HERKANSING

Lena Völkel

545772

Toegepaste Psychologie

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

28 oktober 2018

In opdracht van: Roland Wouters

Organisatie: WerkWent

Onder begeleiding van: Marc Damen

|  |
| --- |
| (Bron afbeelding: WerkWent, z.d.)  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

„Het lijkt allemaal op elkaar”Een onderzoek om mensen met autisme succesvol aan projecten te laten werken |  |

VOORWOORD

Voor u ligt het resultaat van drie en een half jaar studie toegepaste psychologie aan de hogeschool van Arnhem en Nijmegen en zes maanden leerzaam onderzoek. Ik wil me bij deze bedanken bij de mensen die mij bij dit traject begeleid hebben en deze opdracht mogelijk gemaakt hebben.

Om te beginnen wil ik de beide opdrachtgevers Godfried Beek en Roland Wouters van WerkWent bedankten voor de goede begeleiding, hun inzet en de talrijke brainstormsessies. Ook wil ik de cliënten van WerkWent bedanken die deelgenomen hebben aan het onderzoek en mij erg open hebben geholpen.

Verder wil ik mijn docent Marc Damen en mijn studiegroep bedankten voor de vele denk impulsen en kritische blik op mijn werk. Tevens wil ik Nique en Joyce bedanken voor hun onvermoeibare begeleiding en inzet voor de studenten.

Tot slot bedank ik mijn familie, vrienden en mijn partner die mij de afgelopen jaren ondersteunt hebben. Zonder jullie vertrouwen en ondersteuning was ik niet zo ver gekomen.

INHOUDSOPGAVE

|  |  |
| --- | --- |
| Voorwoord | 1 |
| Samenvatting | 3 |
| **Inleiding** | 4 |
| Mensen met autismespectrumstoornis op de werkvloer | 4 |
| Werken bij WerkWent | 4 |
| Projecten bij WerkWent | 5 |
| Het probleem | 5 |
| Vaardigheden aanleren bij mensen met ASS | 6 |
| Doelstellingen | 6 |
| **Vraagstelling** | 7 |
| **Methode** | 8 |
| De methode van onderzoek | 8 |
| Onderzoekspopulatie | 8 |
| Meetinstrumenten: Enquête | 8 |
| Ontwikkeling van de enquête | 9 |
| Procedure | 9 |
| Data-analyse | 10 |
| Ervaringen tijdens het afnemen | 10 |
| Meetinstrumenten: Semi-gestructureerd interview | 10 |
| Ontwikkeling van het interview | 10 |
| Procedure | 11 |
| Data- analyse | 11 |
| Ervaringen tijdens het afnemen | 11 |
| **Resultaten** | 12 |
| Deelvraag 1 | 12 |
| Deelvraag 2 | 13 |
| Deelvraag 3 | 15 |
| **Conclusie** | 16 |
| **Aanbeveling** | 19 |
| **Discussie** | 21 |
| Literatuur | 22 |
| Bijlage 1: Interviewguide | 24 |
| Bijlage 2: Screenshot coderingsformat | 27 |
| Bijlage 3: Analysesets | 28 |
| Bijlage 4: Enquête cliënten/leiding | 29 |
| Bijlage 5: Screenshot analyse enquête | 32 |
| Bijlage 6: Operationalisatie “sociale vaardigheden” | 33 |
| Bijlage 7: Email respondenten | 34 |
| Bijlage 8: Informed consent | 35 |

SAMENVATTING

De leiding van WerkWent is ontevreden met de projectresultaten van hun cliënten met ASS. Om hun cliënten bij het zelfstandige uitvoeren van projecten te kunnen ondersteunen, wil de leiding erachter komen wat de achterliggende redenen hiervoor zijn. Om antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek te krijgen, zijn enquêtes bij de cliënten en de leidinggevenden afgenomen. Tevens zijn interviews met de cliënten gevoerd. Uit de resultaten blijkt dat de cliënten van WerkWent tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten vooral externe factoren als oorzaak voor problemen waarnemen en in veel mindere mate intrinsieke factoren. Tijdens de projecten missen zij vooral een duidelijke communicatie, structuur en persoonlijke begeleiding. Vanuit de resultaten worden volgende aanbevelingen gedaan:

* Ontwikkel een opdracht leidraad voor de cliënten om voor meer structuur en duidelijkheid te zorgen
* Organiseer regelmatig reflectiebijeenkomsten ter ondersteuning van de eigen waarneming en groei
* Intensiveer de begeleiding van cliënten om zo steun en houvast te bieden

Kernwoorden: ASS, werken met autisme, WerkWent, sociale vaardigheden, structuur, begeleiding

INLEIDING

MENSEN MET AUTISMESPECTRUMSTOORNIS OP DE WERKVLOER

**In Nederland hebben volgens het** Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) rond 2,5 % van de Nederlandse kinderen tussen 4 tot 12 jaar volgens hun ouders een **autismespectrumstoornis** (ASS) (CBS, 2018)**. Vergelijkbare getallen voor volwassenen met deze diagnose zijn in Nederland niet beschikbaar, maar de gezondheidsraad gaat op grond van vergelijkbare onderzoeken uit het buitenland van een percentueel aandeel van rond 1% in de bevolking uit. In een verhouding van ongeveer vier op een komt het vaker voor bij jongen/mannen dan bij meisjes/vrouwen(Nederlands Jeugdinstituut, 2018). ASS is een aangeboren ontwikkelingsstoornis die invloed heeft op de manier van informatieverwerking. Omdat dit in verschillende maten en vormen optreedt, vormt ASS een verzamelbegrip hiervoor. Ongeveer 40 tot 60 procent van mensen met ASS hebben hier ook nog een geestelijke beperking bij (Nederlands Jeugdinstituut, 2018).**

Sinds 2015 werden door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bestaande wetten Werk en Bijstand, Sociale werkvoorziening en de Wajong door de Participatiewet vervangen. Voornaamste doel hiervan was om mensen met een arbeidsbeperking zoals ASS de mogelijkheid te bieden in reguliere bedrijven te werken (Rijksoverheid, 2015). **In het bedrijfsleven zijn mensen met ASS bekend als vakbekwame en zeer betrokken werknemers (Simone, 2012). Tegelijkertijd hebben zij echter door hun ontwikkelstoornis vaak problemen met het begrijpen van hun omgeving. Dit kan leiden tot een gestoorde interactie met andere mensen, waardoor de samenwerking met personen met autisme als moeilijker kan worden ervaren (Simone, 2012). In het dagelijkse leven vinden zij het lastig om hun gedrag aan verschillende situaties aan te passen (centrale coherentie). Dit leidt vaak tot situaties waarin zij gedrag vertonen dat niet situationeel is omdat zij vaardigheden alleen in een bepaalde context aanleren (Spek, 2013; Simone, 2012). Nieuwe situaties veroorzaken vaak veel stress, omdat zij nog geen vaardigheden hebben aangeleerd om hiermee om te kunnen gaan (Autismus-Kultur, 2018). In werksituaties vinden mensen met ASS het daarom prettig dat afspraken en opdrachten zo duidelijk mogelijk zijn en dat zij in vaste structuren kunnen werken (Simone, 2012).**

WERKEN BIJ WERKWENT

WerkWent biedt mensen met ASS die uit verschillende opleidingstrajecten, zoals Arbeidsmatige dagbesteding (ADB) en Ontwikkelingsgericht dagbesteding (ODB), komen de mogelijkheid om zich met behulp van leertrajecten en bijscholingen verder te ontwikkelen op het gebied van ICT. Met deze opleidingen hebben cliënten de kans zich in hun carrièreloopbaan verder te ontwikkelen, maar ook om eerste ervaringen op het gebied van ICT op te doen*.* Hiervoor werkt WerkWent met andere bedrijven samen en genereert echte projecten voor hun cliënten waaraan zij zelfstandig kunnen werken.

PROJECTEN BIJ WERKWENT

Projecten kunnen uit een of meerder opdrachten bestaan en worden door de leiding aan de cliënten verstrekt.. Dit wordt tijdens een “projectgesprek” gedaan. Dit gesprek wordt in ieder geval bijgewoond door een leidinggevende en de cliënt (of een aantal cliënten), welke samen een team vormen. Tijdens het gesprek wordt de opdracht van een project uitgelegd en de randvoorwaarden besproken. Hierbij volgt men geen vaste procedure Een project kan uiteenlopend complex zijn. Vanaf het begeleiden van een consument die problemen heeft met zijn computer tot het installeren en schrijven van hele computerprogramma’s of het bouwen van websites voor een bedrijf.

