



Dagbesteding De Linde in ontwikkeling

Onderzoeksrapport

DOORSTROMING VAN DAGBESTEDING NAAR REGULIER WERK

| Juni 2018 |

Dagbesteding De Linde in ontwikkeling

Onderzoek naar de doorstroming van dagbesteding naar regulier werk

Juni 2018

Uitgevoerd als afstudeeronderzoek SPH en MWD, Hogeschool Viaa te Zwolle.

Mirjam Logtenberg 1410057

Cynthia de Jonge 1410174

Evert Geersing 1410769

Jessica Schuurhuis 1110247

Opdrachtgever: De Linde, Hasselt

1^e beoordelaar: Dr. M. Algera

2^e beoordelaars: Drs. C. Westerik en drs. D. Sein

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van De Linde.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	6
Summary	9
Hoofdstuk 1: Aanleiding	12
Inleiding.....	12
1.1 Opdrachtgever	12
1.2 Aanleiding van het onderzoek.....	12
Hoofdstuk 2: Theoretische introductie	14
Inleiding.....	14
2.1 Oriëntatie op het gebied van reglementen.....	14
2.1.1 Beschut werk.....	15
2.1.2 De gemeente en haar verantwoordelijkheid	15
2.1.3 Loonkostensubsidie.....	16
2.1.4 Winst voor de werknemer	16
2.1.5 Voorzieningen	17
2.1.6 Op de proef	17
2.2 Ontwikkelingen en kansen	17
2.2.1 Micro- meso- en macroniveau	18
2.2.2 Kansen Participatiewet	19
2.3 Knelpunten nader onderzocht	20
2.3.1 Sociale werkplaatsen en beschut werk	20
2.3.2 Gebrek aan hulp en kennis.....	21
2.3.3 De stap naar het doorstromen.....	22
Hoofdstuk 3: Probleemstelling.....	24
3.1 Hoofdvraag.....	24
3.2 Deelvragen	24
Hoofdstuk 4: Methodologie	25
Inleiding.....	25
4.1 Populatie	25
4.2 Meetinstrumenten en kwaliteit	26
4.3 Betrouwbaarheid en validiteit	27
4.4 Analysemethoden	28
4.5 Toelichting analysemethoden	28
4.5.1 Kwantitatieve analyse	28

4.5.2 Kwalitatieve analyse	28
4.6 Begrippenuitleg	29
Hoofdstuk 5: Resultaten	30
Inleiding	30
5.1 Onderzoeksresultaten per deelvraag	30
Inleiding	30
5.1.1 Deelvraag 1	30
5.1.2 Deelvraag 2	31
5.1.3 Deelvraag 3	37
5.1.4 Deelvraag 4	37
5.1.5 Deelvraag 5	38
5.1.6 Deelvraag 6	38
Hoofdstuk 6: Conclusie	40
Inleiding	40
6.1 Beantwoorde deelvragen	40
6.2 Eindconclusie	43
Inleiding	43
6.2.1 Mogelijkheden	43
6.2.2 Belemmeringen	43
6.2.3 Vergroten van mogelijkheden en verminderen van belemmeringen	44
Hoofdstuk 7: Aanbevelingen en discussie	45
Inleiding	45
7.1 Aanbevelingen	45
7.2 Discussie	47
7.3 Evaluatie onderzoek	49
Bibliografie	50
Bijlage 1: Meetinstrumenten	53
Bijlage 2: Overzicht codes interviews	58

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport "Dagbesteding De Linde in ontwikkeling".

Wij zijn Mirjam Logtenberg, Cynthia de Jonge, Evert Geersing en Jessica Schuurhuis en volgen de opleiding Social Work op de Hogeschool Viaa. In het kader van ons afstuderen hebben wij dit onderzoek bij De Linde in Hasselt uitgevoerd.

Tijdens overleg met de opdrachtgever kwam het onderzoeksthema 'doorstromen naar een reguliere werkplek' naar voren. De opdrachtgever gaf aan dat ze zich meer wilde verdiepen in dit thema. Het onderwerp was wel eens besproken, maar bleef wat ondergeschoven. De Linde wilde daarom dit thema meer daglicht geven.

De Linde vindt het belangrijk dat er naar de mogelijkheden van de cliënten wordt gekeken. In het verslag zult u meer lezen over De Linde als instelling. De Linde wil nog meer kansen creëren voor hun medewerkers. In dit verslag nemen wij u mee in het onderzoek naar de doorstroming van mensen met een verstandelijk beperking vanuit De Linde, naar een reguliere werkplek.

Het onderzoek hebben wij succesvol kunnen afronden met behulp van een aantal belangrijke personen. Wij willen allereerst Ingrid Stam bedanken voor de mogelijkheid om ons onderzoek bij De Linde te mogen uitvoeren. Ook bedanken wij Andries Weistra van gemeente Zwartewaterland voor het meedenken en het verstrekken van informatie. Verder willen wij onze begeleider Marco Algera, medebeoordelaars Christien Westerik en Dick Sein bedanken voor de begeleiding en feedback die zij ons hebben geboden. Ten slotte willen wij graag de respondenten bedanken; zowel de begeleiders en cliënten vanuit De Linde als de bedrijven vanuit gemeente Zwartewaterland. Door hen hebben wij nieuwe inzichten opgedaan en de resultaten verzameld om ons onderzoek te laten slagen.

Wij wensen De Linde en haar medewerkers en cliënten veel succes voor in de toekomst en wij hopen dat het onderzoek voldoende heeft bijgedragen.

Zwolle, Juni 2018

Mirjam Logtenberg

Cynthia de Jonge

Evert Geersing

Jessica Schuurhuis

Samenvatting

Onderwerp en opzet van het onderzoek

Het waarmaken van reguliere werkplekken voor mensen met een beperking is in de Nederlandse maatschappij reeds van start gegaan. Desondanks is er nog een groot aantal mensen met een beperking **dat** nog geen reguliere baan heeft. Zo wil de opdrachtgever van dit onderzoek, De Linde in Hasselt, als arbeidsmatige dagbesteding een bijdrage leveren aan de doorstroming van een aantal cliënten naar een reguliere werkplek. Er ligt geen duidelijk plan hoe De Linde haar cliënten hierin kan begeleiden.

Omdat er geen duidelijk plan bestaat, heeft de onderzoeksgroep ervoor gekozen om in beeld te krijgen welke vormen van kennis en ervaring er bestaan. In dit onderzoek is aandacht besteed aan drie partijen die te maken hebben met het regulier werk. Dit zijn: de bedrijven (uit sectoren detailhandel, horeca, schoonmaakwerk en productiewerk) in gemeente Zwartewaterland, begeleiders van De Linde en cliënten van De Linde. Op deze manier is een zo compleet mogelijk beeld ontstaan van de aspecten die zowel bevorderend als belemmerend zijn voor het organiseren van regulier werk.

De centrale vraagstelling van dit onderzoek is:

“Wat zijn de mogelijkheden en belemmeringen voor De Linde, om cliënten door te laten stromen vanuit De Linde naar een externe, reguliere betaalde werkplek en hoe kan De Linde de mogelijkheden vergroten?”

Om een antwoord te krijgen op de hoofdvraag zijn er deelvragen opgesteld. De deelvragen zijn samengesteld door middel van informatie van de opdrachtgever en theorie:

Deelvraag 1: Naar welke arbeidssectoren zou De Linde cliënten kunnen laten doorstromen binnen de gemeente Zwartewaterland?

Deelvraag 2: Welke verwachtingen en ervaringen hebben reguliere werkplekken, in de gemeente Zwartewaterland, bij het in dienst nemen van iemand met een verstandelijke beperking wat betreft vaardigheden, houding en taken?

Deelvraag 3: Wat vinden cliënten zelf van het eventuele doorstromen naar een reguliere, betaalde werkplek?

Deelvraag 4: Wat hebben cliënten, volgens henzelf en volgens begeleiders, nodig met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning om door te stromen naar een reguliere werkplek?

Deelvraag 5: Wat is de visie van begeleiders op het doorstromen van cliënten naar een reguliere, betaalde werkplek?

Deelvraag 6: Wat kan de rol zijn van de begeleiders vanuit De Linde in het vergroten van de mogelijkheden en wat hebben begeleiders hierin nodig?

Methodologie

Om een antwoord te krijgen op de deelvragen en de uiteindelijke hoofdvraag, is zowel op kwalitatieve als op kwantitatieve wijze onderzoek uitgevoerd. In dit onderzoek zijn er gegevens verzameld door middel van een gestructureerd interview; dit is afgenomen bij negen begeleiders en acht cliënten van De Linde. Bij 39 bedrijven, verdeeld over de sectoren detailhandel, horeca, schoonmaakwerk en productiewerk, is gebruik gemaakt van enquêtes. Daarnaast behoorde de gemeente Zwartewaterland ook tot de populatie die betrokken werd in dit onderzoek. De onderzoeksgroep heeft naar aanleiding van de realisatie van regulier werk in gemeenten een interview gehad met een beleidsmedewerker van het Sociaal Domein. Dit had als doel om te weten te komen op welke manier deze gemeente de doorstroming van mensen met een beperking naar een reguliere werkplek mogelijk maakt.

De verzamelde data zijn op kwantitatieve en kwalitatieve wijze geanalyseerd. Deze resultaten zijn door de onderzoeksgroep gebruikt om de deelvragen te beantwoorden. De enquêtes zijn afgenomen middels Google formulieren, waarvan het merendeel bestond uit gesloten vragen. Vervolgens zijn de verzamelde gegevens van de 39 bedrijven overzichtelijk weergegeven in een codeboek. Daarop is per vraag een grafiek, tabel of diagram

gemaakt. Er is gekozen om de frequentie van een bepaald antwoord te tellen en gegevens in procenten te verdelen. Vervolgens is gekeken welke gegevens bij de deelvragen behoorden en kon op die manier antwoord gegeven worden op de desbetreffende vragen.

Bij de interviews werden de vragen voornamelijk opengesteld. Er was ruimte voor eigen inbreng, wat de kwaliteit van het onderzoek vergrootte. De interviews van de negen professionals en acht cliënten werden getranscribeerd. Daarop zijn samenvattingen gemaakt en heeft de onderzoeksgroep de stappen doorlopen totdat er codes ontstonden door terugkomende thema's. Aansluitend is er een samenvatting gemaakt van de codes, onderbouwd met theorie uit het eigen onderzoek. Aan de hand van deze gegevens is er antwoord gegeven op de deelvragen 3, 4, 5 en 6.

Resultaten

Bij de kwantitatieve analyse van de enquêtes werd duidelijk dat van de 39 benaderde bedrijven: elf bedrijven onder horeca, dertien bedrijven onder de sector detailhandel, negen bedrijven onder de sector productiewerk en zes bedrijven onder de sector schoonmaakwerk vallen. Er is gebleken dat de bedrijven uit de sector productiewerk de meeste mensen met een beperking in dienst hebben en/of open staan om iemand met een beperking in dienst te nemen. Kort daarop komen de sectoren horeca en detailhandel. Binnen de sector schoonmaakwerk kwamen geen positieve resultaten. Bij de verwachtingen werd duidelijk dat er qua vaardigheden vooral: sociale vaardigheden, punctualiteit, zelfstandigheid, handvaardigheid en werkkraft genoemd werd door de bedrijven. Daarnaast is genoemd dat een persoonlijke uitstraling, actieve houding, zelfstandige houding, gemotiveerde houding en positieve houding van belang zijn om in een bedrijf te kunnen werken. Daarbij zou iemand met een beperking schoonmaakwerkzaamheden, productiewerk, winkelwerkzaamheden, bedieningswerkzaamheden en ondersteunende/voorbereidende werkzaamheden kunnen doen.

Uit de kwalitatieve analyse bleek dat de helft van de cliënten van De Linde aangeeft De Linde een fijne werkplek te vinden en dat zij niet weg willen. De onderzoeksgroep concludeert dat de andere helft van de cliënten wel open staat om eventueel door te stromen. De cliënten geven aan dat zij voordelen zien in het doen van regulier werk, namelijk: een betere financiële situatie en maatschappelijke betrokkenheid. De nadelen zijn, volgens hen: onzekerheid over huidige uitkering, twijfel over voldoende en juiste begeleiding op de werkvloer, kans op ontslag en moeite met omgaan van druk en spanning op de werkvloer.

Op de vraag wat de cliënten, volgens henzelf en begeleiders, nodig hebben met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning bij het doorstromen naar een reguliere werkplek, worden door cliënten geen concrete vaardigheden genoemd. Er wordt door de onderzoeksgroep wel geconcludeerd dat er duidelijk behoefte is aan goede begeleiding.

Volgens de begeleiders hebben hun cliënten sociale vaardigheden, aan afspraken houden, feedback kunnen ontvangen en vaardigheden bij de werkplek nodig om te kunnen doorstromen. De begeleiders vinden het belangrijk dat er goed contact is met de mogelijke werkgever en geven aan het belangrijk te vinden dat er goede afspraken zijn, duidelijke verwachtingen en goede afstemming met de werkplek.

De onderzoeksgroep heeft, bij het afnemen van de interviews bij begeleiders, gemerkt dat er grotendeels een positieve mening is over het thema doorstroming. Daarnaast geven alle begeleiders aan dat er aandachtspunten en twijfels zijn. Daarbij geven de begeleiders aan dat zij graag de cliënten, die de capaciteit hebben om door te stromen, willen helpen om zich te ontwikkelen binnen een reguliere werkplek. Zij benadrukken wel dat zij extra tijd nodig zouden hebben om een goede samenwerking en overleg mogelijk te maken.

Conclusies en aanbevelingen

De onderzoeksgroep kan concluderen dat dit onderzoek een antwoord geeft op de hoofdvraag die aan het begin van dit onderzoek is gesteld. De Linde wordt gezien als een goede werkplek, waarin de cliënten zich kunnen en mogen ontwikkelen. De begeleiders zijn het ermee eens om een cliënt de kans te geven om door te stromen naar een reguliere werkplek, wanneer dit mogelijk is. Wel zijn er twijfels over de financiële gevolgen voor de cliënten van De Linde wanneer zij doorstromen naar een reguliere werkplek. Ook twijfelen zij over de begeleiding die een regulier bedrijf kan bieden. In de enquêtes die uitgezet zijn bij bedrijven wordt deze twijfel bevestigd. Bedrijven stellen meerdere randvoorwaarden en verwachtingen bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Dit is vooral gericht op de houding en vaardigheden van de cliënt en de beschikbaarheid van de werkgever. Niet alle bedrijven kunnen de garantie geven voor begeleiding op maat. Daarom is het aan De Linde om een geschikte werkgever te vinden die aansluit bij de mogelijkheden en kwaliteit van de cliënt. De Linde zal op zoek moeten gaan naar maatwerk.

Allereerst zullen de begeleiders van De Linde zich moeten gaan verdiepen in dit onderwerp. Het is belangrijk dat er een gezamenlijke en duidelijke visie gecreëerd wordt, waar vervolgens een plan uitkomt. Het doel hiervan is dat de begeleiders allemaal dezelfde verwachting en ideeën hebben omtrent dit onderwerp.

Vervolgens is het belangrijk voor de cliënt dat er duidelijkheid wordt geschapen en dat zij worden voorgelicht over het onderwerp doorstromen. Een goede voorbereiding op een eerste stap. Hierin zullen thema's als financiën, begeleiding, interesses en houding en vaardigheden aan bod komen. Wanneer de begeleider dit helder heeft kan dit worden gecommuniceerd met de cliënt. De onderzoeksgroep geeft als aanbeveling dat er gekeken kan worden naar een stage of proefperiode bij een regulier bedrijf. De kwaliteiten van de cliënt moeten aansluiten bij wat een bedrijf te bieden heeft, ook wel maatwerk genoemd. In de proefperiode moet er gecontroleerd worden of het bedrijf aansluit bij de verwachting, interesses en vaardigheden van de cliënt. Meerdere respondenten gaven aan, dat het in deze proefperiode belangrijk is dat er goed contact is tussen de verschillende partijen (de cliënt, De Linde en het bedrijf).

Om de afstemming goed te laten verlopen is het een mogelijkheid om één of meer begeleiders verantwoordelijk te maken binnen de doorstroming van een cliënt van de dagbesteding De Linde naar een reguliere werkplek. Zo iemand zou een jobcoach kunnen worden en als tussenpersoon gelden voor het bedrijf en het team van De Linde. Daarbij helpt de begeleider/jobcoach de cliënt om door te stromen naar een werkplek en hem/haar te begeleiden in zijn/haar ontwikkeling.

Summary

Subject and plan of the research

The realisation of regular workplaces for people with a disorder in the Dutch society has been started for a while. Nevertheless, a huge amount of this group doesn't have a regular job. The principal of the research, De Linde in Hasselt, as a labour moderate day-care, wants to assist their clients in moving on to a regular workplace. When starting this research De Linde didn't have a clear plan to guide their clients in moving on to a regular workplace.

Because there is no clear plan, the research group chose to screen which forms of knowledge and experience exists. In this research there has been paid attention to three parties who deal with regular work. The three parties are: companies (from sectors such as retail business, hotel and catering industry, cleaning and production) in township Zwartewaterland, tutors of De Linde and clients of De Linde. In this way there is a near complete view of the aspects that are improving or restricting for the organisation of regular work.

The main search request of this research is:

"What are the possibilities and restrictions for De Linde, to let clients move on from De Linde to an external, regular paid workplace and how could De Linde enlarge the possibilities?"

To receive an answer to this main question, sub questions are formulated. These sub questions are constructed from information of the principal of the research and theory:

Sub question 1: To which labour sectors could clients from De Linde move on to within the township Zwartewaterland?

Sub question 2: What expectations and experiences do regular workplaces, in township Zwartewaterland, have in hiring someone with a disability in skills, attitude and responsibilities?

Sub question 3: What is the opinion from clients about the possibility of moving on to a regular paid workplace?

Sub question 4: What do the clients need, according to themselves and their tutors, concerning their skills and the support they need to move on to a regular workplace?

Sub question 5: What is the opinion of the tutors concerning the move of clients into a regular paid workplace?

Sub question 6: What could be the role of the tutors from De Linde in enlarging the possibilities of moving on to a regular workplace and what do the tutors need to do this?

Methodology

To get an answer to the sub question and subsequently the main question, there has been an investigation on both a qualitative and a quantitative way. In this investigation information has been gathered through a structured interview that has been taken from the tutors and clients from De Linde. This has been decreased by nine tutors and eight clients of De Linde. Thirty-nine companies were used for a quantitative survey in the sectors: retail business, hotel and catering industry, cleaning and production. Additional to the companies, clients and tutors of De Linde, the township Zwartewaterland is also one of the population that was involved in this investigation. The research group has, in response to the realization of regular work in townships, had an interview with a policy worker of the Social Policy. The purpose was to find out on which way the townships are able to realise regular jobs for disabled people.

The collected data have been analysed on a qualitative and quantitative way. These results have been used by the research group to answer the sub questions. The quantitative survey has been taken through Google Forms. The majority of the questions existed out of multiple choice questions. Thereafter the gathered information was placed in to graphics, table or diagram. The choice was made to count the frequency of an

certain answer and to part the data in percentage. Afterwards there has been a study on the data which belong to the sub questions and on that way it was possible to give an answer to the respective questions.

At the interviews the questions were mainly open questioned. There was place for their own opinions, which have increased the quality of the investigation. The interviews from the nine professionals and eight clients where transcribed. Afterwards there have been made summaries and the research group took steps in order to make codes by returning themes. Afterwards there has been made a summary of the codes, which have been reasoned with the theory of the own investigation. With these data there has been given an answer to the sub questions 3, 4, 5 and 6.

Results

At the quantitative way of analyse of the quantitative surveys became clear that, from the 39 approached companies: eleven companies amongst hotel and catering industry, thirteen companies amongst retail business, nine companies amongst production and six companies amongst cleaning. It turned out that the companies of the sector production has the most employees with a disorder and/or are willing to hire someone with a disorder. Shortly after the sectors hotel and catering industry and retail business followed. Within the sector cleaning were no positive results. The expectations made clear that there are mostly skills as: social skills, punctuality, independence, workmanship and labour power. These were mentioned by the companies. Nearby there has been spoken about a personal appearance, active attitude, independent attitude, motivated attitude and a positive attitude. These are important to work in a company. Besides, someone with a disorder could do cleaning activities, production work, shop activities, serving activities and supporting/preparing activities.

From the qualitative analyse appeared that the half of the clients of De Linde says to be happy about the workplace and that they do not want to leave. The research group concludes that the other half of the clients does want to progress into a regular job. Some clients see the benefits in doing a regular job, such as: a better financial situation and social participation. The disadvantages are, according to them: uncertainty about the recent alimony, doubt about good tutorship at the workplace, chance of dismissal and struggle coping with pressure and tension at the workplace.

On the question what clients, according to themselves and the tutors, need in relation to skills and support in the process to find a regular job, they do not mention specific skills. The research group concludes that there is obviously a need of good tutorship.

According to the tutors the clients need social skills, can follow up appointments, can receive feedback and skills (which belong the workplace) to progress from labour moderate day-care to a regular job. The tutors find it important that there is a good contact with the possible employer and they mention the importance of making good appointments, clear expectations and good adjustment with the company.

The research group has noticed, when taking the interviews from the tutors, that the majority has a positive opinion about the theme of progress. Thereafter, the tutors point out that they want to help developing the clients, who have the capacity to progress to go to regular job. They emphasize that there need to be more time to make a good corporation and reflection possible.

