**  Efficiënte tijdsverdeling | **Criteria 2:** Beschikbaarheid voor externe organisaties | **Criteria 3:**  Privacy | **Criteria 4:**  Aansluiten bij de doelgroep | **Criteria 5:**  Financiering | **Afweging** |
| **Ontwerpvoorstel 1:** Videoboodschap | Videoboodschap is vrij snel te maken, het is een persoonlijke boodschap waar het beeld van de organisatie kort maar krachtig wordt neergezet. | De videoboodschap kan worden gepubliceerd via verschillende social media kanalen, waardoor hij makkelijk beschikbaar is voor externe locaties. | Bij de videoboodschap is het uitermate belangrijk om rekening te houden met de privacy van zowel deelnemers als begeleiding. Voordat de videoboodschap wordt opgenomen en op het moment dat deze wordt gepubliceerd dient iedereen die herkenbaar in beeld komt om toestemming gevraagd te zijn. | De boodschap aan de hand van beeldmateriaal sluit goed aan bij de doelgroep, omdat zij op deze manier een goed en concreet beeld krijgen van de locaties op een interactieve manier. | Aan de videoboodschap zijn geen kosten verbonden | + Efficiënte tijdsverdeling  +Beschikbaarheid voor externe organisaties  +/- Privacy  +Aansluiten bij de doelgroep  +Financiering  De videoboodschap bleek door de decision matrix goed aan te sluiten aan de bovenstaande ontwerpeisen. Doordat er in een korte tijd een boodschap in elkaar gezet kan worden. |
| **Ontwerpvoorstel 2:** Actief bezig met sociale platforms | Sociale platforms gaat veel tijd in zitten, maar zou eventueel ook een taak kunnen worden om samen met een deelnemer op te pakken. Door de taak op te pakken met een deelnemer ontstaat er wel een efficiënte tijdsindeling. | Sociale platforms is erg bereikbaar voor externe organisaties. Zij krijgen hierdoor een breed beeld van wat Philadelpia te bieden heeft en of zij eventueel een deelnemer bij de organisatie kunnen plaatsen. Ook kunnen personen met een LVB of ouders sociale platforms bereiken waardoor ze misschien aangesproken worden door het concept van Philadelphia | Bij sociale platforms speelt privacy wel een rol. Wanneer deelnemers of werknemers in beeld komen op de sociale platformen moeten zij een verklaring invullen dat zij het goed vinden om in beeld te zijn | Sociale platforms sluit goed aan bij de doelgroep, omdat iedereen veel bezig is met sociale media. De doelgroep van Philadelphia qua leeftijd is breed, maar op het moment zitten er bij de organisatie vooral veel jeugdigen en zij zijn veel bezig met sociale media. | Aan het actief bezig gaan met sociale platforms zijn geen kosten aan verbonden | +/- Efficiënte tijdsverdeling  +Beschikbaarheid voor externe organisaties  +/- Privacy  + Aansluiten bij de doelgroep  + Financiering  Actief bezig zijn blijkt uit de decision matrix goed aan te sluiten bij de ontwerpeisen, alleen moet er bij sommige eisen rekening met bepaalde zaken gehouden worden. |
| **Ontwerpvoorstel 3:** Zichtbaarheid op landelijke website | Doordat de locaties makkelijker vindbaar zijn door externe locaties bespaart dit tijd in het zoeken naar een locatie die aansluit bij de behoeftes van een deelnemer. | De beschikbaarheid voor externe locaties wordt binnen dit alternatief erg goed gewaarborgd, omdat de locaties op deze manier een stuk duidelijker zichtbaar zijn voor deze externen. | Duidelijk de privacy van zowel deelnemers als begeleiders waarborgen en voorleggen wie wellicht zichtbaar wil en kan zijn. | De informatie is makkelijker te vinden door de doelgroep zelf. | Aan zichtbaarheid op de landelijke website zijn lage kosten verbonden, omdat veranderingen aan de website moeten worden gedaan | + Efficiënte tijdsverdeling  +Beschikbaarheid voor externe organisaties  +/- Privacy  +Aansluiten bij de doelgroep  +/-Financiering  De zichtbaarheid op de landelijke website sluit goed aan op de gestelde ontwerpeisen die gemaakt zijn. De financiering hiervan is het enige punt waar tegenaan gelopen wordt. |
| **Ontwerpvoorstel 4:** Interactieve presentatie | De interactieve presentatie kost tijd om in elkaar te zetten en tijd om te presenteren op scholen. Dit zouden ze moeten indelen naast de normale werkzaamheden. | De beschikbaarheid voor externe organisaties is laag, omdat Philadelphia deze presentatie zelf moet aanbieden aan de externe organisaties. | Privacy kan goed worden gewaarborgd bij de interactieve presentatie, omdat de begeleiders zelf beslissen wat zij willen laten zien van zichzelf en van deelnemers. | De interactieve presentatie zou gemaakt worden om aan te sluiten bij de doelgroep. | De presentatie zou financieel mogelijk zijn, maar er zitten wel kosten aan verbonden. Zoals bijvoorbeeld de werknemers die in dienst moeten zijn | - Efficiënte tijdsverdeling  +/-Beschikbaarheid voor externe organisaties  + Privacy  + Aansluiten bij de doelgroep  - Financiering  De interactieve presentatie bleek niet goed aan de ontwerpeisen die hierboven gesteld zijn te voldoen. Het kost veel tijd, geld en de beschikbaarheid voor andere organisaties is laag. |
| **Ontwerpvoorstel 5:** Zichtbaarheid binnen de dagbestedingslocaties | De zichtbaarheid binnen de dagbestedingslocaties zou weinig tijd kosten. Je zou door middel van een bord of shirts meer zichtbaarheid binnen de locaties te creëren | Voor externe organisaties is het minder bereikbaar, want zij komen niet vaak op de stage- of dagbestedingsplekken. Voor ouders zou het wel bereikbaar zijn, wanneer zij op een van de locaties de reclame tegen zouden komen | Privacy is goed te waarborgen bij de zichtbaarheid binnen de dagbestedingslocaties | Bij de doelgroep sluit het minder aan, omdat hun interesse niet bij bijvoorbeeld een bord of shirts ligt | Aan de zichtbaarheid binnen de dagbestedingslocaties zitten hoge kosten aan verbonden, omdat er bijvoorbeeld shirts en borden met het logo van Philadelphia moeten worden besteld | + Efficiënte tijdsverdeling  +/-Beschikbaarheid voor externe organisaties  + Privacy  - Aansluiten bij de doelgroep  - Financiering  Door de decision matrix bleek dat het zichtbaar worden binnen de dagbestedingslocaties niet goed aansloot bij de ontwerpeisen die hierboven zijn gesteld. Het kost te veel geld, het sluit niet goed aan bij de doelgroep en de beschikbaarheid voor andere organisaties is ook laag |