Na het projectgesprek, is het de bedoeling dat de cliënten hier zo veel mogelijk zelfstandig aan werken. Ook hierbij volgt men geen vaste procedure De cliënten kunnen in grote lijnen hun werktijd en de uitvoering van het project bepalen. Tussendoor worden de cliënten door een leidinggevende begeleid.

HET PROBLEEM

De leiding geeft aan dat projecten regelmatig niet op tijd (of van onvoldoende kwaliteit) door de cliënten met ASS worden opgeleverd. Tijdens de projectbegeleiding van hun cliënten valt de leiding op dat een aantal dingen mislopen, waardoor het resultaat niet klopt.

Aangegeven wordt dat cliënten bepaalde sociale vaardigheden weinig of niet vertonen wat de uitvoering van projecten lastig maakt. **Vooral** het waarnemen en het interpreteren van de behoeftes, en de verbale uitingen, van de leidinggevenden schijnt lastig voor hen te zijn. **Terwijl mensen met ASS graag sociaal willen zijn is het voor hen lastig om hun interactie partner in te kunnen schatten (Theory of mind) (Simone, 2012). Verbaal en non-verbaal gedrag, zoals lichaamshouding, intonatie en sarcasme, kunnen zij moeilijk interpreteren. Hierdoor weten zij niet hoe zij in bepaalde situaties op hun interactiepartner moeten reageren of wat zij moeten vragen/zeggen (Spek, 2013).**

Daarnaast schijnen de cliënten ook problemen te hebben met het luisteren naar gesprekspartners en het vormen van een effectieve meningen naar aaneleiding van het gesprek. Met effectief wordt bedoeld dat de uiting doeltreffend is en een meerwaarde voor het gesprek oplevert. Zo geven de cliënten volgens de leiding aan de opdracht te begrijpen, maar achteraf wordt deze alsnog fout of onvoldoende uitgevoerd. Als reden hiervoor geven de leidinggevenden aan dat de cliënten tijdens het gesprek niet om verduidelijking vragen. Zo merkt de leiding ook op dat tijdens de uitvoering geen opmerkingen of vragen komen, wanneer de uitvoering stil komt te liggen of nieuwe stappen gezet moeten worden. Ook tussentijdse resultaten worden niet gemeld en zelfs compleet afwijkende werkstappen worden zonder overleg ingevoerd. De leiding mist hier signalen en feedback vanuit de cliënten. Bij navraag over vordering wordt vaak sociaal wenselijk geantwoord. Zelfs wanneer duidelijk wordt besproken dat projecten zich geheel tegen afspraken in ontwikkelen, reageren ze volgens de leiding bijna afwezig en weinig betrokken. **Omdat sociaal contact vaak onduidelijk is voor mensen met ASS , kunnen ze snel in verwarring raken. Zij voelen zich overspoeld met informatie die ze niet kunnen verwerken en proberen door sociaal wenselijk gedrag zo snel mogelijk uit een dergelijke onprettige situatie te ontsnappen (Spek, 2013). Dit zijn echter oplossingen voor de korte termijn welke uiteindelijk tot frustratie, overbelasting en in het ergste geval tot het mijden van sociaal contact kan leiden (Simone, 2012).**

Verder valt de leidinggevenden op, dat de cliënten tijdens een projectgesprek hun eigen emoties niet tonen of meedelen. Dit heeft als gevolg dat de leiding last heeft om te kunnen beoordelen of de cliënten een project goed hebben begrepen. **Dit kan komen omdat mensen met ASS naast een verminderd vermogen van inzicht in anderen ook een gebrek aan zelfinzicht hebben. Daardoor kunnen zij slecht hun gedrag en emoties reflecteren, waarnemen en gepast uiten (Williams & Wrigth, 2009).**

Verder is het volgens de leiding voor de cliënten lastig om aan hun gesprekspartner aandacht te besteden, vooral als andere prikkels aanwezig zijn. Naar het bespreken van een project lijken de cliënten overbelast met de verkregen informatie en weten deze geen plek te geven. Mensen met ASS hebben echter problemen met het vinden van de kern uit een hoeveelheid aan informatie doordat te veel wordt ingegaan op (niet noodzakelijke) details. Voor hen lijkt ieder informatie even belangrijk te zijn. Dit maakt het voor hen lastig om de juiste boodschap waar te nemen en deze passend te interpreteren (Spek, 2013).

VAARDIGHEDEN AANLEREN BIJ MENSEN MET ASS

Ondanks het gegeven dat mensen met ASS sociale interacties als lastig kunnen ervaren, heeft onderzoek laten zien dat zij in staat zijn om tijdens het volwassen worden hun zwaktes op dit gebied te compenseren, dit vooral door het aanleren van de juiste vaardigheden in bepaalde situaties (Spek, 2013). Men vermoedt dat volwassenen met ASS dit vooral met behulp van hun intelligentie en op een analytisch niveau doen (Spek, 2013). Tijdens het aanleren van vaardigheid bij mensen met ASS heeft onderzoek laten zien, dat zij graag door voorbeelden leren waaraan zij zich kunnen oriënteren. Deze kunnen zij bestuderen voordat zij actief worden, wat voor een veilig gevoel zorgt (Autismus-Kultur, 2018). Hierbij geven zij het meest de voorkeur aan visuele hulpmiddelen (Autismushamburg, 2017).

DOELSTELLINGEN

Aangezien de cliënten last hebben bij het juist uitvoeren van projecten, wil de leiding van WerkWent erachter komen of de projecten duidelijk zijn voor hen. Omdat de leiding het gevoel heeft dat hun cliënten last hebben bij het toepassen van sociale vaardigheden moet dit onderzoek inzicht geven hoe de cliënten zich hierop zelf inschatten tijdens de projecten. Verder moet onderzocht worden hoe de cliënten de projecten in het geheel ervaren, wat zij bevorderend en belemmerend vinden. Daarnaast moet dit onderzoek inzicht geven welke mogelijke aanpassingen volgens de cliënten in de toekomst ondersteuning kunnen bieden bij het zelfstandig uitvoeren van projecten . Doel van het onderzoek is, om er uiteindelijk voor te zorgen dat de cliënten met ASS zelfstandig aan hun projecten kunnen werken. Dit door tijdens de projecten iets aan te bieden wat aansluit bij hun behoeften.

VRAAGSTELLING

Vanuit het vooronderzoek en de doelstelling is samen met de opdrachtgever de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

HOOFDVRAAG

**Wat kan WerkWent tijdens een project ter ondersteuning aanbieden zodat de cliënten meer zelfstandig hieraan kunnen werken?**

1. Hoe schatten de leiding en de cliënten de sociale vaardigheden van de cliënten tijdens een project in?
2. Hoe ervaren de cliënten van WerkWent een project met betrekking op het ontvangen en het uitvoeren hiervan?
* Wat bevordert de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?
* Wat belemmert de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?
1. Welke aanpassingen zijn volgens de cliënten nodig om hun tijdens projecten te ondersteunen?

METHODE

**­­­­­­­**

DE METHODE VAN ONDERZOEK

Dit is een kwalitatief en verkennend praktijkonderzoek met kwantitatieve elementen (Brinkmann, 2008). De ervaring, mening en inschattingen van de respondenten staan centraal (Brinkmann, 2008). Met behulp van interviews is tijdens het onderzoek kwalitatieve data verzameld over de ervaringen en meningen van de cliënten (Brinkmann, 2008) om antwoord op deelvraag 2 en 3 te krijgen. Daarnaast zijn enquêtes voor het beantwoorden van deelvraag 1 gebruikt om kwantitatieve data over de sociale vaardigheden van de cliënten te verzamelen. De resultaten zijn uiteindelijk gebruikt om de praktijk bij WerkWent te verbeteren (Michelbrink, 2010).

ONDERZOEKSPOPULATIE

De doelgroep van dit onderzoek zijn 17 cliënten van WerkWent waar in het verleden ASS gediagnosticeerd werd. Aan de hand van de gestratificeerde steekproef (Brinkmann, 2008) zijn 6 respondenten geselecteerd om mee te doen bij het invullen van de enquêtes en het afnemen van de interviews. Hierbij is geselecteerd aan de hand van geslacht, leeftijd en de diagnose ASS. Dit voor een representatief beeld van de doelgroep. Alle respondenten zijn mannelijk en Nederlands van afkomst. De leeftijd ligt tussen 24 en 48 jaar met een gemiddelde leeftijd van 33 (SD=9). Alle hebben de middelbare school als hoogste schoolopleiding.