Conclusions and recommendations

The research group can conclude that this research gives an answer to the main question that has been stated in the beginning of this research. De Linde is seen as a good workplace, where the clients can and may develop. The tutors of the Linde agree to give the clients a chance to move on to a regular workplace, if this is possible. However, there are doubts about the financial consequences for the clients of De Linde, when they move on to a regular workplace. They also have doubts about the guidance that a regular company could offer.

These doubts are confirmed by the surveys that have been filled in by the companies. The companies have several preconditions and expectations for hiring someone with a disability. This is mainly focused on the attitude and skills of the client and the availability of the employer. Not all companies can guarantee that they could guide a client in a way that fits the client.

That is why it is up to De Linde to find a suitable employer that matches the possibilities and skills of the client. De Linde will have to look for customization. Firstly, the tutors of De Linde will have to gain more knowledge about this subject. It is important that a joint and clear vision is being created, where then a plan comes out. The goal is that the tutors share the same expectations and ideas about this subject.

It is also important for the client that clarity is being created and that they are getting information about the subject. A good preparation for a first step. This information must contain topics such as finances, guidance, interests and attitudes and skills. If this information is clear, this can be communicated with the client.

The research group recommends thinking about an internship or trial period at a regular company. The skills of the client must match with what a company has to offer, we call this customization. During the trial period, it must be checked whether the company meets the expectations, interests and skills of the client. Several respondents indicated that during this trial period, that it is important that there will be a good contact between the various parties (the client, De Linde and the company). To get the coordination to proceed smoothly, it is a possibility to make one or more tutors responsible for the progress of a client from the labour moderate day-care of De Linde to a regular job. Someone like that could become a job coach and can be an intermediary between the company and the team of De Linde. Therefore, the tutor/job coach helps the client to progress to a regular job and helps him/her to develop their own personal development.

Hoofdstuk 1: Aanleiding

Inleiding

Allereerst zal worden ingegaan op De Linde als instelling. Hierin wordt beschreven wat De Linde is en wat De Linde doet. In paragraaf 1.2 zal de aanleiding van dit onderzoek worden beschreven. Er wordt uitgelegd waarom dit onderwerp wordt onderzocht en welke knelpunten De Linde binnen dit onderwerp ervaart. In de theoretische introductie (Hoofdstuk 2) wordt een bredere analyse gegeven van deze knelpunten.

1.1 Opdrachtgever

De Linde is een initiatief van de JP van den Bent stichting. Het is begonnen als een project voor werk en dagbesteding. De Linde is een locatie in Hasselt voor mensen met een verstandelijke en lichamelijke beperking waar cliënten leren om te werken, zoals op een reguliere werkplek. *“Een plek waar cliënten medewerkers zijn. Waar begeleiders ondersteunen om dromen, wensen en idealen te verwezenlijken”* (De Linde, 2018). Hierbij krijgen de cliënten de begeleiding die zij nodig hebben. Deze begeleiding krijgen de cliënten aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In dit plan wordt beschreven wat de cliënt nodig heeft, wie de cliënt is, wat de cliënt kan en welke leerdoelen de cliënt heeft.

De Linde bestaat uit een restaurant, een winkeltje, een atelier en een theegroep; allemaal in één gebouw. Op al deze plekken werken mensen met een beperking; zowel lichamelijke als verstandelijke beperkingen. De leeftijd van de cliënten ligt tussen 17 en 60 jaar, waarvan het merendeel tussen de 17 en de 30 jaar is. Daarnaast zijn er duidelijke niveauverschillen tussen de cliënten. De ene cliënt heeft intensievere begeleiding nodig dan de andere cliënt. Sommige cliënten werken op verschillende plekken binnen De Linde. Bijvoorbeeld twee dagen op de theegroep en twee dagen in het atelier. De begeleiders begeleiden de cliënten bij het werk met behulp van een ondersteuningsplan. Elke cliënt heeft zijn/haar eigen ondersteuningsplan die aansluit aan de behoeften en mogelijkheden van de cliënt. Er wordt dus per cliënt gekeken hoeveel en welke begeleiding nodig is. De begeleiders houden dit ondersteuningsplan aan bij het begeleiden van de cliënten. Verder biedt de begeleiding hulp waar dat op dat moment nodig is. De Linde is een plek waar cliënten productief werk verrichten waarbij zij leren hoe het is om te werken. Zoals in de vorige alinea gemeld is, is dit waar De Linde voor staat; dit is hun missie. De begeleiders bieden adequate begeleiding aan de cliënten en deze sluit aan op de werkzaamheden die de cliënt uitvoert.

1.2 Aanleiding van het onderzoek

Dagbesteding had traditioneel als doel om mensen die in instellingen woonden een dagactiviteit te bieden om verveling en zinloosheid tegen te gaan. Door de transitie van de WMO (2015) is het doel van dagbesteding veranderd. Het doel om cliënten enkel bezig te houden is niet meer voldoende (van Bergen & van der Meulen, 2017).

Door rekening te houden met het vermogen en de talenten van de cliënten, de maatschappelijke inbreng van cliënten en de autonomie van de cliënten, is er in de loop van de jaren na de transitie van de WMO een driedeling ontstaan in de vormen van dagbesteding (Houten & Verweij 2015):

- Recreatieve, belevingsgerichte dagbesteding;
- Ontwikkelingsgerichte dagbesteding, gericht op leren;
- Arbeidsmatige dagbesteding.

Sinds 2015 is het doel van dagbesteding veranderd. Dagbesteding is nu vooral gericht op recreatie, educatie, ontwikkeling, maken van producten, verkoop of leveren van diensten. Ook kan dagbesteding een manier zijn voor de cliënt om te participeren (Hanzon, 2017). Door de transitie van de WMO is De Linde zich hier ook op gaan richten. De Linde is hierin een combinatie van ontwikkelingsgerichte en arbeidsmatige dagbesteding. De

Linde houdt cliënten dus niet alleen bezig, maar richt zich op het ontwikkelen van cliënten binnen de werkzaamheden die verricht worden op De Linde. Binnen De Linde wordt er dus gewerkt aan het nieuwe doel van dagbesteding. Door de verschillende niveaus van cliënten, zijn er ook verschillende behoeftes. De Linde heeft daarom een combinatie gemaakt van ontwikkeling- en arbeidsgericht werken. In de afgelopen jaren heeft De Linde zich voornamelijk gefocust op het ontwikkelen van hun cliënten en eigen locatie. Daarom wil zij zich nu meer gaan ontwikkelen in het begeleiden van mensen met een verstandelijke beperking richting een reguliere werkplek. De leidinggevende geeft aan dat ze graag wil weten hoe de begeleiders binnen De Linde kunnen bijdragen aan de doorstroming van een aantal cliënten naar een reguliere werkplek. Binnen de organisatie is er een aantal cliënten met potentiële vaardigheden voor een reguliere baan. Hier zijn geen criteria voor, maar de begeleider van een cliënt beoordeelt hoofdzakelijk in overleg met collega's of deze over potentiële vaardigheden beschikt voor een reguliere baan.

In de afgelopen tijd heeft De Linde enige ervaring opgedaan met het plaatsen van cliënten bij een reguliere werkgever. De Linde heeft ervaren dat het lastig is om cliënten te plaatsen bij een reguliere werkplek. Door deze ervaring zijn ze een aantal knelpunten tegen gekomen. Allereerst is er bij De Linde een gebrek aan kennis op het gebied van wetgeving en mogelijkheden vanuit de gemeente Zwartewaterland. Dit is vooral een knelpunt vanuit De Linde zelf. Hier wordt in de theoretische introductie bij paragraaf 2.3 verder op ingegaan.

Daarnaast is er nog geen duidelijk plan over de begeleiding van cliënten naar een reguliere werkplek. Verder blijkt uit ervaring dat de begeleiding op de reguliere werkvloer beperkt is. Dit kan bijvoorbeeld komen door tijdgebrek, het missen van begeleidingsvaardigheden en het missen van kennis van de doelgroep. In het volgende hoofdstuk zal hier uitgebreider op worden ingaan.

Verder is er nog minimaal contact en of samenwerking met mogelijke werkgevers. De Linde is hier al wel mee begonnen, maar zou graag een breder netwerk willen. Omdat er nog niet veel contacten zijn, zijn er voor de cliënt minder keuzemogelijkheden. Dit kan ervoor zorgen dat er geen aanbod is passend bij de interesse van de cliënt. De Linde wil juist zoveel mogelijk verschillende kansen bieden, om de cliënt zich zo optimaal te kunnen laten ontwikkelen.

Daarnaast moet er meer duidelijkheid komen over de eisen vanuit een mogelijke werkgever. Verder is er sprake van werkweigering door de cliënten. De leidinggevende van De Linde geeft aan dat de reden hiervoor is dat cliënten hebben vernomen dat een reguliere werkplek negatieve gevolgen kan hebben voor hun uitkering. De Linde wil de cliënten zo optimaal en positief mogelijk begeleiden.

Hoofdstuk 2: Theoretische introductie

Inleiding

In de theoretische inleiding wordt een theoretisch begrippenkader en onderbouwing beschreven ten behoeve van het uitgevoerde praktijkonderzoek bij De Linde in Hasselt. In paragraaf 2.1 wordt er gekeken naar reglementen en wetten die te maken hebben met de doorstroming van mensen met een handicap naar een reguliere baan. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 een breed beeld geschetst van de kansen en ontwikkelingen die zich kunnen voor doen op micro, meso en macroniveau. Tot slot wordt in paragraaf 2.3 ingegaan op de knelpunten die zich kunnen voordoen bij het doorstromen en waarmaken van mensen met een beperking naar een reguliere werkplek.

2.1 Oriëntatie op het gebied van reglementen

Sinds 1 januari 2017 is de Wet tot wijziging van de Participatiewet ingevoerd, daarnaast zijn er nog enkele andere wetten ingevoerd in verband met het verplichten van regulier werk aan gemeentes (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017). Het doel van dit wetsvoorstel is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verder te verbeteren. Door de wetswijziging werden gemeentes verplicht om dit werk aan te bieden en deze wet maakt het ook eenvoudiger om vast te stellen of iemand tot de doelgroep van de Wet banenafpraak hoort.

De Participatiewet heeft als doel om mensen met een arbeidsvermogen, met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, naar werk toe te leiden. Deze mensen kunnen nu dus ook aan het werk, in een beschutte werkplek. Dit betekent dat zij een gewone baan hebben, maar daarin wordt wel rekening gehouden met de beperkingen van de werknemer. Het verschil tussen het beschutte werk en een dagbesteding is dat het bij het beschut werk om een dienstbetrekking gaat en mensen loon ontvangen. Bij een dagbesteding is er nooit een dienstbetrekking. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Een gemeente bepaalt zelf op welke manier en waar zij beschutte werkplekken aanbiedt.

In het Participatiebudget zijn middelen beschikbaar gesteld voor 30.000 nieuwe beschutte werkplekken op WML-niveau (Wettelijk Minimumloon). In de Wet banenafpraak en quotum arbeid beperkten uit 2015 is vastgelegd dat als werkgevers geen of onvoldoende invulling geven aan de gemaakte afspraken zij daarvoor heffingen kunnen krijgen opgelegd.

In dat jaar, 2015, moesten de werkgevers zorgen voor 6.000 banen. Dit waren er uiteindelijk 15.604 geworden. De doelstelling bij de overheid lag op 3.000 banen en dit waren er uiteindelijk 5.453 (Doek, 2017). Het feit dat er meer banen gerealiseerd zijn dan beoogd was, heeft onder andere als oorzaak dat er banen gecreëerd werden door middel van inleenverbanden (Rijksoverheid, 2016). Inleenverbanden blijken een vaak gebruikt en succesvol middel om werk aan te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Iemand met een beperking krijgt hierbij via de wet sociale werkvoorziening en/of uitzendbureaus een baan. Ook wordt de banengroei veroorzaakt, doordat Wajongers meer uren per week zijn gaan werken (Rijksoverheid, 2016).

In 2016 hebben werkgevers in de markt meer banen voor mensen met een beperking ingericht dan in het sociaal akkoord is afgesproken. Eind 2016 zijn er in totaal 22.554 banen voor deze doelgroep ontstaan (Rijksoverheid, 2017). Jette Klijnsma, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, schrijft in haar brief aan de Tweede Kamer, op 30 juni 2017, dat is vastgesteld dat de banenafpraak onverkort gehandhaafd wordt "om voor mensen die tot nu toe te weinig kansen kregen op de reguliere arbeidsmarkt, dit perspectief nu wel te bieden." (Klijnsma, 2017) Sommige gemeenten bleven wel achter met het creëren van banen (Stimulansz, 2017). Het voorspoedig laten verlopen van de doorstroming naar beschut werk brengt veel eisen en protocollen met zich mee, die binnen dit hoofdstuk zullen worden besproken. In paragraaf 2.3 wordt verder uitgelegd wat de reden is van de ontstane knelpunten bij het regelen van beschut werk.

2.1.1 Beschut werk

Beschut werk is werk dat aangepast is voor de persoon met een handicap. Het UWV geeft een advies en het college van B&W stelt vast of iemand in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (Artikel 10b lid 1 Participatiewet).

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk heeft niet direct betrekking op de mate van productiviteit van de persoon (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017). Het heeft te maken met het vermogen om arbeid te voeren, wat hier verder wordt uitgelegd.

Volgens de regels van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) heeft iemand het vermogen om te werken als onderstaande criteria van toepassing zijn op diegene (Overheid, 2017):

- De persoon kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Dit hoeven niet alle taken te zijn, maar het kan er één zijn die onderdeel uitmaakt van de baan;
- De persoon heeft basale werknemersvaardigheden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het zich houden aan afspraken;
- De persoon kan minstens één uur aaneengesloten werken, zonder dat hij hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig heeft;
- De persoon is minstens vier uur per dag belastbaar, wat betekent dat iemand minimaal vier uur moet kunnen werken.

“Werknemers met beschut werk krijgen een dienstverband gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeenten de rol van de werkgever vervullen.” (Divosa, 2018). Het beloningsniveau begint op het wettelijk minimumloon. De participatiewet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Het is aan de sociale partners om hier afspraken over te maken. Daar waar een beschutte werkplek gecreëerd wordt bij een reguliere werkgever is de cao van die werkgever van toepassing op de beloning.

Wajonguitkering en beschut werk

Iemand met een Wajonguitkering die door het UWV een positief advies heeft gekregen dat hij/zij arbeidsvermogen heeft, behoudt zijn/haar Wajonguitkering. Die wordt wel 70% in plaats van 75% van het wettelijk minimumloon (Atlas van Zorg & Hulp, 2015). Wajongers zonder arbeidsvermogen behouden een uitkering van 75% wettelijk minimumloon. Ter ondersteuning bij het vinden van een baan voor de groep Wajongers mét arbeidsvermogen krijgt het UWV extra middelen. Het instrument loondispensatie blijft voor deze groep bestaan. Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer, omdat hij minder aankan dan andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. Het UWV vult het loon aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren (UWV, 2018).

2.1.2 De gemeente en haar verantwoordelijkheid

Als er gekeken wordt naar de decentralisatie van overheid naar gemeenten, zijn de gemeenten ook binnen dit traject een belangrijke factor. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten namelijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet (Ministerie van SZW, oktober 2016). Ze zijn verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk voor jonggehandicapte mensen vanuit de Wajong, mensen die een uitkering kregen op grond van de WWB (Wet Werk en Bijstand, de Wet IOAW (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers), de Wet IOAZ (Wet inkomensvoorziening oudere of gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen), de ANW (Algemene nabestaandenwet) en niet-uitkeringsgerechtigden (persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) (Ministerie van SZW, 2016).

De gemeente stelt vast wie met een arbeidsbeperking aan het werk kan gaan binnen een bedrijf. Dit doet ze in samenwerking met het UWV. Het UWV geeft een positief advies als men voor een beschutte werkplek in aanmerking komt. Vervolgens bekijkt de gemeente, waar diegene woont, welk werk bij hem/haar past en hoeveel uur er gewerkt gaat worden (Rijksoverheid, 2018). De gemeentes in Nederland werken dus veel samen met verschillende bedrijven om banen te bewerkstelligen voor mensen met een beperking.

De indicatie waarmee iemand beschut kan werken is niet gebonden aan een geldigheidstermijn. Als de situatie verandert of verbetert, is het wel mogelijk om een herindicatie aan te vragen. Op basis daarvan kan de indicatie worden beëindigd (Programmaraad, 2016).

2.1.3 Loonkostensubsidie

Voor het in dienst nemen van iemand met een handicap, krijgt een bedrijf/organisatie loonkostensubsidie. In Artikel 10d van de Participatiewet staat dat deze loonkostensubsidie de loonkosten voor de verminderde productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking compenseert. Dit wordt vanuit de gemeente gesubsidieerd en wordt als een instrument gezien om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden.

Om te zien welke doelgroep recht heeft op loonkostensubsidie, kan er verwezen worden naar de Participatiewet. Deze groep mensen zijn de mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om ondersteuning bij arbeidsinschakeling te bieden, van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijke minimumloon, maar wel mogelijkheden hebben om te werken. De gemeente stelt samen met het UWV vast of iemand in staat is en dus het vermogen heeft om toch te kunnen werken.

Mensen die per uur volledig aan het werk zijn, maar een beperkt aantal uren per dag of per week kunnen werken, behoren niet tot de doelgroep voor de loonkostensubsidie. Dit is dan niet nodig, omdat de werkgever dan bijvoorbeeld een deeltijd dienstverband kan samenstellen. Mensen die én een beperkt aantal uren per dag kunnen werken én per uur niet volledig productief zijn behoren wel tot de doelgroep voor de loonkostensubsidie.

2.1.4 Winst voor de werknemer

Degenen met een arbeidsbeperking en uitkering hebben recht op salaris op voor hun werk. Ze zijn dan namelijk in dienst van de gemeente of een andere werkgever. Dit is minimaal het wettelijk minimumloon. Als iemand een Wajong 2010-uitkering ontvangt en daarbij loondispensatie, kan dat loon minder zijn.

De hoogte van het loon mag bij beschut werk één keer per drie jaar worden aangepast. Als het bedrijf of de organisatie waarvoor je werkt onder een cao valt, geldt de cao ook voor de persoon met een arbeidsbeperking. De Participatiewet regelt dus geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die beschut gaan werken. Het is aan de werkgevers- en werknemersorganisaties om arbeidsvoorwaarden af te spreken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017).

Het positieve hieraan is, is dat de kans op participatie in de samenleving groter wordt. De doelgroep met een verstandelijke/lichamelijke beperking hoeft zichzelf niet (alleen) als beperkt te zien, maar mag aan het werk gaan en haar eigen geld verdienen. Het creëert een kans tot ontwikkeling en biedt nieuwe perspectieven.

Dit betekent dat deze groep kan bijdragen aan de maatschappij. Ook betekent dit dat de vooroordelen over iemand met een handicap misschien weggenomen worden en zij zich meer als volwaardig lid kunnen zien in de samenleving. De vraag is dan nog wel of de persoon met beperking er financieel gezien op vooruit gaat wanneer hij gaat werken. Hier wordt op ingegaan in paragraaf 2.3 'Knelpunten'.

2.1.5 Voorzieningen

Een werknemer op een beschutte werkplek heeft recht op twee soorten voorzieningen. Dat is persoonlijke begeleiding op de werkplek (jobcoach) en andere werkvoorzieningen, zoals hulpmiddelen, aanpassingen op de werkplek, et cetera. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016). De kosten voor begeleiding en werkplekaanpassing worden uit het Participatiebudget betaald. Hiervoor is door het kabinet gerekend met een gemiddeld bedrag van 8.500 euro per werknemer per jaar (Programmaraad, 2018).

Een jobcoach wordt, zo nodig, ingezet om iemand met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden en ervoor te zorgen dat de werkzaamheden in een reguliere functie kunnen worden uitgevoerd. De taak omschrijving van deze jobcoach verschilt per gemeente, afhankelijk van het gemeentelijk beleid, de afstemming in de regio en de persoonlijke situatie van de werknemer. Er zijn verschillende vormen van een jobcoach:

- Externe jobcoach: hierbij gaat het om begeleiding van buiten het bedrijf. Dit wordt vaak gedaan door een gespecialiseerde jobcoachorganisatie;
- Interne jobcoach: hierbij begeleidt de werkgever de werknemer zelf en/of organiseert de werkgever de begeleiding. De gemaakte kosten krijgt het bedrijf vergoed via een subsidie aan de werkgever;
- Jobcoach via de gemeente. Dit is een jobcoach die bij de gemeente zelf in dienst is of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling (Overheid, 2015).

De duur en intensiteit van de inzet van een jobcoach wordt afgestemd op de situatie van de persoon met de beperking.

Andere voorzieningen waar men aan kan denken, zijn voorzieningen zoals:

- Vervoersvoorzieningen; een bruikleenauto of een vergoeding voor aanpassingen aan eigen fiets of auto, vergoeding voor taxivervoer;
- Intermediaire voorzieningen (bijvoorbeeld voorleeshulp);
- Meeneembare voorzieningen (braille apparatuur);
- Werkplekaanpassingen (kruk in plaats van staan).

2.1.6 Op de proef

Al deze regelingen vanuit de wet en vanuit het beleid van de gemeente zijn concreet in documenten vastgelegd, maar in de praktijk kunnen deze voorzieningen lastig zijn. De voorzieningen moeten voor een doorstroming zorgen, wat betekent dat mensen (met een handicap) met een uitkering/dagbesteding of degenen die thuiszitten, samen met de gemeente stappen zetten naar beschut werk. Voor mensen met een uitkering en mensen met een arbeidsbeperking is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen bij een bedrijf. Het doel hiervan is om te bekijken of de werknemer aan het werk kan en of hij/zij past binnen het bedrijf (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Een proefperiode van maximaal 6 maanden is toegestaan. Tijdens deze proefplaatsing krijgen werkgever en werknemer een beeld van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, van zijn of haar loonwaarde. Dat is van belang om de loonwaarde goed vast te stellen en de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet (Rijksoverheid, 2016).