# Bijlage 12: Zorgvuldigheid Verklaring



# 

# Bijlage 13: Prototypes

## 

## Prototype 1:

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

## Prototype 2:

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# 

# Bijlage 14: Beroepswaarden

**Artikel 1: Bevorderen menselijke waardigheid**

*De sociaal werker respecteert, erkent en bevordert de menselijke waardigheid van de unieke persoon. Het beroepsmatig handelen van de sociaal werker is erop gericht de burger/cliënt binnen zijn sociaal culturele context, en in wisselwerking met zijn omgeving tot zijn recht te laten komen.*

1. Respecteren, erkennen en bevorderen van de menselijke waarde en waardigheid impliceert herkenning van het unieke in, en de waardigheid van de burger/cliënt. Het betekent iemand in zijn waarde laten en serieus nemen zoals hij is. De sociaal werker stemt zijn handelen af op de unieke persoon waarmee hij het contact aangaat binnen diens specifieke context.

2. Het ‘tot zijn recht komen’ wil zeggen dat het kind, de jongere of de volwassene zich kan ontplooien naar eigen aard, behoeften en opvattingen. Dit gebeurt in wisselwerking met de sociale omgeving en binnen de sociaal-culturele context. De sociaal werker is alert op signalen als beleid en uitvoeringsregels deze ontplooiing kunnen belemmeren.

3. De ‘sociaal-culturele context’ wijst op de sociale en culturele achtergronden en waarden en normen van de burger/cliënt.

4. Met ‘wisselwerking’ wordt de interactie bedoeld tussen burger/cliënt en diens sociale netwerk, met sociale participatie als doel. De sociaal werker heeft hierin een stimulerende en activerende taak.