Hiernaast heeft WerkWent twee leidinggevende welke allebei deel hebben genomen bij dit onderzoek. Zij zijn gevraagd om als informanten (Brinkmann,2018) een inschatting te geven over de sociale vaardigheden van hun cliënten. Dit ook met hulp van een enquête. Allebei zijn mannelijk, Nederlands van afkomst en hebben een leeftijd van 56 en 54 jaar. Iedere respondent werd persoonlijk benaderd om mee te doen aan dit onderzoek en heeft door ondertekening van een informed consent toestemming hieraan gegeven (bekijk bijlage 8).

MEETINSTRUMENTEN

Enquêtes

Om antwoord op deelvraag 1 te verkrijgen is gebruik gemaakt van een enquête. Met behulp van enquêtes is het mogelijk een groot aantal data te verzamelen en deze met elkaar te vergelijken (Brinkmann, 2008). Door middel van een enquête is onderzocht hoe de cliënten hun sociale vaardigheden tijdens de opdrachtprocedure inschatten. Hiernaast geven de twee leidinggevenden hun inschatting over de sociale vaardigheden van hun cliënten om de data uit de twee respondentengroepen tegen elkaar af te kunnen zetten. Dit geeft antwoord op deelvraag 1 van dit onderzoek.

Ontwikkeling van de enquête:

Om de constructvaliditeit van het instrument te verhogen is tijdens de ontwikkeling van de enquête het construct “sociale vaardigheden” met hulp van vakliteratuur geoperationaliseerd (Brinkmann, 2018) en in drie categorieën “*Inzicht voor anderen hebben, zelfinzicht hebben en Aandacht hebben voor andermans gevoelens/ behoeftes*” ingedeeld (Adriaansen & Caris, 2011). In bijlage 6 zijn de operationaliseerde sociale vaardigheden, een definitie en een voorbeeld te zien. De voorbeelden zijn aan de hand van situaties uit de werkcontext van WerkWent ontwikkeld (WerkWent, 2018).Voor de cliënten en de leidinggevenden zijn twee aparte vragenlijsten aangemaakt met dezelfde aantal vragen maar afgestemd op de twee respondentengroepen.

Aan de hand van de geoperationaliseerde sociale vaardigheden zijn zes stellingen en zes gesloten en voorgestructureerde antwoordmogelijkheden geformuleerd. Voorgestructureerde antwoordmogelijkheden hebben als voordeel dat het voor de respondent duidelijker is, welk soort antwoord wordt verwacht. Hiernaast zijn de uitkomsten van gesloten vragen makkelijk vergelijkbaar en verhogen de betrouwbaarheid (Brinkmann, 2008). Per stelling is naar de inschatting van een sociale vaardigheid gevraagd. Als antwoordmogelijkheid is gekozen voor de vijfpunt-likertschaal, waarvan 1= geen vaardigheid en 5 = veel vaardigheid betekent (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Vijpuntschalen hebben als voordeel dat zij overzichtelijk en snel te begrijpen zijn. Verder bieden schalen voor mensen met ASS een visueel houvast waardoor het makkelijker voor hen kan zijn de gestelde vragen te beantwoorden (De Rijdt, Serrien & van Dam, 2017). Hiernaast zijn mensen bij het geven van een antwoord minder geneigd om voor uitersten te kiezen, dit kan door een vijfpuntschaal opgevangen worden, zonder de respondenten een positieve/negatieve antwoord af te dwingen zoals bij een even schaal (Michelbrink, 2012). Bekijk bijlage 4 voor de enquête.

Tijdens de afname is ieder respondent een definitie van de sociale vaardigheid gegeven en een generiek voorbeeld hiervan. Dit is vooral belangrijk bij mensen met ASS omdat deze vaak andere associaties van begrippen kunnen hebben zonder dit mee te delen (De Rijdt, Serrien & van Dam, 2017). Door het geven van een uitleg is ervoor gezorgd dat respondent en onderzoeker over dezelfde dingen praten (Baarda, de Goede & van der Meer-Middelburg, 2007). De enquêtes zijn mondeling afgenomen. Alle vragen zijn in dezelfde volgorde door de onderzoeker afgenomen en gelijk geformuleerd (Brinkmann, 2018).

Procedure:

Voorafgaand aan de bevraging heeft iedere deelnemer een E-mail ontvangen met een uitgebreide uitleg van de enquête en de inhoud. Hierdoor was een voorbereiding mogelijk omdat mensen met ASS last kunnen hebben van het spontane beantwoorden van (open) vragen (Williams & Wrigth, 2009). Om afleiding te voorkomen en de privésfeer van de respondenten te waarborgen is de vragenlijst in een afgesloten ruimte afgenomen en een tijd van een half uur ingeplant om genoeg rust te kunnen creëren (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Voor de afname werd de vijfpuntschaal aan de respondenten met hulp van een neutraal voorbeeld uitgelegd (bekijk bijlage 4). De enquêtes zijn “face to face” afgenomen (Brinkman, 2008).

Data-analyse:

Voor de data-analyse zijn de verworven enquêteresultaten in Excel-tabellen verwerkt (bijlage 5). De data van de cliënten en de leiding is apart geanalyseerd om de twee respondentengroepen te kunnen vergelijken. Hiervoor is de modus per stelling/antwoord berekend om meerderheiden te vinden (Brinkman, 2008). Aan de hand van de analyseresultaten zijn de twee respondentengroepen met elkaar vergeleken. Hier is naar verschillen in de inschatting van cliënten en leidinggevenden gekeken. Ter visualisatie zijn stafdiagrammen per respondentengroep opgesteld.

Ervaringen tijdens het afnemen:

Tijdens de afname waren alle respondenten geconcentreerd en vrij snel in het beantwoorden van de schaal vragen. Verder waren geen bijzonderheden te ontdekken.

Interview

Om antwoord op deelvraag 2 en 3 te krijgen is gebruik gemaakt van interviews. Het Interview wordt als geschikt instrument beschouwt omdat het de mogelijkheid biedt uitgebreide en diepgaande informatie over de ervaringen van de cliënten met betrekking op de projecten bij WerkWent te verkrijgen (Forshaw, 2013) en de opvattingen en meningen over mogelijke aanpassingen van de projecten in de toekomst. De interviews zijn gelijk na het invullen van de enquêtes gehouden om hier gelijk op in te kunnen gaan wanneer nodig

Ontwikkeling van het interview:

Bij het ontwikkelen van de interviews is voor een semi structureerde opzet gekozen. Hierdoor is het mogelijk de respondenten met ASS een bepaalde structuur te bieden (Simone, 2012), zonder hun inbreng in grootte mate te beperken, wat de validiteit verhoogt (Michelbrink, 2010). Om de data op een gestructureerde manier te kunnen verzamelen is gebruik gemaakt van een interviewguide (bijlage 1). Voor het ontwikkelen van de interviewguide zijn de boeken “*Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*” van van der Donk en van Lanen (2015) en “*Basisboek Interviewen. Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews”* van Baarda, Goede en Meer-Middelburg (2007) gebruikt. De interviewguide is tijdens ieder interview gebruikt om voor een standaardiseerde afname te zorgen wat ten goede komt van de betrouwbaarheid (van der Donk & van Lanen, 2015). Voor de ontwikkeling van de topics en vragen is aan de hand van deelvragen 2 en 3 literatuur gebruikt om deze vorm te geven ( van der Donk & van Lanen, 2015). De vragen zijn open gehouden om de cliënten ruimte voor hun inbreng te geven. Om tijdens de interviews diepte te creëren is naar concrete voorbeeldsituaties gevraagd (Donders,2011). Hiervoor is gebruik gemaakt van de STAR- methode (Donders, 2011). De opbouw van het interview is in trechtervorm van algemeen naar concreet. Dit om de respondenten aan het begin van het interview eerst op hun gemak te kunnen stellen (Baarda, Goede & Meer-Middelburg, 2007).