2.2 Ontwikkelingen en kansen

In deze paragraaf wordt er aan de hand van het micro, meso en macroniveau beschreven welke ontwikkeling er gaande is. Door diep in te gaan op de verschillende niveaus wordt duidelijk waar de kansen en knelpunten liggen in dit onderzoek. Op microniveau wordt er gekeken naar het individu en hoe hij zich verhoudt tot de

maatschappij. Op mesoniveau wordt er beschreven hoe het proces binnen een organisatie loopt. Op macroniveau wordt de ontwikkeling van de maatschappij beschreven en hoe de overheid zijn koers daarop aanpast.

2.2.1 Micro- meso- en macroniveau

Micro niveau

Binnen het micro niveau, dit zijn de individuen met een beperking, is het belangrijk dat er goede gekeken wordt naar zijn/haar persoonlijke kwaliteiten. Daarbij zou het goed zijn om te kijken naar de kansen en bedreigingen die zich mogelijk kunnen voordoen bij een cliënt, en welke mogelijkheden hieruit kunnen voortvloeien. Een belangrijk en essentieel onderwerp voor het begeleiden van mensen met een verstandelijke beperking is de communicatie met deze doelgroep.

In eerste instantie is het belangrijk dat de begeleiding aan sluit bij zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele ontwikkelingsniveau van een cliënt. Daarnaast is het ook van belang om aan te sluiten bij de interesses en belevingswereld van een cliënt. De afstemming luistert nauw, dit betekent dat er aanpassingen in tempo, taalgebruik (kort en duidelijk, veel herhaling) en houding van de hulpverlener of begeleider noodzakelijk is. In de praktijk kan zich dit vertalen om een juiste balans te vinden tussen enerzijds een rustige en duidelijke aanpak en anderzijds een coachende/ondersteunende manier van hulpverlenen (Neijmeijer, 2014). Het is belangrijk om een betrokken, accepterende en niet oordelende houding aan te nemen. De begeleiding en behandeling richt zich op de positieve kanten van de cliënt, op wat hij wel kan en wat hij nog kan leren.

Eén van de ontwikkelingen en kansen die zich voordoen is te benaderen vanuit het competentiemodel van Slot en Spanjaard. In de competentiegerichte hulpverlening richt men zich op het verminderen van het probleemgedrag. Dit doet men door: "Het vergroten van de vaardigheden, het verlichten of verrijken van de taken, het versterken van de protectieve factoren en het verminderen van de (invloed van) stressoren en psychopathologie." (Jack, 2009, p. 1) Wanneer dit model wordt ingezet voor het begeleiden van cliënten wordt er een beroep gedaan op de empowerment van de cliënt. Door het stimuleren van de eigen kracht wordt het vermogen om de vaardigheden te ontwikkelen vergroot. Dit kan een positieve invloed hebben op het zelfbeeld, doordat er een succeservaring wordt opgedaan.

Meso niveau

Nadat er is gekeken naar wat een cliënt nodig heeft om te functioneren binnen een organisatie, wordt er binnen deze paragraaf de focus gelegd op de mogelijkheden en bedreigingen voor bedrijven en organisaties; dit is het mesoniveau. Een reguliere werkplek is vaak gericht op winst maken. Om wat meer te oriënteren op de gemeente Zwartewaterland, heeft de onderzoeksgroep een gesprek gehad met een beleidsmedewerker van het Sociaal Domein. In dit gesprek is aangegeven dat bedrijven in de gemeente open staan om mensen met een beperking in dienst te nemen. Maar dit is voor een werkgever een enorme uitdaging. Bedrijven willen mensen met een beperking wel een kans geven, maar er zijn veel randvoorwaarden aan verbonden. Zij willen graag geen extra werk van alle bijkomende zorg. Ook willen werkgevers dat de gemeente dan verantwoordelijk is voor bij komende zaken en de begeleiding die de werknemer extra nodig heeft. Kortom er is zeker wel een wil bij de bedrijven, alleen moet het nog een goede vorm krijgen. Er zijn voorbeelden van meerdere projecten waarin is geprobeerd om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Deze leerprojecten liepen vaak op niets uit, omdat er geen oplossing gevonden kan worden om een werkgever te ontlast van alle extra zorg en begeleiding.

Een deel van het sociaal werk wordt steeds vaker georganiseerd in leerprojecten. Een belangrijk kenmerk van deze projecten is dat deze tijdelijk zijn. Het is onvermijdelijk dat wanneer de resultaten niet in de geplande termijnen worden bereikt, projecten gestopt moeten worden. "In dit verband wordt wel gesproken over de projectencarrousel. Door de sterke gerichtheid op (snelle) resultaten is er onvoldoende ruimte voor rijping en experimenteren met zaken, die daardoor minder goed gaan." (Scholte, 2012, p. 232) Succesvolle projecten

kennen bovendien een einddatum en het is niet altijd gezegd dat het projectmatige werk structureel wordt ingezet in de staande organisatie. Het gevolg kan zijn dat er veel tijd gestoken wordt in projecten maar uiteindelijk de projecten niet gebruikt worden.

Macro niveau

Tot slot is er gekeken naar het macro niveau. Het komt steeds vaker voor dat er tijdsdruk ontstaat binnen bedrijven. Dit is een steeds meer voorkomende trend die zich afspeelt in de samenleving. Hoewel de vrije tijd van de mensen afgelopen jaren stabiel is gebleven, wordt dat niet als zodanig ervaren. "Met name personen tussen de 25 en 50 jaar combineren tegenwoordig verschillende verplichtingen zoals arbeid, zorg voor eigen kinderen en zorg voor ouders, dit wordt ook wel het spitsuur van het leven genoemd. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat de veelheid van de uiteenlopende taken, bij ruim de helft van de mensen leidt tot tijdsknelpunten." (Oomes, 2014) Het gevolg kan zijn dat er minder ruimte ontstaat om tijd in andere taken te steken zoals het begeleiden van mensen met een beperking. Extra begeleiding kost geld omdat een werkgever niet toe komt aan zijn eigen werk.

Om deze problemen in de praktijk te bestrijden zijn er verschillende mogelijke oplossingen. Eén daarvan is gericht op het beter afstemmen en samenwerken tussen organisaties en professionals. Dit door het optuigen van een overlegcircuit en het aanstellen van coördinatoren en praktijkbegeleiders. Het voordeel van zo'n overlegstructuur is dat er door specialisten en professionals kritisch gekeken wordt naar de mogelijkheden en valkuilen om een cliënt met een arbeidsbeperking te laten werken binnen een bedrijf (Rijksoverheid, 2018).

De Participatiewet die in 2015 is ingevoerd heeft als doel om mensen met een arbeidsbeperking te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. "De Participatiewet heeft gezorgd voor een verschuiving van waarden als universalisme en veiligheid naar meer individualistische waarden als kwaliteit en zelfsturing in werk voor mensen met een arbeidsbeperking." (Scheurs, 2016, p. 1). Hierdoor gaat men meer uit van de kracht van het individu. De maatschappij streeft ernaar om mensen met een beperking te laten participeren en integreren in regulier werk. Daarom gaat de maatschappij eerst uit van de empowerment van de cliënt. Ieder mens heeft immers de inspanningsverplichting om zijn eigen bestaan in te richten naar zijn/haar mogelijkheden. Zo kan iemand aan een eigen toekomst werken. Duindam zegt: "In het geval dat mensen niet bij machte zijn hun eigen verantwoordelijkheid te dragen en tot zelfstandige keuzen te komen, mogen zij rekenen op stimulans of steun. Stimulans om via raad, informatie, scholing en vorming de eigen verantwoordelijkheid te leren ontwikkelen en gebruiken." (Duindam, 2015, p. 23) Hier wordt dus gezegd dat mensen geactiveerd worden om zelfstandig en samen met hun netwerk tot zelforganisatie te komen. Dit alles is gericht op het terugdringen van afhankelijkheid en achterstand op de maatschappij, dat veroorzaakt kan worden door ziekte, handicap of arbeidsonbekwaamheid. Het is belangrijk dat de maatschappij gericht is op goede bestaansvoorwaarden, maatschappelijke omstandigheden en sociale verhoudingen. Daarom is het van belang dat de samenleving een sociaal perspectief biedt dat aansluit op elk individu.

2.2.2 Kansen Participatiewet

"In de Participatiewet stellen werkgevers zich garant voor 2500 extra banen, voor mensen met een licht verstandelijke beperking, wat uiteindelijk gaat oplopen tot 100.000 banen in 2016. Deze afspraak biedt kansen voor jongeren met een licht verstandelijke beperking, omdat werkgevers actief op zoek moeten gaan naar werkplekken voor arbeidsgehandicapten." (Van de Berg, 2013, p. 97). Er is met andere woorden een zekere mate van dwang om mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jongeren met een licht verstandelijke beperking aan te nemen. De positieve prikkel en kansen voor werkgevers zijn de mobiliteitsbonus, een bonus die je krijgt bij het in dienst nemen van mensen van 56 jaar of ouder, en loonkostensubsidie. De rol van werkgevers in de participatiewet is groot geworden. Van hen wordt verwacht een groot aantal extra banen te creëren. Het is echter de vraag of werkgevers in staat zijn om jongeren met een licht verstandelijke beperking

te kunnen plaatsen. Met name de begeleiding van jongeren met een licht verstandelijke beperking kost extra inspanningen.

2.3 Knelpunten nader onderzocht

De doorstroming van een dagbesteding/uitkering naar een reguliere werkplek biedt nieuwe kansen tot ontwikkeling voor deze doelgroep met een lichamelijke en/of geestelijke beperking.

Uit onderzoek naar de doorstroming blijkt dat het nog niet altijd voorspoedig gaat. Er zijn, naast kansen en ontwikkelingen, ook knelpunten die nog aandacht vragen. Dit wil de onderzoeksgroep in deze paragraaf nader uitleggen. De knelpunten komen vanuit bedrijven. Dit zijn ook bedrijven die onder de gemeente Zwartewaterland vallen en zal later besproken worden in hoofdstuk 5 Resultaten.

In de praktijk zijn niet altijd succesverhalen terug te vinden en er zijn op verschillende vlakken nog verbeteringen nodig (Boonstra, 2017). Zoals in paragraaf 2.1 besproken is, is het voor gemeenten niet altijd vanzelfsprekend het verwachte en afgesproken aantal banen te creëren. Uit onderzoek van de inspectie bleek dat de oorzaken vooral in het feit dat het inregelen van deze nieuwe taak meer tijd vergde dan vooraf gedacht. Ten tweede vonden veel gemeenten dat ze met dat geld op andere manieren meer mensen konden helpen, bijvoorbeeld via sociale activering en dagbesteding. Financieel gezien is het voor gemeenten ook een uitdaging, omdat zij vinden dat er te weinig geld krijgen om goed invulling te geven aan de taak die ze van de rijksoverheid hebben gekregen (Stimulansz, 2017). Sommige gemeenten gaan op zoek naar een nieuw type leerwerkbedrijf of gemeenten zorgen voor beschutte werkplekken binnen non-profitorganisaties, zoals in Emmen gebeurt (Kort, 2017). Ook zijn sommige gemeenten terughoudend om mensen met een lage loonwaarde (en dus met een arbeidsbeperking) in te zetten, omdat deze hogere kosten met zich meebrengt dan mensen met een hoge loonwaarde. Dit is niet toegestaan, omdat de gemeente iedere inwoner met een indicatie moet plaatsen.

Het College voor de Rechten van de Mens brengt jaarlijks een rapportage uit over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland. Bij het tot stand komen van de resultaten hebben meer dan 1.000 personen met een beperking, of ouders van kinderen met een beperking een vragenlijst ingevuld. In het rapport staat ook een stuk beschreven over het recht op arbeid. Daarin komt naar voren dat de situatie van het reguliere werk voor arbeid beperkten nog knelpunten met zich meebrengt (College van de Rechten van de Mens, 2017). De meeste problemen ervaren mensen met een beperking bij de toegang tot werk. Vaak komt dat door weerstand en vooroordelen bij de werkgever. Andere knelpunten zijn: gebrek aan kennis over en begrip voor hun beperking, werkgevers en collega's die onvoldoende rekening houden met hun beperking(en) en een te zware belasting op het werk. Tot slot vinden mensen met een beperking dat ze onvoldoende ondersteuning en aanpassingen krijgen bij het vinden en uitvoeren van werk. "De situatie waarin het vanzelfsprekend is dat mensen met een beperking werken is nog ver weg".

2.3.1 Sociale werkplaatsen en beschut werk

Dit is een trend die zich afspeelt binnen de huidige samenleving. Het is mogelijk dat de cliënten van De linde een plek zouden kunnen vinden binnen een vernieuwde/veranderde setting van sociale werkplaatsen. In de Participatiewet, die in 2013 werd gelanceerd, staat dat er vanaf 2015 geen instroom in de sociale werkplaatsen meer mogelijk is. De sociale werkplaatsen worden minder en worden veranderd naar een regulier bedrijf waar onder andere ook mensen met een beperking kunnen werken.

Een artikel uit Trouw van november 2017 vertelt dat de sociale werkplaatsen ruimte moeten maken voor beschutte werkplekken. Zoals in paragraaf 2.1 besproken is kwamen beschutte werkplekken in 2015 snel van de grond. Dit is sinds eind 2015, 2016 en 2017 niet meer het geval. Een oorzaak hiervan is onder andere door het voorhanden zijn van alternatieven onder de Participatiewet en de WMO die gemeenten aantrekkelijker vinden (zoals bijvoorbeeld nieuwe inrichtingen van sociale werkplaatsen, vrijwilligerswerk of

werkervaringsplaatsen zonder dienstbetrekking), door een combinatie van een trage start, problemen bij het vinden van voldoende kandidaten die ook naar oordeel van het UWV aan de criteria voor beschut werk voldoen, diverse factoren die beschut werk in de ogen van gemeenten onaantrekkelijk maken en (Inspectie SZW, 2016). Het adviesorgaan van het kabinet, de SER, adviseerde, als antwoord op de tegenslagen bij het waarmaken van banen, de SW-bedrijven (sociale werkvoorziening bedrijven) niet meteen te sluiten (SER, 2016). Deze zouden gemeenten kunnen helpen om beschutte werkplekken op te zetten.

Staatssecretaris Gielen vertelt in Trouw (2017) dat ongeveer 80 tot 90 procent van de gemeenten het vraagstuk van beschut werk via SW-bedrijven oplost. Want waar moeten de mensen anders heen? Ze kunnen immers niet bij een reguliere werkgever terecht. Dit zou wel kunnen, maar dan betekent het voor die bedrijven dat zij veel regels uit moeten zoeken en aanpassingen die passen bij de persoon met een beperking. Sommige gemeenten vinden het te veel werk om bedrijven te zoeken waar dat zou kunnen. Ze gebruiken sociale werkplaatsen om mensen met een beperking beschut werk te laten doen. In principe is dat dus hetzelfde. Hoogleraar Wilthagen zegt dan ook: "Wees er gewoon eerlijk over. Zeg dan ook: mensen op beschutte werkplekken doen hetzelfde werk als op een sociale werkplaats maar voor minder loon." (Weel, 2017). Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken is er geld beschikbaar gesteld om de werkplaatsen te behouden en betere arbeidsvoorwaarden te regelen. Staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken) vertelde dat er 30 miljoen euro uitgetrokken is voor het begeleiden van arbeidsgehandicapten naar een betaalde baan en dat dit naar sociale werkplaatsen gaat. De werkplaatsen moeten van Klijnsma actiever worden met bemiddeling tussen gehandicapten en werkgevers. Elk van de negentig werkplaatsen kan een subsidie aanvragen. Naast die subsidie van Klijnsma zouden gemeenten ook 30 miljoen moeten bijleggen om de werkplaatsen te behouden (HR-Kiosk, 2018).

2.3.2 Gebrek aan hulp en kennis

De knelpunten die gesignaleerd worden, zijn vooral de vooroordelen en de weerstand die de werkgever heeft tegenover iemand met een handicap. Andere knelpunten zijn gebrek aan kennis over en begrip voor hun beperking, werkgevers en collega's die onvoldoende rekeningen houden met hun beperking(en) en een te zware belasting op het werk. In een onderzoeksrapport van Regioplan (2013) komt naar voren dat er bij werkgevers onduidelijkheid kan heersen over een verstandelijke beperking. "Wanneer dit niet tijdig wordt erkend, worden hun capaciteiten mogelijk overschat en wordt er niet de juiste begeleiding ingezet." (Van den Berg, B., Heuts, L., Van Horssen, C., Kruis, G, 2013, p. 80).

Uit de vragenlijst, van het College van de Rechten van de Mens, bleek ook dat mensen met een handicap vinden dat ze onvoldoende ondersteuning en aanpassingen krijgen bij het doen van het werk. Degenen die het wel voor elkaar krijgen om een baan te krijgen, hebben doorgaans geen duurzame baan. Het is vaak door middel van projecten en tijdelijk. Ook is het weleens voorgekomen dat werkgevers binnen twee jaar iemand ontslaan, omdat ze na twee jaar verplicht zijn om een ontslagvergoeding te betalen aan de werknemer.

De twijfels die spelen binnen bedrijven, leiden er soms zelfs toe dat een werkgever ervan afziet om iemand met een beperking in dienst te nemen (College van de Rechten van de Mens, 2017). Dit, omdat het aanvragen van voorzieningen voor hun werknemer vaak een lange procedure is en het niet altijd duidelijk is waar men recht op heeft. De werkgever vindt dit te ingewikkeld en te veel werk om dat te regelen en wil dan liever werknemers zonder handicap.

De aanpassingen op het werk zijn, zoals hierboven genoemd werd, ook matig. Voor 'intermediaire voorzieningen' geldt een maximum van 15% van de werktijd. Dit is niet voor iedereen haalbaar. Vanuit werkgevers wordt soms wel gedacht dat mensen met een beperking geen hogere functies kunnen vervullen, waardoor er meer en meer een negatief beeld ontstaat van het in dienst nemen van zo iemand.

De jobcoach kan, zoals beschreven in paragraaf 2.1.5, via het UWV of de gemeente worden aangevraagd. In de vragenlijst kwam naar voren dat zo iemand essentieel is onder andere bij het vinden van werk, maar dat er nog

te weinig jobcoaches beschikbaar zijn die daadwerkelijk op de werkvloer mensen begeleiden. 'Ook hebben jobcoaches niet altijd voldoende expertise in huis om mensen met een beperking te helpen' (College van de Rechten van de Mens, 2017, p. 25).

2.3.3 De stap naar het doorstromen

Lichamelijk en verstandelijk gehandicapten die op een dagbesteding zitten, worden gestimuleerd om beschut te gaan werken binnen een organisatie of bedrijf. Deze overgang kan lastig zijn, omdat zij een langere tijd niet of nog nooit voor een baas hebben gewerkt in een bedrijf met mensen die geen beperking hebben. Met aangepaste taken en werkuren proberen zij een start te maken in het bedrijf en dat is voor beide partijen, zowel voor de doelgroep met handicap als voor de werkgevers en hun collega's, een uitdaging. De doorstroming naar regulier werk gaat niet altijd soepel, omdat de begeleiding op de werkvloer vaak minimaal is.

Een oplossing zou kunnen zijn om de dagbesteding waarin mensen met een verstandelijke/lichamelijke beperking zitten, meer te laten aansluiten op regulier werk. Dan wordt een dagbesteding een arbeidsmatige dagbesteding met als doel de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking te ondersteunen (Ministerie van SZW, Programmaraad, 2018). Zo leren zij al te werken en dit kan een eerste stap zijn om vervolgens regulier werk te gaan doen. De verandering van de hele situatie en de uitwerking van de Participatiewet, doet een beroep op het ontwikkelingsvermogen van verschillende hulpverleningsorganisaties en bedrijven waar regulier werk voor mensen met een handicap plaatsvindt of kan plaatsvinden. Zij moeten open staan voor nieuwe ontwikkelingen. Er zijn vaak meer knelpunten dan succeservaringen op het gebied van de doorstroming van dagbesteding naar regulier werk (Centerdata, 2017).

Het probleem is wel dat binnen elke gemeente in Nederland andere maatregelen worden getroffen, waardoor er verschillende uitkomsten zijn die moeilijk te vergelijken zijn.

Veel gemeenten vinden dat ze te weinig geld krijgen om goed invulling te geven aan de taak die ze van de rijksoverheid hebben gekregen. Gemeenten gaan daarom op zoek naar nieuwe vormen die wellicht voordeliger zijn dan uitvoering bij een WSW-organisatie (Wet sociale werkvoorziening organisatie); bijvoorbeeld een nieuw type leerwerkbedrijf. Sommige gemeenten creëren beschutte werkplekken bij werkgevers en veelal gaat het dan om non-profitorganisaties. Daardoor ontstaat veelal de situatie dat een organisatie een deel van de loonkosten vergoed krijgt via de loonkostensubsidies en deels andere subsidies aanvraagt om alle kosten te dekken (Stimulansz, 2018). Sommige gemeenten zijn terughoudend om mensen met een lage loonwaarde (mensen met een handicap) in te zetten, zoals in paragraaf 2.3 'Knelpunten' beschreven is.