(Buitink & Steenmeijer, 2018).

**Artikel 2: Versterken eigen kracht**

*Een sociaal werker erkent en bevordert de eigen kracht, verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en sociale participatie van de burger/cliënt.*

1. ‘Eigen kracht’ duidt op weerbaarheid, zelfredzaamheid en sociale participatie van de burger/cliënt. Dit in samenhang met het sociale netwerk en de sociale omgeving van de burger/cliënt, en binnen de sociaal-culturele context.

2. ‘Eigen verantwoordelijkheid’ betekent dat de burger/cliënt zelf in staat is om een eigen mening te vormen en een eigen wil te bepalen. ‘Eigen verantwoordelijkheid’ dient duidelijk te worden onderscheiden van ‘zelfredzaamheid. Hiermee wordt het vermogen van de burger/cliënt om zelf taken uit te voeren, bedoeld.

3. Het ‘erkennen en bevorderen van eigen kracht, verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en sociale participatie’ gebeurt in wisselwerking - en zo veel als mogelijk samen - met de sociale omgeving of het sociale netwerk van de burger/cliënt, en rekening houdend met de sociaal-culturele context. Daarnaast betekent het dat de burger/cliënt zo veel als mogelijk zelf de beslissingen neemt die hem aangaan.

4. Het ‘erkennen’ van de eigen verantwoordelijkheid van de burger/cliënt wijst op de verantwoordelijkheid van de sociaal werker om in samenspraak met burgers/cliënten te beoordelen of, en in welke mate, zij en/of hun sociale netwerk over voldoende draagkracht en mogelijkheden beschikken om eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelfredzaam te zijn. Volwassenen zijn in principe in staat eigen verantwoordelijkheid te dragen en zelfredzaam te zijn of worden. Soms is dat echter niet of verminderd mogelijk. Bijvoorbeeld door: leeftijd, cognitieve en verstandelijke beperkingen, bij psychosociale of sociaal juridische (bijvoorbeeld financiële) problemen, of indien het sociaal netwerk vrijwel ontbreekt of geen mogelijkheden biedt. Ook in dat geval zal eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en sociale participatie uiteraard zo veel als mogelijk worden nagestreefd. Dit betekent het zoveel als mogelijk verminderen van de afhankelijkheid van anderen.

5. Het bevorderen van de eigen verantwoordelijkheid betreft niet alleen de individuele persoon als cliënt, maar ook als burger in de samenleving. De sociaal werker zet zich in om, mede afhankelijk van de functie en doelstelling van het werk, de vaak kwetsbare en maatschappelijk afhankelijke positie van burgers/cliënten te verminderen.

(Buitink & Steenmeijer, 2018).

**Artikel 12: Verslaglegging/dossiervorming**

*De sociaal werker verzamelt relevante gegevens ten behoeve van een verantwoorde professionele relatie.*

1. Verslaglegging en dossiervorming – conform de beroepsstandaard ­ is noodzakelijk om een verant­ woorde professionele relatie op te bouwen, het handelen te kunnen verantwoorden tegenover de burger/cliënt of groep, en om de dienstverlening zo nodig over te kunnen dragen.

2. Relevante gegevens zijn gegevens over de burger/cliënt en zijn omstandigheden, en de voortgang van het hulp­ en dienstverleningsproces, die:

a: van belang zijn voor het doel van de professionele relatie en bijdragen aan het kunnen realiseren  
van artikel 1;

b. zo feitelijk mogelijk worden beschreven, waarbij slechts interpretaties worden opgenomen als die duidelijk als zodanig worden aangegeven en noodzakelijk zijn voor (het eventueel overnemen van) het verdere hulp­ of dienstverleningsproces;

c. alleen als ‘diagnoses’ worden vastgelegd indien zij door een deskundige persoon zijn gesteld met vermelding van naam en datum;

d. pas worden geoormerkt als ‘definitief’ als zij doorgesproken zijn met de burger/cliënt. Is dit nog niet gebeurd dan wordt dit vermeld.

3. Persoonlijke werkaantekeningen behoren niet tot het dossier. Zij dienen als geheugensteun voor de  
professional en zijn voor derden niet tot personen herleidbaar. Deze aantekeningen worden vernietigd als zij niet meer nodig zijn.

(Buitink & Steenmeijer, 2018).