Procedure:

Het interview vond plaats in een afgesloten ruimte waarvoor een half uur was ingepland. Voorafgaand aan het interview kregen de respondenten een overzicht van mogelijke vragen en onderwerpen van het interview via E-mail toegestuurd (bijlage 7). Dit bood hen de mogelijkheid om zich rustig hierop te kunnen voorbereiden omdat het spontane beantwoorden van open vragen lastig kan zijn voor mensen met ASS (Williams & Wrigth, 2009). Voorafgaand aan het interview kreeg ieder respondent een inleiding over het onderzoek en de afnameprocedure. Tijdens het interview hadden de respondenten de mogelijkheid om een antwoord te verwijderen of het interview voortijdig te beëindigen. Afsluitend kregen de respondent uitleg over de verwerking van de verkregen data en de mogelijkheid voor eventuele toevoegingen. De interviews zijn mondeling, “face to face” afgenomen om de beïnvloeding door derden te voorkomen bij het beantwoorden van gevoelige onderwerpen (van der Donk & van Lanen, 2015). Om de betrouwbaarheid van de interviews te verhogen zijn deze op video opgenomen (Van der Donk & van Lanen, 2015). Hieraan moest ieder respondent vooraf toestemming geven.

Data-analyse:

Door middel van de patroon analyse zijn de interviews geanalyseerd (Renkens & van Overbeek, 2015). Hiervoor zijn de opgenomen interviews volledig transcribeert en vervolgens in betekenisvolle fragmenten ingedeeld. Met een betekenisvol fragment wordt een zin, een deel hiervan of de combinatie van meerdere zinnen bedoeld welke antwoord op deelvraag 2 of 3 geven. De fragmenten zijn aansluitend overgezet naar het thematisch codeerformat van TP (Renkens & van Overbeek, 2015) in Excel (bekijk voor het codeerformat en de gebruikte labels bijlage 2). Elk fragment is in de categorieën “Wat, Wie en Hoe” open codeert. Voor de labels zijn vooral begrippen gebruikt die de respondenten in een fragment zelf aangaven, deze zijn in het codeerformat manueel aangemaakt (Renkens & van Overbeek, 2015). Naar het open coderen zijn voor ieder deelvraag van dit onderzoek analysesets opgesteld (bijlage 3) en aansluitend gebruikt om onderliggende patronen te vinden die antwoord op de deelvragen geven (Renkens & van Overbeek, 2015).

Ervaringen tijdens het afnemen:

Tijdens het interview werd duidelijk dat de respondenten het beantwoorden van open vragen lastiger vonden in vergelijking met vragen van de enquête. Vooral het geven van een concreet voorbeeldsituatie was voor een aantal niet mogelijk. Daarnaast hadden sommige respondenten last om hun eigen woorden te omschrijven of duidelijker uit te leggen waardoor de interviews soms wat oppervlakkiger bleven. Verder toonden de respondenten weinig emoties en vermeden direct oogcontact.

RESULTATEN

**Deelvraag 1: “Hoe schatten de leiding en de cliënten de sociale vaardigheden van de cliënten tijdens een project in?”**

Uit de vragenlijsten blijkt dat de deelnemers grotendeels hoge scores aan hun sociale vaardigheden toekennen.

In de onderstaande grafiek representeren de balken de meest voorkomende waarden in ieder vraagrubriek. Het is te zien dat een meerderheid van de respondenten een 3 (=gemiddelde vaardigheden) of een hogere score geeft met betrekking tot hun sociale vaardigheid.



Grafiek 1: Sociale vaardigheden inschatting cliënten

Uit de inschatting die de leiding over hun cliënten heeft, blijkt dat zij de sociale vaardigheden laag inschatten. Een meerderheid van de scores liggen onder het gemiddelde.

Opvallend is dat ook de waarneming tussen de leidinggevende verschilt. Dit is vooral te zien bij de vaardigheid *interpreteren van verbale uitingen*. Deze gegevens zijn in de onderstaande grafiek weer gegeven.



Grafiek 2: Inschatting leidinggevende 1 en 2.

In vergelijking van de twee respondentengroepen is opvallend dat de zelfinschatting van de cliënten hoger ligt dan de inschatting van de leiding.

**Deelvraag 2 “Hoe ervaren de cliënten van WerkWent het ontvangen en het uitvoeren van een project?”**

Om te onderzoeken hoe de cliënten het ontvangen en uitvoeren van projecten bij WerkWent ervaren zijn zij gevraagd om aan te geven wat zij hierin bevorderd en belemmerd vinden. Uit de interviews komen de volgende patronen naar voren:

**Wat bevordert de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?**

Continuïteit

Een gevonden patroon dat uit de analyse naar voren komt is continuïteit waar de cliënten positief tegen aankijken. Hierin beschrijven de respondenten vooral de gelijkblijvende omgang van de leiding met hen als prettig te ervaren. De respondenten geven bijvoorbeeld aan dat een project duidelijker voor hen is, als de uitleg altijd hetzelfde is. “(…) *en wat bijvoorbeeld ook scheelt is, het [opdracht gesprek] is altijd een beetje op hetzelfde (…), met dezelfde manier om iets uit te leggen, dus heel standard zeg maar.”* (VP5, FN6)

Begeleiding

Een tweede patroon die naar voren komt is zich door de begeleiding bij WerkWent bevorderd voelen. Volgens hen zorgt dit voor meer motivatie en een effectieve werkwijze.

“*Toen kregen we op eens heel veel achteraf gedaan. Dat was echt een super goede begeleiding. Hij had superduidelijk, ja hij heeft dat in bedrijfsleven gedaan natuurlijk, projectmanagement dus hij wist precies hoe die ons moest motiveren en hoe die targets moest stellen dus gebeurde toen ook heel veel.”* (VP1, FN20)

Hiernaast vinden de respondenten de persoonlijke interactie die tijdens de begeleiding plaats vindt bevorderend en behulpzaam bij het vorm geven aan een project. “*Dat doet die ook bij iedereen, het lijkt dat die echt aandacht aan je besteed.”* (VP5, FN6)

Verder blijkt uit de interviews dat de respondenten vinden, dat hun leiding ervaring met mensen met ASS heeft waardoor zij het gevoel hebben dat de omgang goed op hun behoeften afgestemd is. Hierbij hoort het tonen van geduld, het geven van genoeg tijd en de manier hoe dingen uitgelegd moeten worden. “*Ja ik denk sowieso dat, dat mensen zoals [naam] hebben wel een voorgeschiedenis met mensen met autisme, dus die hebben ook meer geduld denk ik.”* (VP5, FN6)

Organisatie in teams

Als laatste patroon blijkt uit de interviews dat een goede afstemming en organisatie binnen teams een bevorderde factor is. Respondenten geven aan dat zij zich onder elkaar konden helpen als zij niet verder wisten en een project op tijd klaar hadden, omdat de afstemming onder elkaar goed was. *“De groep waarmee ik ging werken gingen dat [opdracht] gewoon goed organiseren. We kregen de opdracht wel in de tijd af. Dat was toen gelukt.”* (VP3, FN26)

**Wat belemmert de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?**

Onduidelijkheid

Het eerste patroon dat gevonden werd is dat respondenten zich belemmerd voelen als zij tijdens het ontvangen van een project geen duidelijk uitleg krijgen. De respondenten ervaren de planning als te algemeen en niet goed uitgewerkt, hierdoor raken zij in verwarring. *“Dus ik denk niet dat de leidinggevende even duidelijk zijn geweest hoe zij [het project] willen hebben, wat er moet in staan, welke functionaliteiten het moet hebben (…). Als opdrachtgever moet je dat gewoon duidelijk weer geven.”* (VP3, FN30)

Hiernaast speelt de communicatie een belemmerde rol bij het begrijpen van projecten. Deze ervaren de respondenten als onduidelijk. Een respondent zei:

*“Ja, de communicatie hier bij WerkWent is altijd een beetje vaag, niet goed genoeg.”* (VP2, FN17)

Zelfstandig werken

Een ander gevonden patroon is het zelfstandig werken tijdens projecten wat respondenten als negatief ervaren. Zij missen hierin een uitgebreide (bege-)leiding en sturing. Dit zorgt volgens hen ervoor dat projecten langzamer worden uitgevoerd en zij vaak niet weten hoe zij een opdracht aan moeten pakken.