Er is een mogelijkheid dat er een wachtlijst ontstaat bij gemeenten als er meer positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan er in een jaar in een gemeente aan beschut werkplekken beschikbaar is. Dit is al een aantal keer voorgekomen (bijvoorbeeld in Breda) en daar wordt gezegd dat die wachtlijsten onacceptabel zijn (SP Breda, 2017). Er zijn dan veel mensen die aan het werk kunnen onder begeleiding, maar er zijn dan nog te weinig banen gerealiseerd. Het geldt niet voor alle gemeenten en het is lastig vast te leggen, zoals hiervoor al genoemd werd. Er zijn per gemeente verschillende uitkomsten die nog niet overal beschikbaar zijn, waardoor er geen concrete gegevens zijn om te vergelijken. Het is een feit dat het nog niet zonder complicaties verloopt en er zijn nog veel verbeteringen nodig om het proces te versoepelen en het voor iedereen met een handicap met arbeidsvermogen waar te maken.

Hoofdstuk 3: Probleemstelling

In dit onderzoeksrapport staat de doorstroming van cliënten van dagbesteding naar een reguliere werkplek centraal. De vraag die hier naar voren komt is dan ook of de plaatsing van iemand met een beperking in een bepaald bedrijf wel een goede keuze is. Kan iemand met een beperking in dat bedrijf werken? Komt diegene tot zijn recht en tot ontplooiing? Is er genoeg ondersteuning aanwezig?

De Linde heeft een duidelijke vraag liggen met betrekking tot die doorstroming van cliënten van dagbesteding naar een reguliere werkplek. Deze vraag heeft de onderzoeksgroep als hoofdvraag geformuleerd en daarbij deelvragen samengesteld die zich van mesoniveau naar microniveau manoeuvreren, waarmee uiteindelijk de hoofdvraag beantwoord wordt.

3.1 Hoofdvraag

Naar aanleiding van de knelpunten uit Hoofdstuk 2 en de gesprekken met de leidinggevende van De Linde, is de volgende hoofdvraag ontstaan:

Wat zijn de mogelijkheden en belemmeringen voor De Linde, om cliënten door te laten stromen vanuit De Linde naar een externe, reguliere en betaalde werkplek en hoe kan De Linde de mogelijkheden vergroten?

3.2 Deelvragen

De bovenstaande hoofdvraag zal in dit onderzoeksrapport worden beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen.

Deelvraag 1: Naar welke arbeidssectoren zou De Linde cliënten kunnen laten doorstromen binnen de gemeente Zwartewaterland?

Deelvraag 2: Welke verwachtingen en ervaringen hebben reguliere werkplekken, in de gemeente Zwartewaterland, bij het in dienst nemen van iemand met een verstandelijke beperking wat betreft vaardigheden, houding en taken?

Deelvraag 3: Wat vinden cliënten zelf van het eventuele doorstromen naar een reguliere, betaalde werkplek?

Deelvraag 4: Wat hebben cliënten, volgens henzelf en volgens begeleiders, nodig met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning om door te stromen naar een reguliere werkplek?

Deelvraag 5: Wat is de visie van begeleiders op het doorstromen van cliënten naar een reguliere, betaalde werkplek?

Deelvraag 6: Wat kan de rol zijn van de begeleiders vanuit De Linde in het vergroten van de mogelijkheden en wat hebben begeleiders hierin nodig?

Hoofdstuk 4: Methodologie

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Allereerst wordt er ingegaan op de onderzoeksgroepen die ondervraagd zijn binnen het onderzoek. Vervolgens is beschreven welke methode van onderzoek toegepast zal worden en op welke manier de kwaliteit, betrouwbaarheid en validiteit zijn gewaarborgd.

4.1 Populatie

De populatie van dit onderzoek bestaat uit verschillende groepen: De Linde en haar medewerkers en cliënten, bedrijven en de gemeente Zwartewaterland. Aan de hand van interviews met de professionals van De Linde werd data verzameld. Het team van De Linde bestaat uit één locatiemanager en twaalf professionals die weer onder verdeeld zijn in persoonlijk begeleider(s), assistent begeleider(s) en locatie assistente(s). Er zijn negen van de twaalf professionals geïnterviewd. Dit is uitgevoerd door middel van een halfopen of gedeeltelijk gestructureerd interview. Elk geïnterviewde professional en cliënt is individueel geïnterviewd.

Er zijn 27 cliënten die begeleiding en zorg krijgen bij De Linde. In overleg met De Linde zijn er acht cliënten geïnterviewd door middel van een half gestructureerd interview. De geïnterviewde cliënten hebben, volgens De Linde, kans op een baan in een regulier bedrijf.

De onderzoeksgroep heeft een analyse gemaakt van welke sectoren aansluiten bij de arbeidsmogelijkheden waar De Linde zich op focust. Om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van welke vaardigheden, kwaliteiten en houdingen de cliënten nodig hebben om door te stromen naar regulier werk, zijn er vier sectoren gekozen die in de lijn liggen met de mogelijkheden van De Linde. Hier is ook voor gekozen vanuit de wens van de opdrachtgever. De opdrachtgever gaf aan dat zij graag wilde dat de onderzoeksgroep zich zou richten op deze vier sectoren. De arbeidsberoepen waar De Linde zich op richt zijn: restaurant, winkel en ateliers. Daarom is er gekozen om het onderzoek te richten op de volgende vier sectoren: detailhandel, horeca, productiewerk en schoonmaakwerk, waarbij meerdere bedrijven per sector geënquêteerd werden. Door data te verzamelen binnen deze vier specifieke sectoren kan er gekeken worden naar de manier waarop de begeleiding van De Linde zich moet richten tijdens het doorstromingsproces naar regulier werk. Daardoor kan De Linde haar cliënten specifiekere voorbereiden op wat er binnen de bedrijven en binnen deze sectoren verwacht wordt van de cliënten tijdens het doorstromingsproces.

De onderzoeksgroep is zich ervan bewust dat er meer mogelijkheden zijn tot doorstroming buiten deze vier sectoren. De onderzoeksgroep heeft in overleg met de opdrachtgever ervoor gekozen om zich te beperken tot deze vier sectoren, om een zo helder mogelijk beeld te krijgen van deze vier sectoren. De reden voor deze vier gekozen sectoren zal aan het eind van het onderzoeksverslag nog nader besproken worden, in paragraaf 7.3.

Als laatste behoort de gemeente Zwartewaterland ook tot de populatie, omdat zij vanuit de overheid opdracht heeft gekregen om beschut werk in de praktijk waar te maken. De onderzoeksgroep heeft naar aanleiding van dit gegeven een interview gehad met een beleidsmedewerker van het Sociaal Domein. Dit had als doel om te weten te komen op welke manier de gemeente uiting geeft aan de Participatiewet en aan de doorstroming van mensen met een beperking naar een reguliere werkplek. De onderzoeksgroep heeft er bij nader inzien echter bewust voor gekozen om de gemeente geen grotere rol te laten spelen in dit onderzoek. Deze keuze is gemaakt vanuit de wens van de coördinator van De Linde. Zij gaf aan dat zij zelf contact op wil gaan nemen met de gemeente, wanneer zij hier klaar voor is. Dit onderzoek is voor De Linde de eerste stap om helderheid te

creëren over dit onderwerp. De tweede stap is, nadat er helderheid is gecreëerd over de manier waarop De Linde dit kan aanpakken, tot handelen over te gaan en de gemeente erbij te betrekken.

4.2 Meetinstrumenten en kwaliteit

Om data te verzamelen, is de onderzoeksgroep het veld ingegaan (fieldsresearch). Het onderzoek werd voornamelijk uitgevoerd in een alledaagse en bekende setting; bijvoorbeeld bij De Linde op kantoor of in de kantine. Door op locatie aanwezig te zijn, kon er een goede koppeling gemaakt worden met praktijk en het onderzoek. Daarnaast is er bewust rekening gehouden met de ecologische validiteit. De omgeving en de tijd kunnen invloed hebben op de resultaten (Verhoeven, 2014). Om die reden zijn de interviews voornamelijk afgenomen op bekend terrein. De mensen die geïnterviewd werden konden zelf aangeven welk dag en tijd het beste uit kwam.

In het onderzoek is er vanuit de deelvragen op trechtervormige wijze gewerkt, omdat er eerst contact werd opgenomen met gemeente en bedrijven, daarna met De Linde en haar medewerkers en tot slot met de cliënten van De Linde. Om te selecteren uit een grote groep bedrijven is een enquête opgezet, zodat het eerste onderdeel van het onderzoek geconcretiseerd kon worden en van daaruit interviews konden worden afgenomen.

Dit onderzoek bestaat uit verschillende methodes. Tijdens het onderzoek is vooral gebruik gemaakt van enquêtes (kwantitatief onderzoek) en interviews (kwalitatief onderzoek). De enquêtes zijn afgenomen middels Google formulieren, dit waren merendeels gesloten vragen. Bij de interviews werden de vragen voornamelijk open gesteld. Zo was er ruimte voor eigen inbreng, wat de kwaliteit vergroot. Daarnaast is er gezorgd dat de begripsvaliditeit gewaarborgd wordt. De vragen zijn geschreven met een duidelijke afbakening. Dit voorkomt dat de lezer niet begrijpt wat er precies staat en de vragen verkeerd interpreteert. De vragen zijn vooraf doorgenomen met de opdrachtgever. Ook de begrijpbaarheid van de vragen was een belangrijk aandachtspunt. De doelgroep heeft een verstandelijke beperking en hier is rekening mee gehouden tijdens het maken van de vragen. Ook de omgeving is voor deze doelgroep van belang. Daarom is bij elke cliënt afzonderlijk in overleg de beste setting gecreëerd.

Er is gebruik gemaakt van interviewmethode halfopen of gedeeltelijk gestructureerd interview. Daarbij waren er altijd twee onderzoekers aanwezig bij een interview. Tijdens het interview was er een duidelijke rolverdeling, namelijk de interviewer en de assistent. De rollen zijn daarbij een aantal keer gewisseld, waarbij de interviewer de rol kreeg van assistent en de assistent de rol van de interviewer. Bij toestemming werden de interviews opgenomen met als reden geen interpretaties leidend te laten zijn, maar de concrete uitspraken mee te nemen in de analyse.

Kwalitatief

De kwalitatieve wijze van werken is gebaseerd op interpretaties en ervaringen. De data is voornamelijk afkomstig van interviews met de professionals van De Linde, de coördinator, cliënten, omliggende bedrijven in de gemeente Zwartewaterland en de gemeente Zwartewaterland. Dit is voornamelijk door middel van de gehouden interviews met getranscribeerde tekst weergegeven.

Het afnemen van interviews heeft als doel om de achterliggende meningen van mensen te weten te komen over de mogelijkheid van doorstroming van cliënten van dagbesteding naar regulier werk (Verhoeven, 2014). Door verschillende partijen te bevragen is een genuanceerd beeld ontstaan en werd de mogelijkheid groter om tot een kwalitatief concreet resultaat en eventuele aanbeveling te komen.

Kwantitatief

Voor het streven naar een hoge respons is gekozen om enquêtes uit te zetten naar bedrijven uit verschillende sectoren (Verhoeven, 2014). De sectoren kwamen op advies van het gesprek met De Linde en beleidsmedewerker van gemeente Zwartewaterland. De onderzoeksgroep is langs bedrijven gegaan waardoor de enquête direct ingevuld werd. Wanneer er geen tijd was voor het invullen, werd op een later moment teruggebeld om het alsnog in te vullen.

Steekproef

Hiervoor is gekozen om bedrijven te benaderen, die onderverdeeld zijn in vier sectoren. De vier sectoren bestaan uit, detailhandel, horeca, productiewerk en schoonmaakwerk. Vervolgens zijn er per sector verschillende bedrijven benaderd voor het invullen van de enquête.

Promotie en respons

Als onderzoeksgroep is besloten om langs bedrijven te gaan voor meer respons. Voor de respons van de interviews, zijn begeleiders en cliënten van De Linde van tevoren ingelicht. De resultaten van dit onderzoek worden na goedkeuring van het onderzoek gedeeld met de meewerkende partijen, zoals opdrachtgever De Linde en gemeente Zwartewaterland.

4.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid

Om het onderzoek representatief te houden zijn alle begeleiders en de cliënten (die, volgens De Linde, in aanmerking komen voor regulier werk) geïnterviewd. Ook heeft de onderzoeksgroep uit verschillende sectoren bedrijven persoonlijk benaderd, waardoor er een hoge respons was en een genuanceerd beeld is ontstaan van de ervaring met regulier werk. Daarnaast is er gebruik gemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve verzamelingsmethodes. Doordat er is ingezoomd op een klein deel van de samenleving (gemeente Zwartewaterland) zijn er veel gegevens verzameld die helpend zijn om de hoofdvraag van het onderzoek te beantwoorden.

Door de verschillende methodes (kwalitatief en kwantitatief) die er zijn gebruikt is dit onderzoek deels reproduceerbaar. De kwantitatieve methode is gericht geweest op de feitelijke gegevens van bedrijven. Hierdoor is er een duidelijk beeld gekomen welke vaardigheden en houdingen een cliënt moet bezitten om uiteindelijk te kunnen doorstromen. De data is reproduceerbaar, wanneer dit onderzoek herhaald zou worden binnen de gemeente Zwartewaterland zal er dezelfde data naar voren komen. De kwalitatieve methode is gericht geweest op de mening en visie van de respondentengroep, en daarom niet reproduceerbaar. Wanneer dit onderzoek in een ander stadium herhaald zou worden, bestaat de kans dat er andere data verzameld wordt vanwege een veranderde mening en visie. Daarbij komt ook dat het proces van de doorstroming naar regulier werk zich ontwikkeld heeft.

Validiteit

De validiteit van het onderzoek is gewaarborgd, doordat er gevraagd is om de meningen en directe ervaringen van zowel begeleiders, als cliënten van De Linde en bedrijven uit verschillende sectoren in gemeente Zwartewaterland. De mate van externe validiteit is niet groot, omdat het gaat over meningen van bepaalde personen. Deze kunnen niet gegeneraliseerd worden. De ervaringen van bedrijven zijn ook niet te generaliseren, omdat het aantal benaderde bedrijven aanzienlijk geringer is in vergelijking met alle bedrijven in Nederland. De uitkomsten gelden voor de gemeente Zwartewaterland en zeggen niets over de ervaringen in het algemeen in Nederland met betrekking tot regulier werk voor mensen met een beperking.

De begripsvaliditeit van de kwalitatieve methode is gewaarborgd, doordat er gebruik is gemaakt van een halfopen gestructureerde interview. Van tevoren heeft de onderzoeksgroep begrippen met elkaar besproken

en overeenstemming gevonden, daardoor is er eenheid ontstaan over de manier waarop de interviews afgenomen moesten worden. Er zijn duidelijke vragen gesteld. Waar nodig zijn de vragen nog extra uitgelegd. Doordat er overeenstemming was op welke wijze de interviews werden afgenomen, werd er voor eenduidigheid gezorgd.

De begripsvaliditeit van de kwantitatieve methode is gewaarborgd, doordat de onderzoeksgroep langs de bedrijven is gegaan. Daardoor werd voorkomen dat de vragen verkeerd geïnterpreteerd werden en/of dat er fouten werd gemaakt tijdens het invullen van de enquêtes (bijvoorbeeld: vragen vergeten, kruis op de verkeerde plek). Bij onduidelijkheid over de vragen konden de bedrijven de onderzoeksgroep om opheldering vragen.

4.4 Analysemethoden

Na het verzamelen van de data is de data geanalyseerd. Het is belangrijk om een passende analysemethode te zoeken bij de verschillende deelvragen. Zo is bijvoorbeeld de manier waarop de data van een kwalitatieve deelvraag die wordt geanalyseerd anders, dan de manier waarop de data van een kwantitatieve deelvraag wordt geanalyseerd. Een verschil is bijvoorbeeld dat bij een kwalitatieve analyse de analyse regels minder duidelijk zijn dan bij een kwantitatieve analyse (Verhoeven, 2014).

“De keuze van een analysemethode wordt grotendeels bepaald door de eigenschappen van je onderzoek” (Plooi, 2011, p. 120). Per deelvraag wordt gekeken naar de manier waarop de data wordt geanalyseerd; dit is per deelvraag beschreven. In het gehele onderzoeksproces wordt gebruik gemaakt van de methode van constante vergelijking. Dat betekent dat het onderzoeksproces waar nodig wordt herhaald, tot er een betrouwbaar antwoord kan worden gegeven op de deelvraag en daarmee op de uiteindelijke hoofdvraag (Verhoeven, 2014).

4.5 Toelichting analysemethoden

4.5.1 Kwantitatieve analyse

Door het afnemen van enquêtes bij de vier genoemde arbeidssectoren in paragraaf 1.3, werd er kwantitatieve manier informatie verzameld. Er is geanalyseerd door middel van een kwantitatieve analysemethode. Dit had als reden, omdat er veel bedrijven gemakkelijk benaderd kunnen worden en er snel informatie gewonnen wordt uit verschillende hoeken. Daarbij is er gekozen om, als oriënterend begin, in gesprek te gaan met gemeente Zwartewaterland. Door de visie van de gemeente, onder andere ook op mogelijkheden in arbeidssectoren, te leren kennen, konden daaropvolgend enquêtes uitgezet worden. De enquête is opgesteld uit zowel open als gesloten vragen die daarbij wél mogelijkheden biedt om het gegeven antwoord toe te lichten (Verhoeven, 2014). Er zijn in totaal ongeveer 50 bedrijven benaderd, waarvan 39 reacties.

Als eerste heeft de onderzoeksgroep de verzamelde gegevens van 39 bedrijven overzichtelijk weergegeven in een codeboek. Vervolgens is per vraag een grafiek/tabel of diagram gemaakt. Er is gekozen om de frequentie van een bepaald antwoord te tellen en ook gegevens in procenten te verdelen. Daarna zijn de analysegegevens weergegeven in grafieken en/of tabellen. Vervolgens is gekeken welke gegevens bij de deelvragen hoorden en kon op die manier antwoord gegeven worden op de desbetreffende deelvragen.

4.5.2 Kwalitatieve analyse

Bij deelvraag 3, 4, 5 en 6 is gebruikgemaakt van een kwalitatieve analysemethode. De onderzoeksgroep heeft negen professionals en acht cliënten van De Linde geïnterviewd. Vervolgens zijn alle interviews getranscribeerd. Daarna werd overbodige en irrelevante tekst weggehaald en ontstonden er samenvattingen

van de interviews. Vervolgens startte de onderzoeksgroep met open coderen, waarbij er thema's werden gegeven aan veelgebruikte termen. Daarna is er gekeken naar welke termen er veel gebruikt werden en vervolgens is er weer gecodeerd, met vergelijkbare zinnen (axiaal en selectief coderen). Om van de tekst tot codes te komen heeft de onderzoeksgroep eerst aan elke zin uit de samengevatte interviews een thema/code gekoppeld. Vanuit deze thema's zijn overeenkomende thema's onder één code gebracht. Vervolgens is er opnieuw naar deze codes gekeken en zijn er opnieuw een aantal codes onder één code gebracht. Tot slot is er een samenvatting gemaakt van elke code, vanuit de tekst uit samengevatte en gecodeerde interviews.

4.6 Begrippenuitleg

Om onduidelijkheid te voorkomen is er een begrippenuitleg opgesteld om de begrippen op een goede manier te duiden.

- Medewerker > cliënt - In dit onderzoeksverslag is er bewust voor gekozen om de medewerker te beschrijven als cliënt. Dit is gedaan om onduidelijkheid te voorkomen met de begeleiders die in dit onderzoeksverslag begeleiding is genoemd.
- Respondentengroep – Dit zijn de personen die in dit onderzoek hun medewerking hebben verleent middels een interview of enquête.
- De onderzoeksgroep - De mensen die aan dit onderzoek gewerkt hebben.
- Verstandelijk beperkten – In dit onderzoek is de focus gelegd op verstandelijk beperkten en niet op lichamelijk beperkten. Er is hiervoor gekozen omdat de respondentengroep die in aanmerking komt voor doorstroming alleen een verstandelijke beperking heeft.
- Beschut werk - Beschut werk is bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die extra begeleiding nodig hebben.
- Jobcoach – Het op afstand (intensief) begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking op een werkplek.

Hoofdstuk 5: Resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek worden weergegeven. Dit zal worden gedaan aan de hand van de deelvragen. Tot slot wordt er een samenvatting beschreven van de onderzoeksresultaten.

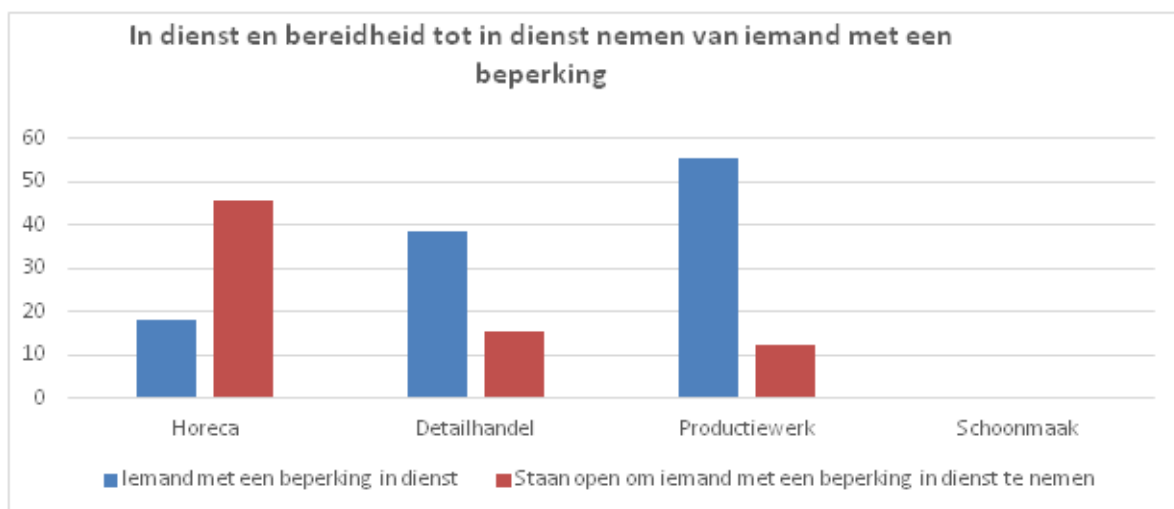
5.1 Onderzoeksresultaten per deelvraag

Inleiding

In deze deelparagraaf zullen de resultaten van het onderzoek worden weergegeven aan de hand van de zes deelvragen. Per deelvraag zullen de belangrijkste resultaten worden weergegeven

5.1.1 Deelvraag 1: Naar welke arbeidssectoren zou De Linde cliënten kunnen laten doorstromen binnen de gemeente Zwartewaterland?