 *“Wij zijn toen gaan zitten een hebben een beetje globaal uitgetekend wat dat moet worden en daar zijn we een beetje vrijgelaten om te doen wat we willen en ja, zij hebben ook niet echt begeleid of zo.” (VP1, FN18).*

De respondenten geven verder aan dat zij vaak zelfstandig moeten werken omdat hun leiding vaak te druk is. Hierdoor worden te weinig afspraken ingeplant tijdens de uitvoering om met elkaar goed af te kunnen stemmen en het project zoals beoogt te realiseren. *“We hadden een afspraak gemaakt maar daar was [naam] de hele dag bezig, dus…de leiding hier is gewoon veel te druk om begeleiding te geven.”* (VP1, FN23)

Onzekerheid

Als laatste is onzekerheid als patroon gevonden. De respondenten geven aan dat zij weinig ervaring hebben met het omzetten van opdrachten waardoor zij minder goed weten wat zij moeten doen of vragen. “*Ja, dat moet je gewoon een keer ervaren hebben voordat je realiseert wordt wat je alles vergeten hebt te vragen. Nu zouden we eigenlijk nog een keer kunnen zitten om het te gaan tekenen.”* (VP1, FN21)

Verder geven de respondenten aan onzeker te zijn over de manier hoe zij projecten uitvoeren. Zij missen hierin de bevestiging en sturing door anderen. *“Er is geen tussentijdse controle voor mijn gevoel van: “wat ben je nu aan het doen, dan?” Je moet nu van dit punt naar dit punt werken.” Daar word je wel een beetje in de diepte gegroeid.”* (VP6, FN12)

**Deelvraag 3: “Welke aanpassingen zijn volgens de cliënten nodig om hun tijdens projecten te ondersteunen?”**

Om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden zijn de respondenten gestimuleerd om over mogelijke aanpassingen te praten die hen in de toekomst tijdens de projecten kunnen ondersteunen.

Duidelijke Planning maken

Een patroon wat naar voren komt is dat de respondenten een duidelijke planning als behulpzaam zouden ervaren. Hierbij hoort het zetten van targets en duidelijke gegevens over de uitvoer van een opdracht.

*“[Wat vind je dan belangrijk voor een toekomstig, duidelijk project aanpak ?] Dat we echt precies hebben, zeg maar een complete tekening van de [opdracht], hoe elk onderdeel individueel uitziet, welke mensen het kunnen gebruiken, hoe veel gebruikers erop moeten kunnen welke data moet op worden geslagen.”* (VP1, FN22)

Persoonlijke ondersteuning

Een ander patroon is de behoefte aan persoonlijke ondersteuning tijdens het uitvoeren van projecten. Hierin zou de leiding het werkproces meer kunnen begeleiden en sturing kunnen bieden, meedenken bij uitvoering en indien nodig aanpassingen met hun cliënten bedenken.

*“[En hoe zou je het anders willen zien?] Ik zou het wel fijn vinden als af en toe een keer gezegd wordt, “waar ben je nu?”, “Wat ben je nou aan het doen?”, “Misschien is het dit omdat dit en dit en dit…”* (VP6, FN13).

Afspraken inplannen

Als laatste patroon is de behoefte aan regelmatige afspraken gevonden, welke voorafgaand ingepland zouden moeten worden. Dit om ervoor te zorgen dat de begeleiding daadwerkelijk wordt gedaan “[(…) Zou je dit soort regelmatige afspraken willen plannen?] Ja, misschien om de twee drie weken zou ik dat wel fijn vinden.” (VP6, FN15)

CONCLUSIE

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de verschillende deelvragen en ten slotte op de hoofdvraag van dit onderzoek.

**Deelvraag 1: Hoe schatten de cliënten hun sociale vaardigheden tijdens de opdracht gesprek in?**

Uit dit onderzoek blijkt dat de meerderheid van de cliënten hun sociale vaardigheden tijdens de opdracht gesprek boven het gemiddelde inschatten. Dit staat echter in tegenstrijd met de waarneming van hun leiding. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat mensen met ASS over een beperkt vermogen aan zelfreflectie beschikken waardoor zij hun eigen gedrag slechter kunnen inschatten (**Williams & Wrigth, 2009**). Een ander mogelijkheid bestaat erin dat de respondenten tijdens de afname sociaal wenselijk hebben geantwoord. Dit zou overeenstemmen met literatuur waarin mensen met ASS geneigd zijn om wenselijk te antwoorden om ongemakkelijke interactie te mijden of snel te ontkomen (**Spek, 2013**). Een eenduidige verklaring voor de verschillende scores tussen de twee respondentengroepen en welke resultaten de werkelijkheid het beste weergeven kan echter uit de gegeven resultaten niet geconcludeerd worden.

**Deelvraag 2: “Hoe ervaren de cliënten van WerkWent het ontvangen en het uitvoeren van een project?”**

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat het spectrum aan ervaringen tussen de respondenten varieert.

Aan de ene kant blijkt dat cliënten continuïteit, dus dezelfde manier van uitleg, de manier van begeleiding en een goede organisatie binnen een team door de cliënten als bevorderend wordt ervaren.

Aan de andere kant lopen cliënten er tegenaan als het project gesprek te globaal wordt gegeven, de communicatie te vaag is en achteraf geen regelmatige begeleiding plaatsvindt. Hierdoor moeten zij vaak zelfstandig werken wat door cliënten als niet prettig wordt ervaren. Door hen onzekerheid, onder ander veroorzaakt door te weinig ervaring, weten cliënten niet hoe zij opdrachten moeten aanpakken en wat belangrijke vragen zijn.

Een verklaring voor de deels tegenstrijdige ervaringen kan zijn dat de cliënten verschillende vormen van ASS hebben waardoor ook hun beperkingen sterk verschillend uitvallen (**Spek, 2013**). Opvallend is ook dat continuïteit als bevorderend wordt ervaren terwijl bij WerkWent geen gestandaardiseerde opdrachtprocedure ingezet wordt. Het kan echter zijn dat de leidinggevenden dit onbewust toepassen, door hun ervaring met de doelgroep.

Wat betreft begeleiding kan geconcludeerd worden dat minder de kwaliteit dan de kwantiteit een problematische rol speelt. De cliënten lijken met de manier van de begeleiding tevreden te zijn maar vinden dat deze te weinig en te onregelmatig toegepast wordt, waardoor zij vaker zelfstandig moeten werken. Sommige cliënten geven aan dat zij wel in staat zijn zich zelfstandig goed te organiseren terwijl sommige dit als lastig ervaren, onzeker zijn en meer sturing nodig hebben, onder andere omdat zij nog niet veel ervaring hebben opgedaan. Dit komt ook met de literatuur overeen waaruit blijkt dat mensen met ASS niet goed met situaties kunnen omgaan die nieuw voor hen zijn omdat zij nog geen vaardigheden hebben aangeleerd om hiermee om te kunnen gaan. Dit kan stress en overbelasting veroorzaken (**Spek, 2013**).

Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de cliënten geen samenhang tussen het verloop van de projecten en hun sociale vaardigheden zien. In een positieve noch in een negatieve context. Dit hoeft echter niet te betekenen dat dit niet van invloed is op het verloop van de projecten. Uit literatuur is bekend dat mensen met ASS door hun beperking last kunnen hebben van vragen stellen, (non-)verbale signalen lastiger kunnen interpreteren en minder goed relevante informatie kunnen filteren (**Spek, 2013**). Dit kan een onderliggende factor spelen tijdens projecten waardoor de cliënten de uitleg als te globaal ervaren en niet om verduidelijking vragen.

**Deelvraag 3: Welke aanpassingen zijn volgens de cliënten nodig om hun tijdens projecten te ondersteunen?**

Volgens de cliënten zijn volgende aanpassingen in de toekomst belangrijk om hen te ondersteunen:

* Duidelijke planning van een project
* Persoonlijke ondersteuning
* Het inplannen van meer afspraken

Uit de resultaten van deelvraag 3 kan worden geconcludeerd dat de cliënten voor de toekomst behoefte hebben aan meer structuur en vaste afspraken tijdens de opdrachtprocedure. Dit komt overeen met de literatuur waaruit blijkt dat vaste rituelen en routines voor meer rust zorgen en het gevoel van veiligheid bij mensen met ASS verhoogt. Hierdoor kunnen zij beter inschatten wat zij kunnen verwachten hetgeen stressfactoren vermindert (**Spek, 2013, Simone, 2012**).

**Hoofdvraag: “Wat kan WerkWent tijdens een project ter ondersteuning aanbieden zodat de cliënten zelfstandig hieraan kunnen werken?”**

Uit de resultaten komt naar voren dat de cliënten van WerkWent problemen tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten vooral in externe factoren zien en niet bij zichzelf. Zoals eerder omschreven kan dit samenhangen met een laag reflectievermogen van mensen met ASS (**Williams & Wrigth, 2009**).