Naar aanleiding van een gesprek met de leidinggevende van De Linde, heeft de onderzoeksgroep ervoor gekozen om zich te richten op de vier sectoren die het meest aansluiten op de werkwijze van De Linde. De reden hiervoor is dat de cliënten van De Linde hier het beste op voorbereid kunnen worden vanuit de mogelijkheden van De Linde. Hier zal later in het onderzoek op geëvalueerd worden. De gekozen sectoren zijn detailhandel, schoonmaakwerk, productiewerk en horeca. Deze deelvraag is onderzocht middels een enquête. De enquête is uiteindelijk door 39 bedrijven uit de verschillende sectoren ingevuld. Hieruit maakt de onderzoeksgroep het volgende op.



Figuur 1: Overzicht per sector in dienst hebben van iemand met een beperking en bereidheid tot het in dienst nemen, uitgedrukt in procenten (N = 30).

Analyse

Figuur 1 laat zien welke sectoren iemand met een beperking in dienst hebben en hoe veel bedrijven per sector iemand met een beperking in dienst hebben. Ook laat het zien hoeveel bedrijven per sector bereid zijn om iemand met een beperking in dienst te nemen. Dit is weergegeven in procenten. In de grafiek kan gemakkelijk worden gekeken naar elke sector individueel. Daarbij kan tabel 1 (hieronder) helpend zijn om het exacte aantal te weten. Uit deze figuren kan worden gehaald dat bij de sector horeca de meeste bedrijven openstaan om iemand in dienst te nemen. Productiewerk heeft van het totale aantal bedrijven in haar sector de meeste bedrijven met iemand met een beperking in dienst.

Tabel 1: *Overzicht per sector in dienst hebben van iemand met een beperking en bereidheid tot het in dienst nemen, uitgedrukt in getallen (N=39).*

Sector	Respondenten	Hebben iemand in dienst met een beperking	Staan open om iemand met een beperking in dienst te nemen
Horeca	11	2	5
Detailhandel	13	5	2
Productiewerk	9	5	1
Schoonmaakwerk	6	0	0

Dit zijn de resultaten uit het onderzoek die helderheid geven met betrekking tot deze deelvraag. Hier zal later een conclusie op volgen. Een belangrijk aandachtspunt is dat naast deze vier sectoren die onderzocht zijn, dat De Linde zich ook verdiept in andere sectoren. Uit de interviews met de cliënten is namelijk gebleken dat een aantal cliënten interesse of ambities hebben in andere sectoren. Dit blijkt uit het volgende citaat: "Nou ik heb altijd wel gezegd, mocht ik nog weer de mogelijkheid krijgen om ergens in machine houtbewerking terug te kunnen gaan, dan zou ik dat zeker gaan doen".

5.1.2 Deelvraag 2: Welke verwachtingen en ervaringen hebben reguliere werkplekken, in de gemeente Zwartewaterland, bij het in dienst nemen van iemand met een verstandelijke beperking wat betreft vaardigheden, houding en taken?

Deze deelvraag is onderzocht middels een enquête. De gekozen sectoren zijn detailhandel, schoonmaakwerk, productiewerk en horeca. De enquête is uiteindelijk door 39 bedrijven uit de verschillende sectoren ingevuld. Hieruit maakt de onderzoeksgroep het volgende op.

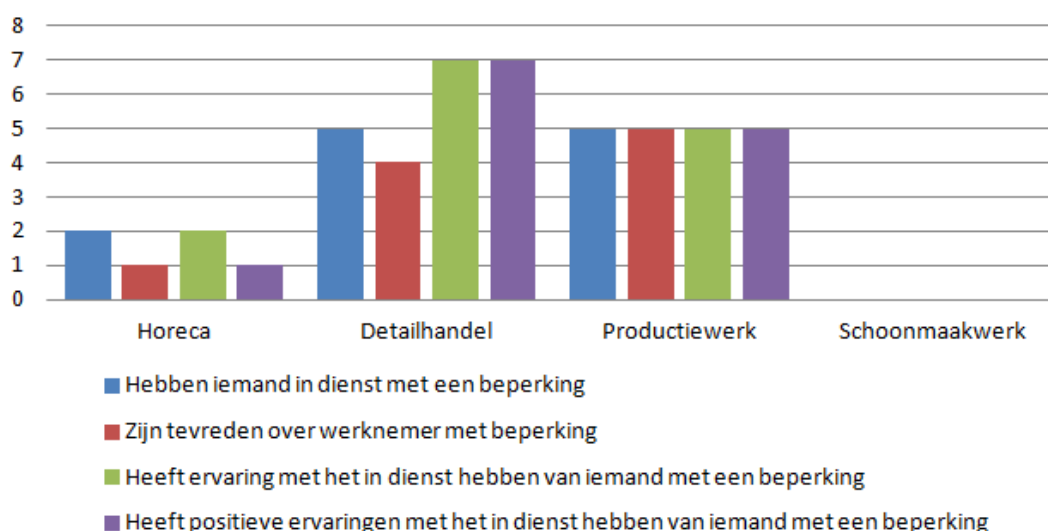
Allereerst zal er ingegaan worden op de vaardigheden die genoemd/nodig zijn om door te stromen naar een reguliere werkplek. Hiervoor heeft de onderzoeksgroep de volgende enquête vraag gebruikt: Welke vaardigheden heeft de werknemer met een beperking nodig om in uw bedrijf te kunnen werken? De antwoorden zijn samengevoegd tot een aantal codes. Dit zijn de volgende codes: *Zelfmotivatie, werkkraft, creatief vermogen, handvaardigheid, uithoudingsvermogen, reactievermogen, luistervaardigheden, flexibiliteit, punctualiteit, sociale vaardigheden, schoonmaakvaardigheden (door meerdere sectoren genoemd), vermogen om te leren, technische vaardigheden, persoonlijke uitstraling, samenwerkingsvaardigheden, zelfstandigheid en aanpassingsvermogen*. Het was per vaardigheid verschillend hoe vaak deze werd genoemd. De belangrijkste vaardigheden, die het meest werden genoemd, waren: sociale vaardigheden, punctualiteit, zelfstandigheid, handvaardigheid en werkkraft. Ook was het per sector verschillend welke vaardigheden werden genoemd. Echter, er waren ook vaardigheden die elke sector benoemde. Zo werden bijvoorbeeld luistervaardigheden, sociale vaardigheden, zelfmotivatie, vermogen om te leren, samenwerkingsvaardigheden, zelfstandigheid en aanpassingsvermogen genoemd door elke sector. Vaardigheden als technische vaardigheden en werkkraft werden vooral genoemd door de sector productiewerk. En de vaardigheden als persoonlijke uitstraling en creatief vermogen werden vooral in de sectoren horeca en detailhandel genoemd.

Wat betreft houding is de volgende vraag gebruikt in de enquête: Welke houding verwacht u van een werknemer met een beperking binnen uw bedrijf? Ook deze antwoorden zijn samengevoegd tot een aantal codes. Dit zijn de volgende codes: *persoonlijke uitstraling, actieve houding, zelfstandige houding, gemotiveerde houding, samenwerkingsgerichte houding, initiatief nemende houding, leergierige houding, positieve houding, serieuze houding en een open houding*. Dit zijn de houdingen die genoemd zijn om door te stromen naar een reguliere werkplek. Het was ook per houding verschillend hoe vaak deze werd genoemd. De belangrijkste

houdingen, die het meest werden genoemd, waren: persoonlijke uitstraling, actieve houding, zelfstandige houding, gemotiveerde houding en een positieve houding. Wat betreft houdingen werden alle bovengenoemde houdingen door elke sector wel genoemd. Wel werd persoonlijke uitstraling vaker genoemd door de sectoren detailhandel en horeca dan dat deze werd genoemd door de andere sectoren.

De bedrijven hebben de volgende taken genoemd die werknemers met een beperking mogelijk uit kunnen voeren op de werkvloer: *productiewerkzaamheden, bezorgwerkzaamheden, schoonmaakwerkzaamheden, winkelwerkzaamheden, ondersteunende werkzaamheden, magazijnwerkzaamheden, vulwerkzaamheden, klantgerichte werkzaamheden en voorbereidende werkzaamheden*. Deze antwoorden zijn gegeven op de enquêtevraag: *Welke taken kunnen de werknemers met een beperking uit voeren binnen uw bedrijf?* Het was ook per taak verschillend hoe vaak deze werd genoemd. De belangrijkste taken, die het meest werden genoemd, waren: schoonmaakwerkzaamheden, productiewerk, winkelwerkzaamheden, bedieningswerkzaamheden, ondersteunende werkzaamheden en voorbereidende werkzaamheden. Binnen de genoemde taken zat wel weer verschil per sector. Zo werd productiewerkzaamheden alleen benoemd door de sector productiewerk. De taken winkelwerkzaamheden, magazijnwerkzaamheden en vulwerkzaamheden werden weer alleen benoemd door de sector detailhandel. Maar taken als schoonmaakwerkzaamheden, ondersteunende werkzaamheden, klantgerichte werkzaamheden en voorbereidende werkzaamheden werden door alle sectoren genoemd.

Tot slot wordt er in gegaan op de ervaringen die reguliere werkplekken hebben met het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking. Dit is onderzocht aan de hand van een aantal enquêtevragen. Allereerst wordt er ingegaan op de vragen uit de enquête betreffende de tevredenheid over het in dienst hebben van iemand met een beperking. De vragen die verwerkt zijn in figuur 3 waren gericht op positieve of negatieve ervaringen. De resultaten hiervan zijn verwerkt in onderstaand figuur 3.

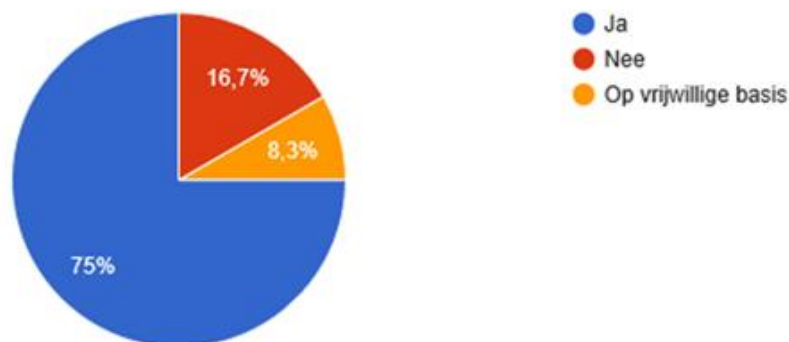


Figuur 3: Overzicht per sector: in dienst van iemand met een beperking, tevredenheid, ervaring en mening over deze ervaring uitgedrukt in getallen. (Horeca: N=11, Detailhandel: N=13, Productiewerk: N=9 en Schoonmaakwerk: N=6)

In figuur 3 wordt per sector weergegeven hoeveel van de ondervraagde bedrijven iemand in dienst hebben met een beperking. Vervolgens wordt er weergegeven hoeveel hiervan tevreden was/is over de werknemer met een beperking. Daarnaast wordt er ook per sector weergegeven hoeveel van de ondervraagde bedrijven ervaring hebben met het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking. Vervolgens wordt weergegeven hoeveel hiervan positieve ervaringen waren. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat binnen de

sector productiewerk in verhouding de meeste mensen met een beperking werken. Wanneer er gekeken wordt naar de sector schoonmaakwerk, ziet de onderzoeksgroep dat er geen één bedrijf iemand met een beperking in dienst heeft of hier ervaring mee heeft. Wanneer er naar de sector horeca wordt gekeken, ziet de onderzoeksgroep dat van de elf bedrijven er maar twee bedrijven iemand in dienst hebben met een beperking. Eén bedrijf heeft hiervan aangegeven niet tevreden te zijn over deze werknemer. Wanneer er naar de sector detailhandel wordt gekeken, ziet de onderzoeksgroep dat er vijf van de dertien bedrijven iemand in dienst hebben met een beperking. Ook hiervan heeft één bedrijf aangegeven niet tevreden te zijn over de werknemer met een beperking. Verder ziet de onderzoeksgroep ook dat er zeven van de dertien bedrijven ervaring hebben met het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking. Dit zijn twee bedrijven meer dan de bedrijven die iemand met een beperking in dienst hebben. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat er twee bedrijven zijn binnen de sector detailhandel die wel iemand met een beperking in dienst hebben gehad, maar dit nu niet meer hebben. Van de zeven bedrijven die ervaring hebben met het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking, waren deze allemaal positief over deze ervaring.

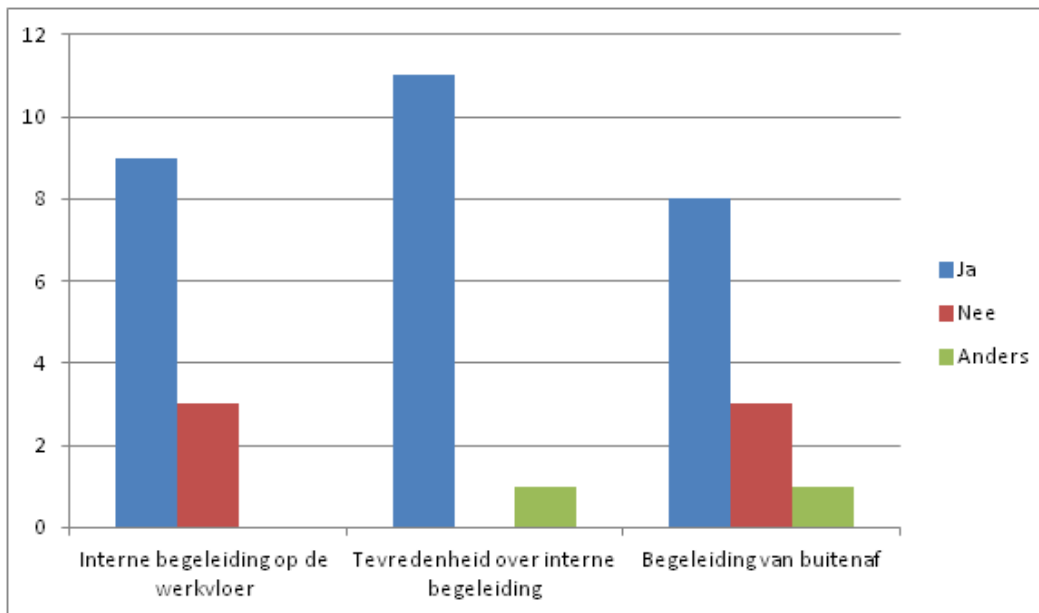
Verder is er aan de bedrijven gevraagd of de verwachtingen vooraf duidelijk waren voor hen bij het in dienst nemen van iemand met een beperking. Dit betreft de bedrijven die iemand met een beperking in dienst hebben.



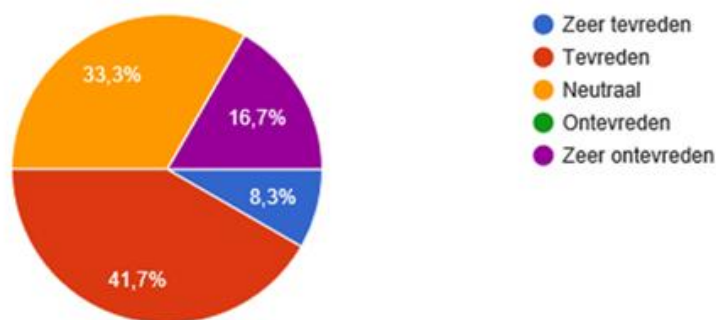
Figuur 4: Duidelijkheid verwachtingen bij het in dienstnemen van iemand met een beperking, uitgedrukt in procenten (N=12).

Uit figuur 4 kan worden opgemaakt dat bij negen van de twaalf bedrijven de verwachtingen duidelijk waren betreffende het in dienst nemen van iemand met een beperking. Voor twee van de twaalf bedrijven was dit niet zo. Eén bedrijf gaf bij deze vraag aan dat zij één persoon met een beperking op vrijwillige basis in dienst heeft. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat de meerderheid van de bedrijven wist waar men als bedrijf aan begon bij het in dienst nemen van iemand met een beperking.

Ook is er in de enquête gevraagd naar de begeleiding van de werknemer met een beperking, zowel intern als extern, en naar de tevredenheid hierover. Ook dit betreft dus de bedrijven die iemand met een beperking in dienst hebben. Dit wordt weergegeven in onderstaande figuren 5 en 6.



Figuur 5: Overzicht van wel of niet interne en externe begeleiding van de werknemer met een beperking en tevredenheid over interne begeleiding, uitgedrukt in getallen (N=12).

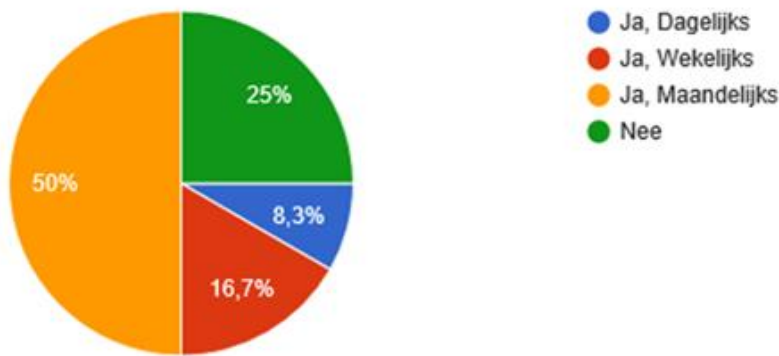


Figuur 6: Tevredenheid over begeleiding van buitenaf, uitgedrukt in procenten (N=12).

In figuur 5 is te zien dat de meerderheid van de bedrijven wel begeleiding bieden op de werkvloer, aan de werknemer met een beperking. Wat betreft de tevredenheid hierover maakt de onderzoeksgroep op dat geen één bedrijf ontevreden is over deze interne begeleiding. Tot slot geeft figuur 5 weer bij hoeveel bedrijven begeleiding van buitenaf wordt geboden. Hieruit kan worden opgemaakt dat ook hierin de meerderheid aangeeft wel begeleiding van buitenaf te bieden aan de werknemer met een beperking.

Uit figuur 6 kan worden opgemaakt dat één bedrijf zeer tevreden is over de externe begeleiding, vijf bedrijven tevreden, vier bedrijven neutraal en twee bedrijven zeer ontevreden. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat de tevredenheid over begeleiding van buitenaf erg verschillend is.

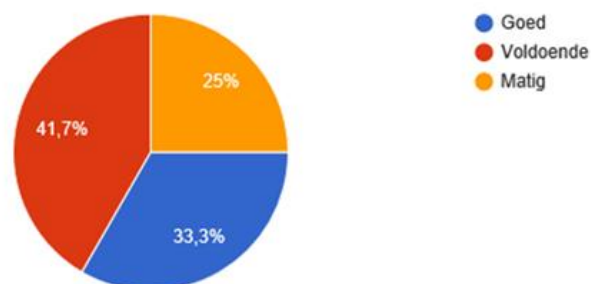
Daarnaast is er binnen de enquête aan de bedrijven gevraagd of er ruimte is voor overleg en evaluaties met werknemer met een beperking, werkgever, collega's en begeleiders. Dit betreft ook weer de bedrijven die een werknemer met een beperking in dienst hebben.



Figuur 7: Ruimte voor overleg en evaluaties met werknemer met een beperking, werkgever, collega's en begeleider (N=12)

In figuur 7 wordt weergegeven dat er bij één bedrijf dagelijks ruimte is voor overleg en evaluaties, bij twee bedrijven wekelijks, bij zes bedrijven maandelijks en bij drie bedrijven is er geen ruimte voor overleg en evaluaties. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat dit erg verdeeld is. Verder kan hieruit opgemaakt worden dat, binnen de onderzochte bedrijven, de minderheid ruimte heeft om dagelijks of wekelijks te overleggen of te evalueren. Voor de meerderheid geldt dat hier maandelijks of helemaal geen ruimte voor is.

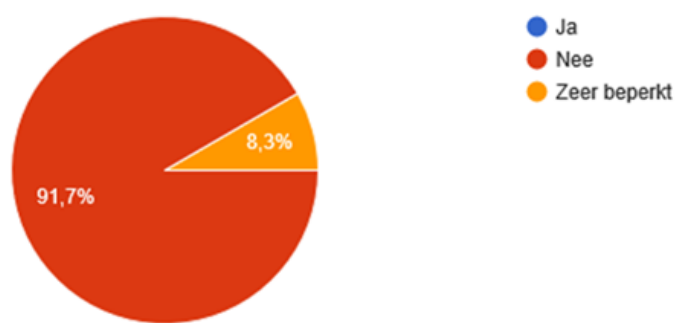
Ook werd er gevraagd hoe het contact is tussen de bedrijven en instanties rondom de werknemer met een beperking. Dit betreft de bedrijven die een werknemer met een beperking in dienst hebben.