Voor dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat WerkWent in de toekomst, naast organisatorische aanpassingen (begeleiding, afspraken en planning), ook ondersteuning zou kunnen bieden door hun cliënten op het gebied van zelfwaarneming en zelfeffectiviteit te laten groeien. Dit om de cliënten bij toekomstige projecten beter in staat te stellen, zelfstandig naar oplossingen te zoeken en hieraan te werken.

AANBEVELING

Uit dit onderzoek komen de volgende aanbevelingen naar voren:

**1. Een opdrachtleiddraad voor de cliënten ontwikkelen**

De cliënten hebben behoefte aan meer structuur en duidelijkheid tijdens het bewerken van opdrachten binnen een project. Daarnaast vinden zij het lastig om hun werk tijdens een project zelfstandig vorm te geven. Daarom wordt aangeraden een opdrachtleiddraad visueel op papier/computer voor de cliënten te ontwikkelen. Hierop kunnen de belangrijkste onderwerpen, waarmee de cliënten tijdens een project te maken krijgen, stap voor stap zichtbaar gemaakt worden. Hierbij is te denken aan: Het vaststellen van een deadline, het inplannen van afspraken, targets opstellen en achtergrondinformatie van een opdracht verwerven. Dit kan de cliënten erbij helpen zich op de belangrijkste onderwerpen te focussen zonder door irrelevante informatie afgeleid te worden (AUTEA, z.d.). Verder biedt een opdrachtleiddraad de mogelijkheid om voor een bepaalde structuur tijdens het projectgesprek te zorgen en zo het gevoel van veiligheid creëren (Autismus-Kultur, 2018). De cliënten kunnen tijdens een gesprek met de leiding de opdrachtleiddraad erbij pakken als zij niet verder kunnen, om aan de hand van bepaalde topics vragen te stellen, om benodigde informatie te verwerven. Hiernaast biedt een opdrachtleiddraad een laagdrempelige mogelijkheid om een gesprek aan te gaan. Door een opdrachtleiddraad zijn de cliënten uiteindelijk in staat om zelfstandig vorm en structuur aan hun project te geven. Hierdoor kunnen zij zelfverzekerdheid opbouwen en hun eigen effectiviteit leren kennen. Het ontwikkelen van een opdrachtleiddraad kan ondersteund worden door het betrekken van de TEACCH-methode (Autismushamburg, 2017).

**2. Reflectiegroepen**

Omdat de cliënten vooral externe factoren als oorzaak voor problemen tijdens projecten waarnemen, zou het kunnen helpen de waarneming actief op de cliënten zelf te richten. Dit om de eigen groei te bevorderen. Daarom wordt aangeraden in regelmatige perioden van een half jaar reflectiegroepen te organiseren waarin typische werksituaties met hulp van rollenspelen nagespeeld zouden kunnen worden. Met hulp van cameraopnames kan het gedrag van de cliënten achteraf door de groep en een groepsleider geëvalueerd worden (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Cliënten met veel ervaring kunnen hierin hun expertise met andere collega’s delen. Mogelijke verbeterpunten en vragen kunnen in de groep besproken worden. Door de uitwisseling onder elkaar kunnen de cliënten tegelijkertijd hun sociale vaardigheden trainen (Simone, 2012).

**3. Begeleiding intensiveren**

Het wordt aangeraden om de begeleiding bij WerkWent te intensiveren om cliënten de benodigde aandacht te kunnen bieden. Dit door het inzetten van getrainde begeleiders en vaste bijeenkomsten waar de voortgang van een opdracht besproken kan worden.

DISCUSSIE

Tijdens de afname van de interviews werd duidelijk dat de cliënten last hadden van het beantwoorden van open vragen. Hiernaast konden zij vaak geen voorbeelden uit hun werkervaring benoemen. Hierdoor waren de interviews vaak oppervlakkig en lastig te voeren. Voor dit onderzoek was het belangrijk de ervaringen van de cliënten te achterhalen. Hiervoor is een interview een passend instrument om veel informatie te verwerven. Desondanks tonen de ervaringen tijdens dit onderzoek dat dit instrument blijkbaar niet helemaal geschikt voor de doelgroep is. Het sturen van een voorafgaande e-mail aan de cliënten met voldoende informatie over de interviewinhoud kon blijkbaar niet bijdragen aan het voorkomen van overvraging.

Daarnaast heeft dit onderzoek laten zien dat de ervaringen en waarnemingen bij de respondenten deels heel verschillend zijn waardoor de resultaten niet helemaal eenduidig zijn. Omdat bij het huidig onderzoek gebruik is gemaakt van een kleine steekproef bestaande uit 6 cliënten brengt dit een limiteerde uitdrukkingskracht voor de resultaten met zich mee. Desondanks komen de gevonden resultaten wel overeen met de vakliteratuur.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de cliënten hun sociale vaardigheden positief inschatten wat in tegenstelling staat met de inschatting van hun leiding. Ook blijkt deze inschatting niet met de literatuur en de ervaringen tijdens dit onderzoek overeen te komen. Omdat mensen met ASS bekend staan voor de neiging om sociaal wenselijk te antwoorden is het mogelijk dat dit invloed had op de resultaten. Dit doet afbreuk aan de validiteit van deze meeting.

Vervolgonderzoek:

Dit onderzoek heeft laten zien dat de inschatting van de cliënten met betrekking tot hun sociale vaardigheden anders uitvalt dan die van de leidinggevenden. Om vast te kunnen stellen welke inschatting de werkelijkheid het best benadert zou hier vervolgonderzoek naar moeten worden gedaan. Dit zou mogelijk kunnen worden uitgevoerd door een tweede meeting aan de hand van observaties tijdens projecten. Dit vergroot de kans op een duidelijk resultaat (van der Donk & van Lanen, 2015). Verder zou in het vervolgonderzoek een grotere steekproef kunnen worden gekozen. Een grotere groep kan de resultaten stabiliseren en zo de betrouwbaarheid vergroten.

LITERATUUR

Adriaansen, M., & Caris, J. (2011). *Elementaire sociale vaardigheden* (derde druk). Houten: Bohn Stafleur van Loghum

AUTEA. (z.d). TEAACH*.* Geraadpleegd op 20 august 2018, van <http://www.autea.de/autismus/teacch/>

Autismushamburg. (2017). TEACCH. Geraadpleegd op 17 september 2018, van <http://www.autismushamburg.de/teacch.html>

# Autismus-Kultur. (2018). TEACCH: Tagesplan zur visuellen Strukturierung. Geraadpleegd op 17 september 2018, van <https://autismus-kultur.de/autismus/alltag/teacch-tagesplaene-zur-visuellen-strukturierung.html>

Baarda, B., de Goede, M., & van der Meer-Middelburg, A. (2007) *Basisboek Interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews* (Tweede herziene druk). Houten: Wolters-Noordhoff

Brinkman, J. (2008). *Beroep op onderzoek: Van doelgerichte onderzoeksopzet tot toepasbare conclusie.* Groningen/Houten: Noordhoff

# Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). StatLine: Ervaren gezondheid, zorggebruik en leefstijl bij kinderen tot 12 jaar. Geraadpleegd op 22 oktober 2018, van http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=83716ned&D1=12&D2=a&D3=0&D4=0&D5=0-3&HD=180627-1313&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4

De Rijdt, C., Serrien. B. & van Dam, C. (2017). *Praktijkboek over oplossingsgericht werken & visualisaties bij mensen met een verstandelijke beperking: Visualiseer wat werk* (Tweede, herziene en vermeerderde druk). Antwerpen/Apeldoorn: Garant

Donders, W. (2011). *Coachende gespreksvoering* (2e druk). Den Haag: Boom Lemma

Donk, C. van der., & Lanen, B. van. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (Tweede, herziene druk).Bussum: Coutinho.

# Forshaw, M., (2013). *Your Undergraduate Psychology Project: A Student Guide* (second edition) London: BPS Blackwell

Glen, I., Jung, F., Micheel, J. & Probst, P. (2010). Tertiary-preventive interventions for Autism Spectrum Disorders (ASD) in children and adults: An evaluativesynthesis of two TEACCH based outcome studies. Gedownload op 26 juni 2018, van <http://www.lifespan.it/client/abstract/ENG208_2.pdf>

Kaufman, L., & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer* (2de editie). Amsterdam: Pearson Benelux.

Michelbrink, F. (2012). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn* (Zestiende druk). Amsterdam: SWP

Nederlands Jeugdinstituut. (2018). Cijfers over Jeugd en Opvoeding: Autisme. Geraadpleegd op 22. Oktober 2018, op https://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Cijfers-per-onderwerp/Cijfers-per-onderwerp-Autisme

Renkens, J. & van Overbeek, N. (2015). Handleiding tp: verwerken interviews & andere kwalitatieve data.[Han-Scholar]. Gedownload op 08 maart 2018, van <https://study.han.nl/sites/ivps/tp/4_ONI/Studiemateriaal/Omgaan_met_narratieve_data.pdf>

Simone, R. (2012). *Werken met asperger: Tips & tools voor mensen met Asperger, collega`s en werkgevers*. Amsterdam: Hogrefe

Spek, A. (2013). *Autismespectrumstoornissen bij volwassenen: Een praktische gids voor volwassenen met ASS, naastbetrokkenen en hulpverleners.* Amsterdam: Hogrefe

Williams, C., & Wrigth, B. (2009) *Hulpgids autisme: praktische strategieën voor ouders en begeleiders (derde oplage).* Amsterdam: Nieuwezijds

BIJLAGE 1: INTERVIEWGUIDE

 Interviewguide

|  |
| --- |
|  Introductie  |
| Intro | Ik ben blij dat je de tijd hebt genomen om aan dit gesprek deel te nemen. Bedankt hiervoor. Als het goed is heb je al informatie over dit onderzoek en de onderdelen van dit interview gekregen. Klopt dat? |
| Doel van het onderzoek | Zoals eerder beschreven gaat het bij dit onderzoek over de opdrachtprocedure bij WerkWent en mogelijke aanpassingen hiervan. Ik ga hiervoor een aantal van jullie over dit thema bevragen. Hierbij gaat het vooral over jullie ervaringen tijdens het opdrachtgesprek en de uitvoeringsfase.Jouw inbreng bij dit interview is belangrijk voor dit onderzoek, omdat het een bijdrage levert aan het ontwikkelingsproces van een mogelijke verbetering van de opdrachtprocedure. Tijdens het gesprek zal ik vooral naar je luisteren en vragen volgens een schema stellen. |
| Onderwerpen | Zoals eerder benoemd komen de volgende thema’s aan bod:* Het opdrachtgesprek
* Dingen die goed lopen en dingen waar je tegen aanloopt
* Het verbeteren van de opdrachtprocedure
 |
| Duur van het interview | Het interview duurt ongeveer 30 minuten. |
| Anonimiteit en vertrouwelijkheid | De ontvangen gegevens en resultaten uit dit interview zijn vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt. Je zal dan ook niet identificeerbaar zijn uit de gegevens. Verder zal de ruwe data niet verstrekt worden aan derden of voor ander onderzoek gebruikt worden.  |
| Vervroegd stoppen | Omdat je deelname aan dit interview vrijwillig is, kan je elk moment ermee stoppen zonder een reden te hoeven geven. Wij gaan dan niet verder met het gesprek. Verder is het mogelijk geen antwoord op een vraag te geven, als je dat niet wilt. |
| Opname | Zoals eerder benoemd maak ik bij dit onderzoek gebruik van opnameapparatuur, waarmee dit gesprek wordt opgenomen.Met hulp van de opname kan ik het gesprek later overtypen en de gegevens analyseren. Ga je hiermee nog steeds akkoord? |
| Taken benoemen | Ik ga zo het interview bij je afnemen. Hiervoor heb ik voor ieder thema een aantal open en/of gesloten hoofd- en subvragen. Er zijn geen foute antwoorden mogelijk. Het gaat puur over jouw menig en ervaringen. Bij sommige vragen geef ik begrippen aan, waar je bij het geven van een antwoord aan kunt oriënteren. Zou je bij een vraag verder uitleg nodig hebben kan je dat altijd aangeven. |
| Topics, mogelijke hoofdvragen/ subvragen |
| 1. **Algemeen**

Topics: Leeftijd, geslacht, afkomst, opleiding | **Intro: Voordat wij met de hoofdthema’s beginnen zou je iets over jezelf kunnen vertellen?**Subvragen:* (Wat is jou geslacht?)
* Hoe oud ben jij?
* Wat is jouw afkomst?
* Welk opleiding ben je gevolgd?
 |
| 1. **Ervaring tijdens opdrachtprocedure**

Topics: projecten, ontvangen ervaringen, werk, uitvoer, samenwerking, belemmerende/ bevorderende factoren | Intro: Het thema van dit onderzoek zijn de projecten. Ik heb het signaal ontvangen dat tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten soms wat dingen mislopen. Hoe zijn jouw ervaringen hiermee?Subvraag:* Zijn er dingen waar je tegen aanloopt?
* Wat vind je goed gaan tijdens de opdrachtprocedure?
* Wat maakt een opdracht duidelijk voor jou?
* Zijn de opdrachten altijd helder voor jou?
 |
| 1. **Voorbeelden**

Topics: Voorbeeldsituatie, goed/slecht, projecten, uitvoeringsfase, bevorderende/belemmerende factoren  | Kan je een situatie tijdens het ontvangen van een project of de uitvoeringsfase benoemen waar je tegen iets aanliep?/Kan je een situatie tijdens het ontvangen van een project of de uitvoeringsfase hiervan benoemen waarvan je zegt dat deze bevorderend was?Subvragen STAR:* *Situatie:* Waar vond het plaats? Wie was erbij betrokken? Wat waren de omstandigheden?
* *Taak:* Wat was jouw taak? Wat wilde jij?
* *Actie:* Wat heb je precies gedaan?
* Wat vond je toen lastig?
* Geef a.u.b. zo precies als mogelijk aan, wat jij er lastig aan vond?

*Resultaat:* Wat was het effect van jouw gedrag? Was het effect gewenst of ongewenst?* Zijn er uitzonderingen? Wanneer ging het wel goed?
* Hoe komt het dat je hier minder last had van xy?
 |
| 1. **Aanpassingen**

Topics: behoefte, hulpmiddelen, ondersteuning, duidelijkheid, begeleiding | Wat zou je in toekomst anders willen zien tijdens projecten?Subvragen: * Wat zou je erbij kunnen helpen dat de opdracht duidelijk voor je is?
* Wat zou je erbij kunnen helpen dat je het project beter kunt omzetten?
* Wat zou je kunnen ondersteunen?
* Wie kan je helpen om een project beter te kunnen uitvoeren?
* Welke (hulp)middelen zo je willen gebruiken?
 |
|  Afsluiting |
| Afsluiting interview | Wil je nog iets toevoegen aan dit gesprek?Zijn er nog dingen die niet aan bod zijn gekomen in het gesprek maar die je wel belangrijk vindt om te vertellen?Wat vond je van het interview?  |
| Volgende stappen | Het interview zal worden uitgewerkt. Vervolgens gaan wij de uitkomsten van de analyse in de groep bespreken. Hier zullen geen individuele uitkomsten worden besproken maar samenvattingen van alle informatie uit de interviews. |
| Bedankt voor het interview | Ik wil je graag bedanken voor je tijd en je deelname aan het interview.  |
| Vragen | Heb je nog vragen?Zo niet heb je nog altijd de kans contact met me op te nemen. |

BIJLAGE 2: SCREENSHOT CODERINGSFORMAT



BIJLAGE 3: ANALYSESETS

|  |
| --- |
| **Deelvraag 2:****“Hoe ervaren de cliënten van WerkWent het ontvangen en het uitvoeren van een project?”** |
| * **Wat bevorderd de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?**
 |
| Projecten ontvangen | Cliënt + leidinggevende | Tevreden |
| Projecten uitvoeren | Cliënt + Team | Positief |
| Projecten uitvoeren | Cliënt | Positief |
| Projecten uitvoeren + begeleiding | Cliënt + leidinggevende | Tevreden |
| * **Wat belemmerd de cliënten tijdens het ontvangen en uitvoeren van projecten?**
 |
| Projecten uitvoeren | Cliënt | Negatief |
| Projecten uitvoeren + begeleiding | Cliënt+ leidinggevende | Ontevreden |
| Projecten ontvangen | Cliënt + leidinggevende | Ontevreden |

|  |
| --- |
| **Deelvraag 3:** **“Welke aanpassingen zijn volgens de cliënten nodig om hun tijdens projecten te ondersteunen?”** |
| Aanpassing + organisatie | Leidinggevende+ Cliënt | Behoefte |
| Aanpassing + begeleiding | Leidinggevende | Behoefte |

BIJLAGE 4: ENQUÊTE CLIENTEN/LEIDING

Vaardigheden inschatten

Voor je ligt een vragenlijst over jouw sociale vaardigheden/ de sociale vaardigheden van je cliënten. Hierin word gevraagd om jezelf/je cliënt op verschillende facetten van sociale vaardigheden tijdens de opdrachtprocedure bij WerkWent in te schatten. Dit op een schaal van 1 tot 5. Hierbij staat een 1 voor “geen vaardigheid” en een 5 voor “veel vaardigheid”.