Figuur 8: Verloop van contact met instanties rondom medewerkers met een beperking (N=12)

Uit figuur 8 kan geconstateerd worden dat bij drie bedrijven dit contact matig verloopt, bij vijf bedrijven voldoende en bij vier bedrijven goed. Bij de meerderheid van de bedrijven verloopt dit contact dus voldoende of goed. Hieruit kan ook worden opgemaakt dat bij de minderheid van de bedrijven dit contact matig verloopt.

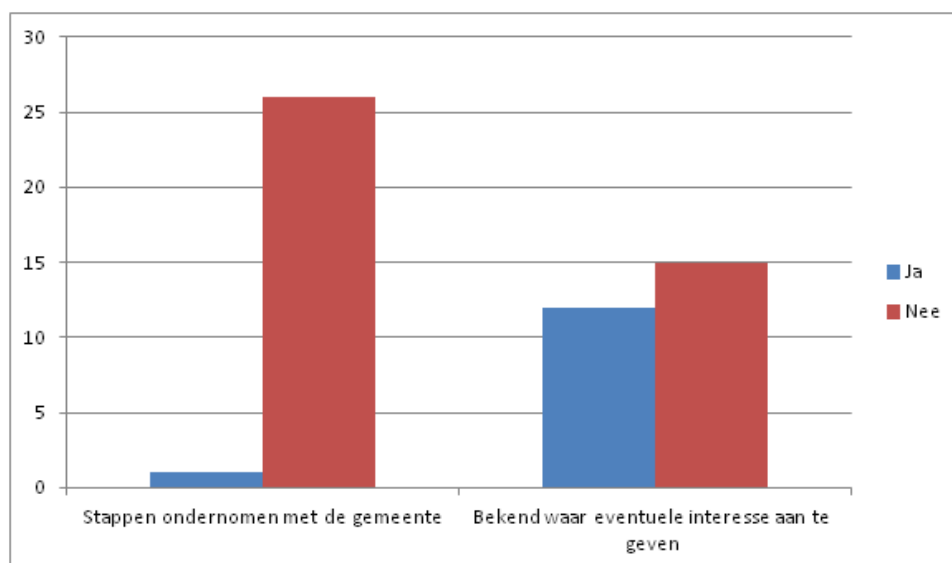
Verder werd er nog, onder de bedrijven die wel iemand met een beperking in dienst hebben, gevraagd of er ook doorgroeimogelijkheden zijn voor een werknemer met een beperking binnen het bedrijf.



Figuur 9: Kans op doorgroeien van een medewerker met een beperking (N=12)

In figuur 9 is te zien dat elf bedrijven aangaven dat er geen kans is voor een werknemer met een beperking om door te groeien. Eén bedrijf gaf aan dat die kans zeer beperkt is. De onderzoeksgroep maakt hieruit op dat er zeer beperkte tot geen doorgroeimogelijkheden zijn voor werknemers met een beperking binnen een regulier bedrijf in de gemeente Zwartewaterland (binnen de onderzochte vier sectoren).

Tot slot is er gevraagd, aan de bedrijven die geen werknemer met een beperking in dienst hebben, of zij hierin al stappen in hebben ondernomen met de gemeente en of het bij hun bekend is waar zij hun eventuele interesse aan kunnen geven.



Figuur 10: Overzicht van of er al stappen worden ondernomen met de gemeente en bekendheid waar eventuele interesse aan te geven, uitgedrukt in getallen (N=27).

Uit figuur 10 kan worden opgemaakt dat er maar één bedrijf al stappen heeft ondernomen met de gemeente met betrekking tot het in dienst nemen van iemand met een beperking. Dat betekent dat de meerderheid dus nog geen stappen heeft ondernomen hierin. Verder kan er worden opgemaakt dat de meerderheid van de bedrijven niet weet waar zij eventuele interesse, voor het in dienst nemen van iemand met een beperking, kan aangeven. Maar toch zijn er twaalf bedrijven van de 27 waar het wel bij bekend is.

5.1.3 Deelvraag 3: Wat vinden cliënten zelf van het eventuele doorstromen naar een reguliere, betaalde werkplek?

Om deze deelvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van interviews. Er zijn acht cliënten geïnterviewd. Om antwoord te kunnen geven op de deelvraag is gebruik gemaakt van de volgende interviewvraag: *Hoe zou je het vinden om over te stappen naar een betaalde baan?*. Hieruit kwam naar voren dat de helft aangeeft dat ze er wel eens over nadenken om verder te kijken. Eén cliënt zegt bijvoorbeeld het volgende: *“Ja, tot nu toe vind ik dit wel oké, maar ik denk als ik straks daar een beetje stabiel zit, dat het tijd is om verder te kijken”*. Een andere cliënt zei: *“Nou ja, kijk daar zitten twee kanten aan, omdat ik op dit moment bij het UWV sta als arbeidsongeschikt, zal ik waarschijnlijk opnieuw gekeurd worden en zal ik mijn WAJONG verliezen. Dus aan de ene kant is het heel mooi om een overstap te maken naar een gewone betaalde baan en daarnaast ga ik ook dingen kwijt raken”*. Hieruit maakt de onderzoeksgroep op dat er wel cliënten zijn die er voor open staan om eventueel door te stromen. Echter, uit de interviews met de cliënten blijkt dat hier voor een aantal cliënten vaak twee kanten aan zit. Cliënten geven ook aan dat zij vanwege hun beperking vaak niet de mogelijkheid zien om door te stromen. Zo noemde één cliënt bijvoorbeeld het volgende: *“Ik zou het wel een uitdaging vinden maar, ik heb wel extra tijd nodig, dus ik denk eigenlijk niet dat het gaat werken”*.

Ook een aantal cliënten geeft aan dat ze het hier goed naar hun zin hebben en dat ze niet weg willen. Zo zei een cliënt het volgende: *“Voor mij hoeft dat nog eigenlijk niet, ik vind de mensen hier gewoon leuker”*. Verder is er gevraagd wat zij als voordeel zien van het doorstromen naar een reguliere werkplek. Hieruit kwam onder andere naar voren dat dit vooral gaat om een eigen betere financiële situatie. Zo gaf een cliënt het volgende aan: *“Nou ik zou daar financieel behoorlijk op vooruit gaan”*. Verder wordt er meer maatschappelijke betrokkenheid genoemd als voordeel. Een andere cliënt noemde bijvoorbeeld: *“Ja en dat je meer betrokken bent bij de samenleving. Ik ben dat nu ook wel, maar toch is het anders. Je hebt nog steeds dat woordje cliënt”*. Daarnaast is er ook verder gevraagd naar de nadelen/moeite van het doorstromen. Hieruit komen de volgende punten nog naar voren. Allereerst komt onzekerheid over de huidige uitkering naar voren. Hierin geeft een cliënt bijvoorbeeld het volgende aan: *“Omdat ik op dit moment bij het UWV sta als arbeidsongeschikt, zal ik waarschijnlijk opnieuw gekeurd worden en zal ik mijn Wajong verliezen. Dus aan de ene kant is het heel mooi om een overstap te maken naar een gewone betaalde baan en daarnaast ga ik ook dingen kwijtraken.”*

Daarnaast geven meerdere cliënten aan dat zij twijfelen of er voldoende en/of juiste begeleiding aanwezig is op de werkvloer bij een regulier bedrijf. Zo geeft een cliënt het volgende aan: *“Ik kijk met mijn beperkingen toch met een andere blik naar dingen. En de begeleiders hier zijn getraind om hier goed mee om te gaan.”* Een andere cliënt zegt het volgende: *“Ik ben bang dat ik bij een reguliere baan niet de begeleiding krijg”*.

Tot slot komt er uit de interviews naar voren dat er een cliënt bang is om ontslagen te worden en een andere cliënt is bang dat zij moeite krijgt met het omgaan van de druk en spanning op de werkvloer. Hierover zegt de cliënt het volgende: *“Maar je hebt wel meer kans dat je bijvoorbeeld ontslagen kan worden als het minder gaat”*. De andere cliënt geeft het volgende aan: *“Ik ben bang dat ik op mijn tenen moet lopen”*.

5.1.4 Deelvraag 4: Wat hebben cliënten, volgens henzelf en volgens begeleiders, nodig met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning om door te stromen naar een reguliere werkplek?

Om deze deelvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van interviews. Er zijn acht cliënten en negen begeleiders geïnterviewd.

De cliënten geven geen concrete vaardigheden aan. Maar geven vooral aan dat ze zich eerst willen ontwikkelen als het gaat om houding en vaardigheden. De cliënten geven aan dat goede begeleiding op de werkvloer of begeleiding op afstand het belangrijkste is.

Een respondent heeft het volgende hierover gezegd: *“Nou dat zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van job coaching”. En: “Nou ja de eerste tijd wel ja, dat je toch wel een back up hebt, iemand waar je op kan terugvallen”.*

De begeleiders noemen tijdens het interview een aantal belangrijke vaardigheden. In eerste instantie gaat het om de basisvaardigheden zoals: sociale vaardigheden, het zich houden aan afspraken en het ontvangen van feedback. Daarnaast is het van belang dat ze de punten ontwikkelen die van belang zijn om het werk te kunnen doen waar ze in geïnteresseerd zijn. De begeleiders geven de volgende punten aan die belangrijk zijn in de begeleiding rondom doorstroming:

- Afstemming van begeleiding tussen beide partijen.
- Afspraken en doelen helder voor beide partijen.
- Verwachting richting cliënt moet in het begin niet te hoog zijn.
- Er moet aandacht zijn voor hun beperking en werkzaamheden moeten hierop afgestemd worden.
- Maatwerk.
- Goede kennis en begeleiding binnen het reguliere bedrijf, zodat cliënten de goede begeleiding krijgen die ze nodig hebben en dat er een veilige omgeving wordt gecreëerd.

5.1.5 Deelvraag 5: Wat is de visie van begeleiders op het doorstromen van cliënten naar een reguliere, betaalde werkplek?

Om deze deelvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van interviews. Voor dit interview zijn er negen begeleiders geïnterviewd. Om deze vraag te beantwoorden, zijn de volgende vragen gebruikt. *“Wat is jouw visie over de doorstroming naar een reguliere werkplek?”* en *“Sluit jouw visie aan bij die van De Linde?”*

De begeleiders geven aan dat ze het een mooi streven vinden om de cliënten te laten doorstromen, als ze hieraan toe zijn. Zeven begeleiders geven aan dat De Linde een goede basis biedt om cliënten te laten doorstromen. De andere twee begeleiders geven aan dat ze twijfelen of het haalbaar is en/of er wel behoefte aan is, zowel van de cliënt als mogelijke werkgever. De twijfel komt voort uit de vraag of een werkgever wel genoeg wil investeren in de cliënt, zodat de cliënt de benodigde hulp en begeleiding kan krijgen.

Uit de antwoorden blijkt dat de visie van de meerderheid overeenkomt met de visie van De Linde.

Een respondent heeft het volgende hierover gezegd:

“Voor sommige medewerkers zou het zeker een mooie stap zijn, maar ik vraag me af en vooral qua begeleiding of dat niet een stap te ver is. Ik zou het voornamelijk heel leuk vinden en vooral ook voor bedrijven dat ze ook een keer de andere kant zien en dat we meer maatschappelijk met elkaar bezig zijn. Dus in dat opzicht vind ik het zeker een mooi idee. Maar wat ik al eerder zei, ik weet niet of dat echt haalbaar zou zijn”.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de er positief gesproken wordt over doorstromen, maar dat er ook twijfels zijn over de haalbaarheid.

5.1.6 Deelvraag 6: Wat kan de rol zijn van de begeleiders vanuit De Linde in het vergroten van de mogelijkheden en wat hebben begeleiders hierin nodig?

Om deze deelvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van interviews. Voor dit interview zijn er negen begeleiders geïnterviewd. Uit de resultaten van het onderzoek kan de onderzoeksgroep drie belangrijke rollen benoemen. De rol van begeleider op De Linde, begeleider op afstand en contactpersoon. De rollen houden het volgende in:

De rol van begeleider op De Linde: Dit is de begeleider die op de werkvloer van De Linde de cliënten begeleidt. Deze begeleiding sluit aan op de mogelijkheden van de cliënt en op wat de cliënt nodig heeft

De rol van begeleider op afstand: Dit is de begeleider die vanuit De Linde begeleiding en ondersteuning biedt aan een cliënt die werkzaam is op een andere locatie. Dit zou kunnen in de vorm van een jobcoach. Hier zal in de aanbevelingen verder op worden ingegaan. Deze begeleiding kan bestaan uit gezamenlijke gesprekken met de cliënt en de werkgever, gesprekken met de cliënt zelf of gesprekken met alleen de werkgever.

Contactpersoon: Dit is één begeleider vanuit De Linde die contact heeft met de werkgever van de cliënt. Het is belangrijk dat één begeleider dit doet, zodat de lijnen kort blijven. Zo kan er snel overleg plaats vinden en kan miscommunicatie voorkomen worden.

Een respondent heeft bijvoorbeeld het volgende hierover gezegd: *"Ik kan contacten onderhouden met mensen en ik heb een heel groot netwerk dus heel veel mensen ken ik in de horeca, dus ik zou daar best wel heel veel mee kunnen doen, ik kan heel veel verschillende mensen bellen om te vragen of ze een keer daar mee kunnen draaien. Maar ook wel op andere vlakken, niet alleen horeca, maar ik ken iemand die doet bijvoorbeeld hout bewerking, die heeft ook een werkplek voor mensen met een beperking, daar zou ik ook iemand kunnen stallen, om te kijken als iemand dat leuk vindt of die daar ook in kan doorstromen. Dat is weer een andere tak, maar ik heb wel een groot netwerk dus ik kan wel heel wat bereiken."*

De begeleiders geven aan hier voldoende handvatten hiervoor te krijgen. Een aandachtspunt is de tijd en ruimte om te investeren in de cliënt. Uit de onderzoeksresultaten komt een aantal belangrijke punten rondom de behoefte van de begeleiders naar voren: het gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten, gezamenlijk overleg over dit onderwerp en concrete informatie.

Een respondent heeft het volgende hierover gezegd: *"Tijd, heel veel tijd. Ja ik denk dat dat de belangrijkste factor is. Om tot een goed resultaat te komen zal er tijd vrijgemaakt moeten worden voor de personen die de begeleiding gaan doen"*.

Hoofdstuk 6: Conclusie

Inleiding

In hoofdstuk 6 zal er worden ingegaan op de conclusies die de onderzoeksgroep heeft getrokken naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek. In paragraaf 6.1 zal er per deelvraag een conclusie beschreven worden. Verder zal in paragraaf 6.2 de eindconclusie worden beschreven aan de hand van de volgende thema's: mogelijkheden, belemmeringen en vergroten van mogelijkheden en verminderen van belemmeringen.

6.1 Beantwoorde deelvragen

Naar welke arbeidssectoren zou De Linde cliënten kunnen laten doorstromen binnen de gemeente Zwartewaterland?

Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de sector productiewerk de meeste mensen met een beperking in dienst hebben of open staan om iemand met een beperking in dienst te nemen.

Kort daarop komen de sectoren horeca en detailhandel. Binnen de sector schoonmaak kwamen geen positieve resultaten.

Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat de sectoren detailhandel, productiewerk en horeca, mogelijkheden bieden voor de cliënten van De Linde. Echter, hiermee worden andere niet onderzochte sectoren niet automatisch uitgesloten. Hier zouden ook nog mogelijkheden kunnen liggen voor cliënten van De Linde.

Welke verwachtingen en ervaringen hebben reguliere werkplekken, in de gemeente Zwartewaterland, bij het in dienst nemen van iemand met een verstandelijke beperking wat betreft vaardigheden, houding en taken?

Wat betreft de verwachtingen in vaardigheden, houdingen en taken is het volgende te concluderen.

Uit de onderzoeksgegevens is geconcludeerd dat er een vijftal vaardigheden het vaakst worden genoemd. Dit zijn de volgende vaardigheden:

- Sociale vaardigheden
- Punctualiteit
- Zelfstandigheid
- Handvaardigheid
- Werkkracht

Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat dit de vijf belangrijkste vaardigheden zijn die een cliënt moet bezitten, binnen deze sectoren.

Daarnaast worden de volgende vijftal houdingen het vaakst genoemd:

- Persoonlijke uitstraling
- Actieve houding
- Zelfstandige houding
- Gemotiveerde houding
- Positieve houding

Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat dit de vijf belangrijkste houdingen zijn die een cliënt moet aannemen, binnen deze sectoren.

Verder worden de volgende zes taken het vaakst genoemd:

- Schoonmaakwerkzaamheden
- Productiewerk

- Winkelwerkzaamheden
- Bedieningswerkzaamheden
- Ondersteunend werkzaamheden
- Voorbereidende werkzaamheden

De onderzoeksgroep concludeert hieruit dat dit de zes belangrijkste taken zijn die een cliënt zou kunnen uitvoeren.

Uit de resultaten maakt de onderzoeksgroep op dat veertien van 39 ondervraagde bedrijven ervaring hebben met het in dienst hebben/nemen van iemand met een beperking. Van de veertien bedrijven geven dertien bedrijven aan een positieve ervaring hiermee gehad te hebben. Hieruit wordt geconcludeerd dat de bedrijven die ervaring hebben met het in dienst hebben van iemand met een beperking, hier tevreden over zijn.

Verder concludeert de onderzoeksgroep vanuit de onderzoeksresultaten dat de meerderheid van de bedrijven, die iemand met een beperking in dienst hebben, vooraf wisten wat zij konden verwachten met betrekking tot het in dienst nemen van iemand met een beperking. Daarnaast kan er geconcludeerd worden dat van deze bedrijven, de meerderheid wel begeleiding biedt op de werkvloer aan de werknemer met een beperking. En geen één bedrijf is ontevreden over deze begeleiding, waaruit de onderzoeksgroep concludeert dat de gegeven begeleiding op de werkvloer goed is.

Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat werknemers met een beperking bij de meerderheid van de bedrijven, die iemand met een beperking in dienst hebben, ook begeleiding krijgen van buitenaf en dat de tevredenheid hierover erg verschillend is. Ook komt naar voren dat er bij de minderheid van de bedrijven die iemand met een beperking in dienst hebben dagelijks of wekelijks ruimte is voor overleg en evaluaties. Daarnaast verloopt bij de meerderheid van de bedrijven die iemand met een beperking in dienst hebben, het contact goed met instanties rondom de werknemer met een beperking. Tot slot komt naar voren dat er geen tot zeer beperkte doorgroeimogelijkheden zijn voor werknemers met een beperking.

Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat het belangrijk is om vooraf duidelijke afspraken te maken over zaken als: evaluatie en overleg momenten, contact met instanties rondom de werknemer met een beperking, contact met begeleiders van buitenaf en de mogelijkheden van en voor de cliënt binnen het bedrijf.

Tot slot kan de onderzoeksgroep vanuit de onderzoeksresultaten concluderen dat de meerderheid van de bedrijven, die niet iemand met een beperking in dienst hebben, nog geen stappen heeft ondernomen met betrekking tot het in dienst nemen van iemand met een beperking. Bij de meerderheid van deze bedrijven is niet bekend waar zij eventuele interesse kan aangeven met betrekking tot het in dienst nemen van iemand met een beperking. Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat er nog niet voldoende bekendheid is bij bedrijven, die nog niet iemand in dienst hebben met een beperking, rondom het in dienst nemen van iemand met een beperking.

Wat vinden cliënten zelf van het eventuele doorstromen naar een reguliere, betaalde werkplek?

Uit de onderzoeksresultaten kan de onderzoeksgroep concluderen dat de ene helft van de cliënten aangeeft dat De Linde een fijne werkplek is en dat ze niet weg willen. De onderzoeksgroep concludeert dat de andere helft van de cliënten wel open staat om eventueel door te stromen. De cliënten geven een aantal voordelen aan van het eventuele doorstromen naar een reguliere werkplek. Deze voordelen zouden kunnen worden gebruikt om de cliënt te motiveren om door te stromen. Deze voordelen betreffen: een betere financiële situatie en meer maatschappelijke betrokkenheid.

De nadelen kunnen de cliënten daarentegen juist weer tegenhouden om door te stromen. De nadelen betreffen:

- Onzekerheid over huidige uitkering
- Twijfel over voldoende en juiste begeleiding op de werkvloer
- Kans op ontslag
- Moeite met omgaan van druk en spanning op de werkvloer

Wat hebben cliënten, volgens henzelf en volgens begeleiders, nodig met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning om door te stromen naar een reguliere werkplek?

Uit de onderzoeksgegevens kan geconcludeerd worden dat de cliënten geen concrete vaardigheden kunnen benoemen. Uit de onderzoeksgegevens kan wel geconcludeerd worden dat er duidelijk behoefte is aan goede begeleiding.

Verder kan er geconcludeerd worden dat begeleiders de volgende vaardigheden noemen waarvan zij denken dat cliënten deze nodig hebben om door te kunnen stromen naar een reguliere werkplek:

- Sociale vaardigheden
- Kunnen houden aan afspraken
- Feedback kunnen ontvangen
- Vaardigheden die bij betreffende werkplek nodig zijn

Tot slot kan er geconcludeerd worden dat de begeleiders het belangrijk vinden dat er goed contact is met de mogelijke werkgever. Ze vinden het belangrijk dat er goede afspraken zijn, duidelijke verwachtingen en een goede afstemming met de werkplek.

Wat is de visie van begeleiders op het doorstromen van cliënten naar een reguliere, betaalde werkplek?