Voorbeeld vijf punt schaal: Hoe tevreden ben je met het weer deze zomer?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Helemaal niet tevreden** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Helemaal tevreden** |

Als je het weer deze zomer erg prachtig vindt zou je op deze schaal een 5 moeten aankruisen. Hoe ontevredener je bent met het weer zo lager moet het cijfer zijn, die je aankruist. Bijvoorbeeld een 3 voor “neutraal” of een 1 voor “helemaal niet tevreden”.

Hieronder vind je 6 stellingen met betrekking op je/de sociale vaardigheden. Neem je de tijd voor het beantwoorden hiervan. Voorafgaand aan ieder inschatting word je gevraagd om een korte uitleg van de sociale vaardigheid te geven. Aansluitend wordt een voorbeeld door de onderzoeker gegeven. Dit om ervoor te zorgen, dat de definities van de stelling hetzelfde bij onderzoeker en respondent zijn. Als je vragen hebt, kun je dat altijd aangeven.

*1= Geen vaardigheid*

*2= Weinig vaardigheid*

*3= gemiddelde vaardigheid*

*4= goede vaardigheid*

*5= Veel vaardigheid*

* Hoe scoor je op volgende sociale vaardigheden tijdens de opdrachtprocedure?/ Hoe scoren je cliënten op volgende sociale vaardigheden tijdens de opdrachtprocedure?

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Inzicht voor anderen hebben**

1. Waarnemen van behoeften van iemand anders

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel vaardigheid** |

* *Voorbeeld: Je merkt aan de lichaamshouding of de verbale uiting van je Baas dat die een behoefte heeft. Bijvoorbeeld: Je Baas kijkt tijdens het gesprek vaker op zijn horloge.*
1. Juist interpreteren van de behoeften van iemand anders

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel vaardigheid** |

* *Voorbeeld: Tijdens een gesprek met je Baas merk je, dat hij/zij vaker op zijn horloge kijkt. Een interpretatie ervan zou kunnen zijn, dat hij haast heeft en het gesprek snel wil afronden.*
1. Juist interpreteren van de verbale uitingen van iemand anders

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel vaardigheid** |

* *Voorbeeld: Je baas vraagt wanneer het traject af kan zijn. Een juiste interpretatie hiervan zou kunnen zijn, dat je baas graag een datum van jou wil horen*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Zelfinzicht hebben**

1. Eigen emoties op een effectieve manier uiten (Bijvoorbeeld boosheid, frustratie ect.)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel vaardigheid** |

* *Voorbeeld: Soms kan het zijn, dat je oneens bent je Baas. Dit kan frustrerend zijn. Een effectieve manier om dit te uiten zou kunnen zijn, om je irritatie op een rustige manier uit te leggen en de reden voor je frustratie mee te delen.*

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Aandacht hebben voor andermans gevoelens/ behoeftes**

1. Naar iemand luisteren

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel****vaardigheid** |

* *Voorbeeld: Je luistert concentreert naar je Baas, ook als je door iets anders afgeleid wordt of het onderwerp niet interessant vindt.*
1. Effectief op iemands anders verhaal reageren (Met vragen en/of meningsuitingen)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geen vaardigheid** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Veel****vaardigheid** |

* *Voorbeeld*: Je baas zegt, dat de opdracht snel af moet zijn. Een effectieve, dus doelgerichte reactie hierop zou kunnen zijn dat je vraagt wat je interactiepartner met “snel” bedoeld, of hij/zij daar meer inhoud aan kan geven.

BIJLAGE 5: SCREENSHOT ANALYSE VRAGENLIJST



BIJLAGE 6: OPERATIONALISATIE “SOCIALE VAARDIGHEDEN”

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SOCIALE VAARDIGHEID** (Adriaansen & Caris, 2011) | **DEFINITIE**(Adriaansen & Caris, 2011) | **VOORBEELD WERKCONTEXT**(WerkWent,2018) |
| **Waarnemen van behoeften van iemand anders** | Het opmerken van een boodschap die de zender (non-)verbaal meedeelt. | Waarneming→ Je interactiepartner kijkt tijdens een gesprek vaker op zijn horloge. |
| **Juiste interpretatie van behoeften van iemand anders** | De boodschap wordt aan de hand van ervaring en de context gedecodeerd. | Interpretatie→ Je interactiepartner heeft haast en wil het gesprek snel tot een eind brengen. |
| **Interpreteren van verbale uitingen van iemand anders** | De verbale uiting of vraag wordt aan de hand van ervaring en de context gedecodeerd. | Je interactiepartner vraagt wanneer het traject af kan zijn. Interpretatie → Je interactiepartner wil een precieze datum horen.  |
| **Eigen emoties op een effectieve manier uiten** | De eigen emoties worden zodanig verbaal meegedeeld, dat de interactiepartner dit niet als een persoonlijke aanval opvat.  | De opmerking van je interactiepartner frustreert je. Effectieve uiting → Je legt je interactiepartner op een rustige manier uit dat je gefrustreerd bent en wat de reden hiervoor is.  |
| **Naar iemand luisteren** | Een gesprekspartner de gelegenheid geven zich zonder onderbreking te kunnen uiten door onverdeelde aandacht.  | Je interactiepartner praat over een nieuwe opdracht. Luisteren→ Terwijl je de opdracht niet interessant vindt luister je geconcentreerd. De interactiepartner kan met hoofdknikken of het houden van oogcontact gesignaleerd worden dat je luistert. |
| **Effectief met vragen en meningsuitingen op iemands anders verhaal reageren** | Het stellen van vragen ter verduidelijking van het gesprokene of het geven van een eigen mening om de uitwisseling met de gesprekspartner te stimuleren  | Je interactiepartner zegt dat de opdracht snel af moet zijn. Effectief met een vraag reageren → Je vraagt naar wat je interactiepartner met “snel” bedoeld, of hij/zij daar meer inhoud aan kan geven.  |

BIJLAGE 7: EMAIL RESPONDENTEN

Beste Deelnemers,

Omdat uit de afgelopen gesprekken tevoorschijn is gekomen dat sommige van jullie het lastig vinden om spontaan met voorbeelden te komen, heb ik jullie in de bijlage van deze mail een formulier met de vragenlijst en interviewtopics van het aankomend meetmoment toegevoegd. M.b.v. de bijlage is het mogelijk zich goed op het gesprek voor te bereiden.

De gesprekken vinden deze week op donderdag en vrijdag plaats. Ik spreek jullie dan een voor een aan.

Met vriendelijke groet,

Lena

BIJLAGE 8: INFORMED CONSENT

**Toestemming deelname onderzoek…… (titel).**

Ik geef toestemming voor deelname aan het onderzoek

\* Ik kies er zelf voor om mee te doen met dit onderzoek.

\* Ik mag altijd stoppen. Ik hoef dan niet uit te leggen waarom ik wil stoppen met het onderzoek.

\* De onderzoeker heeft mij duidelijk uitgelegd waar het onderzoek over gaat en wat meedoen met het onderzoek voor mij betekent.

\* Mijn vragen zijn door de onderzoeker goed beantwoord.

\* Als ik nog vragen heb over het onderzoek, zal de onderzoeker die beantwoorden.

\* Er mogen WEL/GEEN\* geluidsopnamen/beeldopnamen\* gemaakt worden. Deze opname wordt alleen gebruikt om precies op te kunnen schrijven wat ik gezegd heb. Als het onderzoek klaar is wordt de opname gewist.

\* De onderzoeker zal mijn naam niet noemen als hij vertelt aan anderen over het onderzoek.

\* De onderzoeker zal mijn naam niet noemen in het verslag dat hij schrijft over het onderzoek.

Datum:

Naam deelnemer:

Handtekening:

Naam onderzoeker:

Handtekening:

\*doorstrepen wat niet van toepassing is.