Uit de onderzoeksgegevens kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de begeleiders positief is over het thema doorstroming. Daarnaast geven alle begeleiders aan dat er aandachtspunten en twijfels zijn. Uit de onderzoeksgegevens kan geconcludeerd worden dat de visies van de begeleiders aansluiten op die van De Linde.

Wat kan de rol zijn van de begeleiders vanuit De Linde in het vergroten van de mogelijkheden en wat hebben begeleiders hierin nodig?

Uit de resultaten van het onderzoek kan de onderzoeksgroep drie belangrijk rollen concluderen die een begeleider van De Linde kan innemen binnen het thema doorstroming. Dit zijn; *De rol van begeleider op De Linde, begeleider op afstand en contactpersoon*. De rollen houden het volgende in:

De rol van begeleider op De Linde: Dit is de begeleider die op de werkvloer van De Linde de cliënten begeleidt. Deze begeleiding sluit aan op de mogelijkheden van de cliënt en op wat de cliënt nodig heeft

De rol van begeleider op afstand: Dit is de begeleider die vanuit De Linde begeleiding en ondersteuning biedt aan een cliënt die werkzaam is op een andere locatie. Dit zou kunnen in de vorm van een jobcoach. Hier zal in de aanbevelingen verder op worden ingegaan. Deze begeleiding kan bestaan uit gezamenlijke gesprekken met de cliënt en de werkgever, gesprekken met de cliënt zelf of gesprekken met alleen de werkgever.

Contactpersoon: Dit is één begeleider vanuit De Linde die contact heeft met de werkgever van de cliënt. Het is belangrijk dat één begeleider dit doet, zodat de lijnen kort blijven. Zo kan er snel overleg plaats vinden en kan miscommunicatie voorkomen worden.

Verder kan er geconcludeerd worden dat de begeleiders hierin vooral extra tijd nodig hebben en een goede samenwerking en overleg. Tot slot kan er geconcludeerd worden dat de begeleiders op dit moment voldoende handvatten krijgen vanuit De Linde.

6.2 Eindconclusie

Inleiding

Binnen de eindconclusie zullen er conclusies getrokken worden op basis van de resultaten uit het onderzoek. De eindconclusie zal middels de antwoorden op de deelvragen antwoord geven op de gestelde hoofdvraag. De hoofdvraag is als volgt: *Wat zijn de mogelijkheden en belemmeringen voor De Linde, om cliënten door te laten stromen vanuit De Linde naar een externe, reguliere en betaalde werkplek en hoe kan De Linde de mogelijkheden vergroten?* De conclusie is opgedeeld in de volgende thema's: mogelijkheden, belemmeringen en vergroten van mogelijkheden en verminderen van belemmeringen.

6.2.1 Mogelijkheden

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten concludeert de onderzoeksgroep een aantal mogelijkheden voor De Linde. Uit de interviews met de cliënten zijn de volgende data gekomen. Als eerst ervaren de cliënten, De Linde als een goede werkplek, waarin ze kunnen en mogen leren en zich kunnen ontwikkelen. Ze ervaren De Linde als een werkplek die ze leuk vinden en waar ze op hun plek zitten. Daarnaast geven de cliënten aan dat de begeleiding aansluit op hun wensen. Een aantal cliënten ziet voordelen in het doorstromen naar een reguliere werkplek. Ze geven hierbij aan dat ze financieel erop voor uit gaan en dat ze zich meer betrokken zullen voelen bij de maatschappij.

Daarnaast is het merendeel van de begeleiders positief over het doorstromen van cliënten en willen zich hiervoor inzetten. Ze hebben verschillende ideeën en willen dit in samenwerking verder ontwikkelen. Hieruit concludeert de onderzoeksgroep dat er mogelijkheden zijn om samen te gaan werken aan een doel rondom doorstroming. Daarnaast komt naar voren dat De Linde bereid is om cliënten op afstand te begeleiden, wat weer aansluit op de behoefte van de cliënt.

Uit de resultaten van de enquête is gebleken dat de drie sectoren, detailhandel, productiewerk en horeca open staan om iemand in dienst hebben met een beperking. Deze sectoren zijn positief over deze ervaring.

6.2.2 Belemmeringen

Op basis van de verkregen resultaten van de interviews en enquêtes, is er een aantal belemmeringen vast te stellen. Vanuit de resultaten van de interviews met cliënten, is te concluderen dat er bij de cliënten een angst bestaat dat er niet voldoende of geen passende/aansluitende begeleiding zal zijn binnen een regulier bedrijf. Vanuit de enquêtes kan er geconcludeerd worden vanuit de bedrijven, dat er ook niet altijd voldoende tijd is op de werkvloer om de juiste begeleiding te bieden aan de cliënt.

Daarnaast is er bij de cliënten de angst dat zij zullen worden gekort op de uitkering die zij krijgen, of dat zij deze kwijt zullen raken. Zowel bij de cliënten als bij de begeleiders bestaat er de angst dat er te hoge verwachtingen bestaan vanuit de eventuele reguliere werkplek. Dit is ook te zien in de resultaten van de enquêtes. Hierin geven bedrijven aan dat cliënten veel vaardigheden moeten bezitten. Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat bedrijven hoge verwachtingen hebben met betrekking tot vaardigheden die een werknemer met een beperking zou moeten bezitten. Verder wordt er verwacht, door zowel cliënten als begeleiders, dat er binnen een regulier bedrijf hoge verwachtingen bestaan. Er kan geconcludeerd worden dat de kans groot is dat cliënten moeite zullen hebben met deze hoge verwachtingen en eventuele spanningen binnen een regulier bedrijf. Tot slot is er ook de verwachting dat er binnen een regulier bedrijf niet altijd rekening gehouden zal/kan worden met de beperking van een cliënt.

6.2.3 Vergroten van mogelijkheden en verminderen van belemmeringen

Naar aanleiding van de resultaten van de interviews en enquêtes, wordt geconcludeerd dat de volgende punten belangrijk zijn om de mogelijkheden te vergroten en de belemmeringen te verminderen. Zoals hierboven is beschreven bij belemmeringen, komt duidelijk naar voren dat er een angst is voor te hoge verwachtingen. De onderzoeksgroep heeft de volgende punten geconcludeerd die de mogelijkheden tot doorstroming kunnen vergroten. Als eerst moet de cliënt duidelijk voorgelicht worden over het onderwerp doorstroming. Hiervoor zal tijd gecreëerd moeten worden met de cliënten om over dit onderwerp te praten en dit mee te nemen in bijvoorbeeld de doelen.

Verder zullen de begeleiders van De Linde zich allereerst moeten verdiepen in het onderwerp. Vervolgens kunnen zij dit onderwerp met elkaar bespreken en kunnen zij ideeën uitwisselen. Het is belangrijk dat de begeleiders meer dezelfde verwachtingen krijgen rondom het thema doorstroming. Verder zullen er duidelijke verwachtingen geschapen moeten worden naar zowel de cliënt als de werkgever. Er moeten duidelijk doelen zijn waaraan gewerkt gaat worden, zodat er duidelijke verwachtingen worden gecreëerd en dat dit getoetst kan worden of dit haalbaar is. Verder zullen er duidelijke afspraken met de werkgever moeten zijn. Daarnaast is het belangrijk korte lijnen te hebben tussen de werkgever en De Linde.

Hoofdstuk 7: Aanbevelingen en discussie

Inleiding

In hoofdstuk 7 zal allereerst een aantal aanbevelingen worden gedaan naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek. Vervolgens zal de onderzoeksgroep het onderzoek bespreken aan de hand van een discussie.

7.1 Aanbevelingen

In dit deel van het onderzoek worden er aanbevelingen beschreven. De data is afkomstig uit de conclusie. Allereerst wordt ingegaan op de algehele conclusie van het onderzoek. Vervolgens geeft de onderzoeksgroep per aanbeveling aan, waarin en op welke manier De Linde kan bijdragen aan de doorstroming van dagbesteding naar regulier werk.

De eindconclusie van dit onderzoek maakt duidelijk dat De Linde een goede, sterke basis biedt voor cliënten die zouden kunnen (en willen) doorstromen naar regulier werk. Uit onderzoek blijkt echter dat belemmeringen er grotendeels voor zorgen dat er angst ontstaat voor het waarmaken van regulier werk. De onderzoekers merken dat het vertrouwen richting het beschut werk nog moet groeien. Daarbij komt dat de bevestigde bedrijven wel ervaring hebben, maar niet altijd de kennis en kunde hebben om iemand met een beperking te begeleiden. In de gemeente Zwartewaterland is kennis en ervaring opgedaan bij het proces van regulier werk, maar veelal ontbreekt er nog een wijze van bereidheid en uitdaging om het in de praktijk waar te maken.

Dit betekent echter niet dat dit zo gelaten moet worden. Er zijn juist ook veel mogelijkheden, maar het is van belang dat er een gezamenlijke visie ontstaat. Daarnaast is het belangrijk dat het maatwerk is en dat er korte lijnen bestaan tussen hulpverleningsinstanties, zoals De Linde, de desbetreffende bedrijven en degene met een beperking. Het regulier werk is maatwerk en daarbij moet geluisterd en gekeken worden naar de mogelijkheden van de persoon. De desbetreffende aanbevelingen die hieronder worden gedaan, zijn gericht op de positie van De Linde en op welke manier zij kan bijdragen aan de doorstroming van cliënten naar een reguliere werkplek. De onderzoeksgroep wil daarbij de kwaliteit en aansluiting van dagbesteding naar beschut werk helpen bevorderen.

Duidelijke voorlichting over doorstroming van de cliënt

De onderzoekers bevelen aan om allereerst duidelijkheid te scheppen over doorstroming van cliënten van De Linde naar werk in reguliere bedrijven. De begeleiding van De Linde heeft een duidelijke visie over doorstroming naar een reguliere werkplek. Maar hoe ze dit in de praktijk moeten vormgeven is voor hun nog onbekend terrein. Ze missen de kennis en ervaring over dit onderwerp om de cliënten de juiste begeleiding te bieden. Er spelen vragen op het gebied van financiële gevolgen zoals een uitkering.

Wordt erop gekort of gaat de cliënt erop vooruit als hij gaat werken? De onderzoeksgroep heeft dit uitgezocht, wat te vinden is in paragraaf 2.1. Dit heeft de onderzoeksgroep niet volledig kunnen uitzoeken, omdat de gemeente Zwartewaterland aangaf dat het vooral maatwerk is. Iedere cliënt heeft een andere samenstelling van zorgaanbieders en uitkeringen, waardoor het voor de onderzoeksgroep niet mogelijk was om dit volledig uit te zoeken.

Uit het gesprek met de gemeente Zwartewaterland bleek dat het vooral gericht is op maatwerk. Elke situatie is uniek en zal opnieuw beoordeeld moeten worden. De onderzoekers bevelen De Linde aan om met de gemeente Zwartewaterland in gesprek te gaan, om hier kennis over te verwerven en de twijfels over dit financiële plaatje weg te kunnen nemen.

De voorlichting is bedoeld voor cliënten die geschikt zijn voor een reguliere werkplek, maar ook voor de begeleiders van De Linde. De onderzoeksgroep vindt het van belang dat begeleiders weten welke positie De

Linde wil innemen in het proces naar beschut werk en hoe De Linde van plan is dit waar te maken. Daarbij is het belangrijk dat De Linde uitspreekt welke houding en positie er verwacht wordt van de begeleiders, tijdens het proces van een cliënt richting beschut werk.

Er moet duidelijkheid komen met betrekking tot welke cliënt klaar is voor een baan op de arbeidsmarkt. In paragraaf 2.1.1 werd het volgende beschreven: *Het UWV geeft een advies en het college van B&W stelt vast of iemand in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (Artikel 10b lid 1 Participatiewet)*. De Linde zou hierin kunnen helpen door de cliënt en zijn/haar familie te stimuleren om naar het UWV te gaan en erachter te komen of de cliënt in aanmerking komt voor een beschutte werkplek.

Meer voorbereiding voor de cliënten van De Linde met kans op een plek op de arbeidsmarkt

Om mee te helpen aan een baan met succesvolle ervaring in de samenleving, is voorbereiding een belangrijke eerste stap. De cliënten die volgens begeleiders van De Linde (en vervolgens naar aanleiding van het positief advies van het UWV), arbeidscapaciteit hebben, zouden begeleidt moeten worden om klaar te zijn voor een baan op een beschutte werkplek. De onderzoeksgroep concludeert dat dit alleen met juiste maatwerk bereikt kan worden. De kracht van De Linde is dat zij de cliënten kennen, maar het is alsnog van belang vinden om in gesprek met de cliënt te gaan wat hij/zij kan en wat hij/zij graag zou willen doen. Waar kan de cliënt zich verder in ontwikkelen en welke krachten heeft hij/zij in zich? Waar heeft hij/zij moeite mee en waar zou extra begeleiding in nodig zijn? Ook is het van belang dat De Linde niet vasthoudt aan de kenmerken van de sectoren die binnen De Linde tot uiting komen. Belangrijk is dat De Linde rekening houdt met de wens van cliënten. Daarbij bevelen de onderzoekers aan om verder te kijken naar andere sectoren, naast de vier onderzochte sectoren, die aansluiten bij de wens van cliënten. Er zijn veel aanpassingen mogelijk in bedrijven. Voorwaardelijk is dat de beperkingen en mogelijkheden van de cliënt overgebracht worden naar het bedrijf toe en De Linde contact houdt met dit desbetreffende bedrijf.

Het zou een mooie positie voor De Linde kunnen zijn als zij de cliënten 'klaarstomen' voor het doorstromen naar een reguliere werkplek. Het beste maatwerk zou gegeven kunnen worden, als al bekend is bij welk bedrijf een cliënt gaat werken. Dan kan De Linde samen met de cliënt doelen opstellen en gesprekken houden over de voortgang, ook met de begeleider op de werkvloer en manager/medewerker van het bedrijf. De onderzoeksgroep beveelt aan om dit vanuit de competentiegerichte hulpverlening te doen, wat besproken is in hoofdstuk 2. Zoals besproken wordt in paragraaf 2.2.1, wordt hierbij een beroep gedaan op de empowerment van de cliënt. De eigen kracht wordt gestimuleerd en het vergroot het vermogen van de cliënt om de vaardigheden te ontwikkelen.

Overeenstemmende visie van begeleiders rondom doorstroming

De visie van de begeleiders komt grotendeels overeen met de visie van De Linde. Uit de gegevens blijkt dat er twijfels zijn over de haalbaarheid om cliënten door te laten stromen. De twijfels zijn met name gericht op het financiële plaatje en de begeleiding op een reguliere werkplek. Ook is er aangegeven dat De Linde niet goed weet hoe ze dit plan moet vormgeven en dat dit de laatste jaren is blijven liggen. Omdat De Linde aangeeft dat er nog veel twijfels heersen, is het van belang om hier helderheid over te krijgen. De onderzoeksgroep geeft als aanbeveling dat het van belang kan zijn om vergaderingen over dit onderwerp in te plannen. Hierbij zou het mooi zijn om het beeld dat de onderzoeksgroep, door middel van de verzamelde gegevens, heeft gevormd, mee te nemen in het opstellen van een duidelijke visie rondom dit onderwerp binnen De Linde. Door de vergadering helder gemaakt worden welke verwachtingen en doelen er gesteld moeten worden om doorstroming mogelijk te maken. Hierdoor kan je samen overeenstemmen welke cliënt wel in aanmerking komt voor regulier werk en welke niet. De onderzoeksgroep geeft ook aan dat het zinvol is om een begeleider aan te wijzen die zich bezig gaat houden met het doorstromen en het begeleiden van cliënten die de overstap gaan maken naar beschut werk. Hierdoor kan er een kort lijntje gehouden worden met een werkgever en de cliënt. Intensieve begeleiding bij de start van dit proces zorgt ervoor dat de cliënt veiligheid en duidelijkheid ervaart.

Afstemming tussen bedrijven en De Linde

Uit het onderzoek blijkt dat het belang van de cliënt voorop staat. Het werk moet ook aansluiten bij de interesse en kwaliteiten van de cliënt. Uit interviews is gebleken dat de cliënten angst hebben om door te stromen, omdat er niet altijd passende begeleiding beschikbaar is die aansluit bij de behoefte van de cliënt. In paragraaf 2.1.6 wordt gesproken over de mogelijkheid van een proefperiode. Het zou mooi zijn voor de cliënten van De Linde dat er een proefperiode van maximaal 6 maanden geregeld zou worden. In de proefperiode wordt er aandacht besteed aan het creëren van een fijne werkomgeving, waarin de cliënt zich kan ontwikkelen en het werk zich eigen kan maken. Daarin is het belangrijk dat een werkgever duidelijkheid, structuur en veiligheid kan bieden. Wat een bedrijf hierin nodig heeft, is een goede overdracht en communicatie.

De Linde kent de cliënt goed en kan met zijn kennis en ervaring over de cliënt zorgen voor een goede overdracht. Daaruit wordt opgemaakt dat er een kort lijntje moet zijn tussen De Linde en een mogelijke werkgever van een cliënt. Hierbij dragen ze hun kennis en ervaring over een cliënt over, richting de werkgever. Hierbij moet men denken aan (zie paragraaf 6.2):

- Verwachtingen die een bedrijf mag hebben van een cliënt.
- Begeleiding en aanpassingen die een cliënt nodig heeft.
- Omgangswijze van een cliënt.
- Doelen en interesses cliënt.

De positie van De Linde

Vanwege de verplichting tot het realiseren van banen voor mensen met een beperking aan onder andere de gemeente Zwartewaterland, verandert er een aantal zaken voor De Linde. De onderzoeksgroep heeft, bij het schrijven van de conclusie en aanbevelingen, gemerkt dat De Linde een belangrijke en mooie positie in kan nemen. Hier zou de positie van De Linde ook in (kunnen) gaan veranderen. Als De Linde inderdaad haar cliënten wil helpen om door te stromen naar een reguliere werkplek, zullen de begeleiders van De Linde ook andere taken kunnen krijgen. De onderzoeksgroep beveelt De Linde aan om hierover in gesprek te gaan met de gemeente Zwartewaterland. In paragraaf 2.1.5 wordt het volgende genoemd: *Een werknemer op een beschutte werkplek heeft recht op twee soorten voorzieningen. Dat is persoonlijke begeleiding op de werkplek (jobcoach) en andere werkvoorzieningen, zoals hulpmiddelen, aanpassingen op de werkplek, et cetera. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).* Hierin zou De Linde iets kunnen betekenen voor de cliënten. Er zou bijvoorbeeld een mogelijkheid kunnen zijn dat een aantal begeleiders aangesteld worden om een jobcoach te worden van een aantal cliënten die doorstromen naar een reguliere werkplek. De begeleider is dan niet alleen begeleider van een cliënt op De Linde, maar helpt hem/haar ook een stuk verder in zijn/haar ontwikkeling binnen een reguliere baan. Om dit waar te kunnen maken is er veel tijd en geld nodig.

7.2 Discussie

“Meedoen aan de samenleving is voor iedereen belangrijk. Een bijdrage leveren geeft burgers voldoening, sociale contacten en de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden op te doen.” (Movisie, 2018)

Binnen het onderzoek is gekeken naar de mogelijkheden van een reguliere baan voor mensen met een verstandelijke beperking. Participatie bevorderen voor iedereen is een trend in de samenleving en daar zijn zowel bedrijven, als hulpverleningsorganisaties en de personen met beperking veel mee bezig. In paragraaf 2.3.1 wordt duidelijk dat mensen met een arbeidsbeperking een kwetsbare doelgroep zijn: ‘...zij kunnen niet functioneren als iemand met een normale ontwikkeling zou doen’. Alhoewel de maatschappij streeft naar participatie en integratie van deze mensen, is het de vraag of dit volledig zou kunnen slagen. In paragraaf 2.1 wordt het volgende genoemd: *De Participatiewet heeft als doel om mensen met een arbeidsvermogen, met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, naar werk toe te leiden. Deze mensen kunnen nu dus ook*

aan het werk, in een beschutte werkplek. Dit betekent dat zij een gewone baan hebben, maar daarin wordt wel rekening gehouden met de beperkingen van de werknemer. Maar uit dit onderzoek bleek dat er vanuit bedrijven en begeleiders vanuit De Linde twijfels aanwezig zijn of iemand met een beperking het wel gaat redden in een regulier bedrijf. De Linde gaf vooral aan dat zij bang zijn dat er te hoge verwachtingen door het bedrijf gecreëerd worden, waardoor de werknemer met beperking op zijn tenen moet lopen en daar niet aan kan voldoen. Bedrijven gaven deels aan dat zij niet de kennis en mogelijkheden hebben om iemand met een beperking te begeleiden en kansen te bieden. Zo word in paragraaf 2.2.1 genoemd dat bedrijven vooral op winst gericht zijn en dat het voor een werkgever een enorme uitdaging is om iemand met een beperking in dienst te nemen: *Bedrijven willen mensen met een beperking wel een kans geven, maar er zijn veel randvoorwaarden aan verbonden. Zij willen graag geen extra werk van alle bijkomende zorg. Ook willen werkgevers dat de gemeente dan verantwoordelijk is voor bij komende zaken en de begeleiding die de werknemer extra nodig heeft.* De onderzoeksgroep concludeert dat bedrijven wel zouden kunnen en willen begeleiden, maar dat het vooral gericht moet zijn op maatwerk; per individu kijken naar wat er wel en niet mogelijk is. De werkzaamheden moeten aansluiten op de vaardigheden en kwaliteiten van iemand met een beperking. Op deze manier zou de werkplek een succesvolle ervaring kunnen worden. Daarnaast is de onderzoeksgroep ook van mening dat het dus belangrijk is dat de gemeente duidelijke afspraken maakt met bedrijven over bijkomend werk in verband met de zorg voor de werknemer met een beperking. Maar dat de gemeente ook open staat om eventuele oplossingen te bieden bij problemen die bedrijven tegenkomen bij het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking. In paragraaf 2.2.1, word er ook gesproken over meerdere projecten waarin is geprobeerd om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven: *Deze leerprojecten liepen vaak op niets uit, omdat er geen oplossing gevonden kan worden om een werkgever te ontlasten van alle extra zorg en begeleiding.*

Wat de onderzoeksgroep ter discussie zou willen stellen is: “Kan iemand met een beperking meedoen aan de arbeidsmarkt?” Enerzijds wil de maatschappij deze mensen laten meedoen en iedereen een kans bieden. Daarbij komt dat ook zij zich ook zouden kunnen blijven ontwikkelen. Anderzijds blijven het mensen met een beperking en zij zullen niet functioneren als een ‘gewone’ werknemer.

De spanning hiertussen wordt duidelijk wanneer men de mensvisie tegenover de realiteit ziet. Bij deze mensvisie wordt bedoeld dat iedereen een kans moet krijgen. Met de realiteit wordt bedoeld: iemand met een beperking zou niet volledig mee kunnen doen aan de samenleving. De genoemde mensvisie, die de overheid ook probeert na te streven, is de overtuiging dat iedereen gelijkwaardig is. Iedereen is uniek en zou dezelfde kansen moeten krijgen en daarbij zijn/haar talenten kunnen inzetten. Helaas is het niet zo dat iedereen dezelfde capaciteit heeft om zichzelf te kunnen redden, waardoor hulp altijd nodig zou blijven. Doordat de overheid beschut werk stimuleert, wordt al een gedeelte van het ideaalbeeld waargemaakt. In de werkelijkheid blijkt dat het waarmaken van dit beschut werk een grote hoeveelheid afspraken en regelingen met zich meebrengt, waardoor het soms ook niet haalbaar is. Het blijft maatwerk en daarbij is het de vraag of er goed zicht is op de capaciteit van de persoon met beperking. In paragraaf 2.1.6 word echter genoemd dat een proefplaatsing mogelijk is: *Voor mensen met een uitkering en mensen met een arbeidsbeperking is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen bij een bedrijf. Het doel hiervan is om te bekijken of de werknemer aan het werk kan en of hij/zij past binnen het bedrijf (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).* Dit betekent dat de capaciteiten van de werknemer met een beperking kunnen worden uitgetoetst en dat er gekeken kan worden of het werk aansluit op de capaciteiten van de werknemer met een beperking. De onderzoeksgroep is van mening dat een proefperiode daarom erg belangrijk kan zijn om doorstroming mogelijk te maken, ook voor De Linde.

De onderzoeksgroep vindt de bovengenoemde mensvisie krachtig en zou, volgens hen, ook moeten worden nagestreefd. Wel moet er realistisch worden gedacht en moet het voorkomen worden dat iemand met een beperking enorme druk ervaart met als gevolg dat hij/zij wordt overbelast en overvraagd. Daarbij concludeert de onderzoeksgroep dat zij een goed beeld hebben gekregen van verschillende partijen in het proces van beschut werk binnen gemeente Zwartewaterland. Er zijn mensen met een beperking ondervraagd, bedrijven

uit verschillende sectoren en begeleiders vanuit hulpverleningsorganisatie De Linde. Voor een meer genuanceerd beeld zou er een breder onderzoek gedaan moeten worden naar de ervaringen en verbeteren van beschut werk in de Nederlandse maatschappij.

7.3 Evaluatie onderzoek

Bij het afnemen van de enquêtes kwamen de onderzoekers erachter dat sommige bedrijven zich niet konden vinden in de antwoordopties die opgesteld waren. Dit zorgde voor niet ingevulde antwoorden of dat de antwoord opties niet aansloten bij de opzet van het bedrijf. Hierdoor zijn de resultaten van het onderzoek minder betrouwbaar geworden. De onderzoeksgroep heeft haar best gedaan om zoveel mogelijk antwoordopties weer te geven in de enquête, maar toch zijn er bedrijven die net iets anders dachten en/of waarbij het binnen het bedrijf net anders geregeld was. De onderzoeksgroep heeft wel de mogelijkheid gegeven om tijdens het invullen van de enquête duidelijk te maken aan de onderzoekers wat zij bedoelen en/of het antwoord in te vullen bij "Anders, namelijk..." of onder "Toelichting: ...".

Wanneer er een vervolgonderzoek wordt uitgevoerd, heeft de onderzoeksgroep een aantal aanbevelingen: De vragen rondom de ervaringen van het in dienst nemen van iemand met een beperking zouden in een vervolgonderzoek weer kunnen worden gesteld.

Binnen dit onderzoeksproject is ervoor gekozen om het onderzoek te richten op vier eerdergenoemde specifieke factoren. De kans is aanwezig dat De Linde hierdoor een koker visie gaat ontwikkelen. De onderzoeksgroep is zich ervan bewust dat er naast deze vier sectoren ook mogelijkheden zouden kunnen zijn binnen andere sectoren. Dit kwam ook naar voren in de gehouden interviews met cliënten van De Linde. De onderzoeksgroep wil daarom aanbevelen om in een eventueel vervolgonderzoek de focus te leggen op de sectoren waar de interesse van de cliënten ligt. De onderzoeksgroep wil De Linde meegeven dat zij rekening moet houden met de sectoren buiten de vier gekozen sectoren.

De vragen, gericht aan mensen met een verstandelijke beperking, zouden opnieuw gevraagd kunnen worden. Dit kan alleen als er met deze mensen al gesproken is over regulier werk en er gewerkt wordt met doelen binnen hun dagbesteding. Het is goed van tevoren met begeleiders en/of manager van de doelgroep te praten en samen in te schatten op welke wijze cliënten het beste ondervraagd worden.

Er zou op bredere schaal gemeten kunnen worden wie ervaring heeft en wie openstaat voor het in dienst nemen van iemand met een beperking, door een nog groter aantal bedrijven te benaderen. Wel heeft de onderzoeksgroep ondervonden dat het persoonlijk benaderen van bedrijven de kwaliteit van het onderzoek bevordert en ervoor heeft gezorgd dat er, door bedrijven, sneller en uitgebreider meningen worden gegeven; wat ook meehelpt aan het in beeld brengen van de meningen en ervaringen van bedrijven.

Bibliografie

Atlas van Zorg & Welzijn (2014). *Wet en regelgeving stage en werk*. Geraadpleegd op 10 november 2017, van <https://www.zorghulpAtlas.nl/werk-handicap/wet-en-regelgeving-stage-en-werk/>

Bergen, A. van, & Meulen, M. van der. (2017). Een waardevolle dag, verkenning van de 'grijze' literatuur over een zinvolle daginvulling, dagbesteding, werk en participatie door mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen. Utrecht: Movisie.

Bruins, B.J. (2016). *Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016*. Amsterdam. Geraadpleegd op 20 november, 2017, van <https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/protocol-jobcoach-2016.pdf>

College voor de rechten van de mens (2017). *VN-verdrag handicap in Nederland 2017. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland*. file:///C:/Users/1410057/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/W2M2TD6F/Rapportage%20VN-verdrag%20handicap%20in%20Nederland%202017.pdf

Cuelenaere, B., Van Den Brink, E., Mulder, J., Kieruij, N. (2017). *Ervaringen gemeenten met Participatiewet. Rapportage tweede meting*. Geraadpleegd op 4 juni 2018, van file:///C:/Users/1410057/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/79XSBTC4/ervaringen-gemeenten-met-participatiewet.pdf

Debije, I., Valk, M. (september 2017). *In de ban van effect-denken. Een zoektocht naar waardecreatie in het sociaal domein*. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs41196-017-0092-1.pdf>

De Bruin, J. (2016). *Handboek emotionele ontwikkeling en verstandelijke beperking*. Amsterdam: Boom.

De Linde, Hasselt (2018). Geraadpleegd op 2 februari 2018, van <http://www.delindehasselt.nl/>
Divosa (2018). *Beschut werk*. Geraadpleegd op 3 juni 2018, van <https://www.divosa.nl/onderwerpen/beschut-werk>

Doorewaard, H., & Kil, A. (2015). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

Duindam, S. (2015). *Leren en werken in wijk en bedrijf*. In S. Duindam: Brave New Books.

Hanzon, C. (2017, 9 maart). Trends in dagbesteding. Geraadpleegd op 4 juni 2018, van <https://www.sociaaldomein-maastricht-heuvelland.nl/wp-content/uploads/2017/03/Trends-in-de-dagbesteding-Charlotte-Hanzon.pdf>

Houten, M., & Verweij, S. (2015). *Vernieuwing in dagbesteding: 45 projecten*. Utrecht: Movisie

Inspectie SZW (2016). *Vervolgonderzoek beschut werk. Stand van zaken voorjaar 2016*. Geraadpleegd op 4 juni 2018, van file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/bijlage-1-vervolgonderzoek-beschut-werk.pdf

Jack. (2009). Info.nu.nl. Werken met sociaal competentiemodel. Geraadpleegd op 4 juni 2018, van <https://mens-en-samenleving.info.nu.nl/pedagogiek/44785-werken-met-het-sociaal-competentiemodel.html>

Klijnsma, J. (2014). *Besluit loonkostensubsidie Participatiewet*. Wassenaar.

Kwekkeboom, M.H., Van Weert, C.M.C. (2008). *Meedoen en gelukkig zijn*. Den Haag: Avans Hogeschool.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016). *Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering*. Kennisdocument.

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocument_ondersteuning_mens_en_pwet_definitief_25-10-2016.pdf

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Kennisdocument beschut werk – veel gestelde vragen en antwoorden*. Geraadpleegd op 5 november 2017, van <https://legacy.vgn.nl/media/58b6ebf77759f/Kennisdocument+beschut+werk+versie+feb+2017.pdf>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Programmaraad (2018). *Beschut werk in de Participatiewet. Kennisdocument*. Geraadpleegd op 4 juni 2018, van https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocument_beschut_werk_maart_2018_0.pdf

Mulders, H., Ruitenbeek, van G., Zijlstra, F. (2016). *Inclusieve arbeidsorganisaties*. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12508-016-0073-7.pdf>

Movisie (2018). *Participeren naar vermogen*. Geraadpleegd op 20 april 2018, van <https://www.movisie.nl/participeren-naar-vermogen>

Neijmeijer, L. (2014). *Aan de slag met (F)ACT voor LVB?!* Trimbos instituut.

Overheid (2015). *Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2014*. Geraadpleegd op 8 juni 2018, van <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035263/2014-09-05>

Overheid (2017). *Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten*. Geraadpleegd op 7 juni 2018, van <http://wetten.overheid.nl/BWBR0008657/2018-01-01>

Plooi, F. (2011). *Onderzoek doen. Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*. Pearson Benelux B.V.

Programmaraad (2016). *Webinar beschut werk. Beschut werk: wat en hoe!* Geraadpleegd op 15 november, 2017, van https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/webinar_beschut_werk_geactualiseerd_n.a.v._verplichtstelling_beschut_werk.pdf

Programmaraad (2018). *Beschut werken*. Geraadpleegd op 10 april 2018, van https://www.samenvoordeklant.nl/pdf/--_--werkgeversdienstverlening--_--toolbox--_--beschut-werken/pagina.pdf

Regeerakkoord 2017-2021. Vertrouwen in de toekomst (2017). Geraadpleegd op 3 januari 2018, van https://www.eerstekamer.nl/overig/20171010/vertrouwen_in_de_toekomst/f=/vkicly3bt7yh.pdf

Rijksoverheid (2016). *Werkgevers zorgen voor 21.000 banen voor mensen met een beperking*. Geraadpleegd op 10 december 2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/07/13/werkgevers-zorgen-voor-21-000-banen-voor-mensen-met-een-beperking>

Rijksoverheid (2018). *Kennispunt instroom en behoud medewerkers met arbeidsbeperking (Banenafspraken)*. Geraadpleegd op 3 november 2017, van <https://www.ubrijk.nl/producten-en-diensten/k/kennispunt-instroom-en-behoud-medewerkers-met-arbeidsbeperking-banenafspraken>

Scheurs, L. (2016). *Participatiewet is gebaat bij innovatieve werkwijzen en cultuur*. Geraadpleegd op 10 november 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-gebaat-innovatieve-werkwijzen-cultuur>

Scholte, S. E. (2012). *De sociale kwestie hervat, de Wmo en sociaal werk in transitie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Schuurman, M., Hoekman, J. (2015). *Naar optimale zelfredzaamheid van kinderen en jongeren met verstandelijke beperkingen*. Geraadpleegd op 10 december 2017, van http://kalliopeconsult.nl/images/5_69.pdf

Smit, B., van Gennep, A. (2010). *Netwerken van mensen met een verstandelijke handicap*. Uitgeverij SWP B.V.

Trouw (2017). *De sociale werkplaats heet alleen niet meer zo*. Geraadpleegd op 14 juni 2018, van <https://www.trouw.nl/samenleving/de-sociale-werkplaats-heet-alleen-niet-meer-zo~a94cd7ba/>

UWV (2018). *Werknemer met uitkering*. Geraadpleegd op 13 november 2017, van <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen/detail/minder-loon-wajonger-loondispensatie>

Van Buuren, H. (2009). *Onderzoek: de basis*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Van den Berg, B., Heuts, L., Van Horssen, C., Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met lvb*. Amsterdam: Regioplan.

Van der Bom, J. (2001). *Dagbesteding, meer dan tijdpassering*. Houten: Boh Stafleu van Loghum.

Vanschoren, J. (2005). *Maatschappelijke participatie*. Jan van Arkel.

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma. 5^e druk.

Wolf, J. (2016). *Krachtwerk*. Bussum: Coutinho. 2^e druk.

Bijlage 1: Meetinstrumenten

Interview vragen cliënt

Inleiding

Om een beeld te krijgen over de individuele opvattingen en mening van de cliënt wordt er een interview afgenomen. Om de cliënt op zijn gemaakt te laten voelen wordt er begonnen met kennismakingsvragen, vervolgens wordt er overgegaan op de interviewvragen die gericht zijn op de deelvragen.

Wat hebben cliënten, volgens henzelf en volgens begeleiders, nodig met betrekking tot vaardigheden en ondersteuning om door te stromen naar een reguliere werkplek?

Kennismakingsvragen:

1. Hoe lang werk je hier?
2. Wat doe je voor werk?
3. Hoe vind je het bij De Linde?

Inhoudelijke vragen

4. Heb je doelen waar je naar toe wilt werken?
5. Krijgt je hier ondersteuning bij van de begeleiders?
Zo ja, Is deze ondersteuning voldoende om het doel te behalen?
6. Heb je er wel eens aan gedacht om iets anders te gaan doen?
Bij Ja, wat zou dit dan zijn? Heb je dit al besproken met je begeleider? Zo ja, hoe word je hierin begeleid?
Bij Nee, waarom?
7. Hoe zou je het vinden om over te stappen naar een betaalde baan?
8. Wat zijn volgens jou de voordelen?
9. Zijn er volgens jou ook nadelen? Zo ja, welke?
10. Wat denk je dat je nog moet leren voordat je deze stap kunt maken?
11. Denk je dat De Linde jou hier mee kan helpen?
12. Hoe denk je dat De Linde jou hier bij helpen?

Interview vragen professionals De Linde

Inleiding

Om een beeld te krijgen over de opvattingen en visie van de werknemers word er met ieder afzonderlijk een interview afgenomen. Doormiddel van een interview krijgen de onderzoekers een diepgaand beeld van de individuele opvattingen van de werknemers. Dit word gedaan om actuele, geschikte en betrouwbare informatie te verzamelen.

1. Wat is jouw visie over de doorstroming naar een reguliere werkplek? Sluit jouw visie aan bij die van De Linde?
2. Wat hebben cliënten nodig, volgens jou, om van deze plek door te stromen naar een reguliere werkplek wat betreft vaardigheden en houding?
3. Wat hebben cliënten nodig, volgens jou, om van deze plek door te stromen naar een reguliere werkplek wat betreft ondersteuning vanuit De Linde ?
4. Is De Linde een goede basis om te werken naar een reguliere werkplek? Wat gaat goed?
5. Wat kun jij de cliënt bieden als begeleider, om de cliënt te kunnen laten doorstromen naar een reguliere werkplek? Hoe ga je hier nu mee om als begeleider bij je cliënten?
6. Wat voor middelen of handvatten geeft De Linde aan jou, zodat jij kunt meewerken aan het doorstromen van een cliënt? Heb je hier nog meer nodig van De Linde? Zo ja, wat heb je nog meer nodig?

Introductiebrief enquêtes

Onderzoek in gemeente Zwartewaterland

Beste,

Wij, vierdejaars Social Work studenten van hogeschool VIAA en doen onderzoek naar de doorstroming van mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking die van dagbesteding naar regulierwerk willen.

Wij willen in beeld krijgen in hoeverre iemand met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking in uw branche werkzaam zou kunnen zijn en wat hier voor nodig is. Daarnaast willen wij in beeld krijgen of er mensen met verstandelijke/lichamelijk beperking werkachtig zijn in uw branche en hoe dit verloopt.

De enquête bestaat voornamelijk uit gesloten vragen. Tevens kunt u onder aan de enquête extra informatie delen, die u van belang acht bij dit onderzoek. De resultaten van het onderzoek zullen geheel anoniem zijn.

Wij willen u bedanken voor u medewerking en verzoeken u vriendelijk de enquête voor ... in te vullen.
Alvast bedankt,

Enquêtevragen bedrijven Zwartewaterland

1. *Onder welke sector valt uw bedrijf?*

- Horeca
- Detailhandel
- Productiewerk
- Schoonmaak

2. *Heeft u iemand in dienst met een lichamelijke of geestelijke beperking?*

- Ja
- Nee (Ga verder naar vraag 16)
- Anders...

Namelijk.....

3. *Waren de verwachtingen vooraf duidelijk voor u en uw bedrijf, betreft het in dienst nemen van iemand met een beperking? Kunt u uw antwoord toelichten?*

- Ja
- Nee

Toelichting.....
.....

4. *Kloppen de verwachtingen die u had met betrekking tot het in dienst nemen van een werknemer met een beperking?*

- Ja
- Nee

Uitleg.....
.....
.....

5. Bent u tevreden over de werknemer(s) met beperking, gezien hun arbeidscapaciteit en mogelijkheden?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

6. Welke vaardigheden heeft de werknemer met een beperking nodig om in uw bedrijf te kunnen werken?

Toelichting

7. Welke houding verwacht u van een werknemer met een beperking binnen uw bedrijf?

Toelichting.....

8. Welke taken kunnen de werknemers met een beperking uit voeren binnen uw bedrijf?

Toelichting

9. Heeft de werknemer een eigen begeleider op de werkvloer?

- Ja
- Nee

10. Bent u tevreden over de kwaliteit van begeleiding aan de werknemer met een beperking?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

11. Heeft de werknemer een eigen begeleider van buitenaf (zoals een jobcoach)?

- Ja
- Nee

12. Bent u tevreden over de kwaliteit van begeleiding (van buitenaf) aan de werknemer met een beperking?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

13. Is er ruimte voor regelmatig overleg en evaluaties met de werknemer met beperking, werkgever, collega's, begeleider (jobcoach)?

- Ja
- Dagelijks
- Wekelijks
- Maandelijks
- Nee, omdat.....

14. Hoe verloopt het contact met instanties goed rondom werknemers met een beperking?

- Goed

- Voldoende
- Matig

15. Zijn er doorgroeimogelijkheden in het bedrijf voor een werknemer met een beperking?

- Ja
- Nee

Einde enquête

Uitsluitend bedoelt voor bedrijven zonder ervaring met betrekking tot het in dienst nemen van mensen met een beperking.

16. Heeft u ervaring met het in dienst hebben/nemen van iemand met een beperking?

- Ja (Bij ja, ga door naar vraag 17)
- Nee (Bij nee, ga door naar vraag 18)

17. Hoe was deze ervaring met het in dienst nemen/hebben van iemand met een beperking?

- Positief
- Negatief
- Bij negatief, toelichting vragen...

18. Staat u open voor een werknemer met een beperking?

- Ja
- Nee, omdat....
- Geen/weinig ervaring en/of kennis
- Geen/weinig ruimte
- Geen/weinig financiële mogelijkheden
- Geen/weinig tijd om te begeleiden
- Anders...

19. Worden er al stappen ondernomen (in samenwerking met de gemeente) om beschut werk mogelijk te maken?

- Ja
- Nee

20. Bent u op de hoogte waar u deze interesse kunt aangeven?

- Ja
- Nee

21. Welke vaardigheden heeft de werknemer met een beperking nodig om in uw bedrijf te kunnen werken?

Toelichting

22. Welke houding verwacht u van een werknemer met een beperking binnen uw bedrijf?

Toelichting.....

23. Welke taken zouden de werknemers met een beperking uit kunnen voeren binnen uw bedrijf?

Toelichting

Einde enquête

Bijlage 2: Overzicht codes interviews

Begeleiders:

- Visie doorstroming
- Begeleiding bij doorstroming
- Visie Linde
- Begeleiding binnen De Linde
- Houding en vaardigheden.
- Maatwerk
- Leer- en werkervaring
- Werkhouding
- Behoeftte begeleider
- Mening over De Linde
- Ervaring regulier werk

Client:

- Doelstelling
- Begeleiding binnen De Linde
- Mening over begeleiding
- Doorstroming
- Mening over De Linde
- Behoeftte cliënt
- Leer- en werkervaring
- Begeleiding bij doorstroming