

|  |  |
| --- | --- |
| Onderzoeksverslag Het Advies |  |
| Hoe kan Phusis de bewoners weer motiveren om te participeren na de Coronaperiode? Namen: Bianca Visser (320172) en SharonBol (409616)Module: Eindopdracht Bachelor Social Work (Deeltijd)Opleiding: Academie voor Sociale Studies – Hanzehogeschool Groningen |  |

ADVIES

Ontwerpgericht onderzoek

 Studenten: Bianca Visser (320172) en Sharon Bol (409616)

Opleiding: Bachelor Social Work (deeltijd)

Academie voor Sociale Studies – Hanzehogeschool Groningen

Begeleidende docent: Thys Leuveld

Opdrachtgever: Stichting Phusis

Praktijkbegeleider: Aaffiena Bootsma

Leerjaar 4, studieonderdeel: Eindopdracht – Advies

Afstudeerprofielen: Zorg en Welzijn en Samenleving

**Voorwoord**

Dit is de afstudeeropdracht van Bianca Visser en Sharon Bol. De opdracht is uitgevoerd binnen Stichting Phusis in Assen. Stichting Phusis is een organisatie die zich volgens geheel eigen wijze inzet voor mensen die tussen wal en schip vallen waardoor het perspectief ontbreekt

In september 2022 zijn we begonnen met de volgende onderzoeksvraag: “Welke stappen moeten er gezet worden om de samenwerking, het contact en de leefbaarheid tussen Phusis locatie Hildegard van Bingenweg, en de omwonenden te verbeteren in de wijk?” Er zijn gesprekken gevoerd met de directeur, verschillende medewerkers en bewoners van Phusis over de klachten die binnen gekomen waren vanuit de buurt. Na deze inventarisatie zijn we de wijk ingegaan om met omwonenden in gesprek te gaan. De omwonenden ervoeren geen klachten met Phusis en een klein aantal stond open om langs te komen als wij een open middag (Open Huis) zouden organiseren. Deze middag zou in het teken staan van verbinding.

Daarnaast zijn er verschillende mails verstuurd naar externe partijen. Zo hebben we de gemeente Assen, Vaart Welzijn (organisatie voor maatschappelijk welzijn in Assen) en de wijkagent. Helaas kregen we vanuit deze externen partijen geen respons. Er waren geen klachten vanuit de omwonenden en daardoor liep onze onderzoeksopdracht vast.

Daarom hebben we eind oktober 2022 besloten om onze onderzoeksvraag te veranderen.
Het viel ons op dat de Coronaperiode telkens terugkwam in alle gesprekken, dus die kwestie moest zeker terugkomen in het afstudeeronderzoek. De onderzoeksvraag is geworden: “Hoe kan Phusis de bewoners weer motiveren om te participeren na de langer Coronaperiode”?

Dit is in overleg gegaan met de zorgcoördinator, een medewerker (persoonlijk begeleider) van Phusis en tevens MR lid (medezeggenschapsraad). Veel bewoners zijn na de Coronaperiode niet meer gemotiveerd om naar dagbesteding te gaan. Ook voor Corona speelde dit probleem al, maar dit is toegenomen toen bewoners gedwongen thuis kwamen te zitten.

In dit onderzoeksverslag is te lezen welke stappen wij hebben doorlopen, hoe wij gebruik hebben gemaakt van methodisch werken, hoe we dit hebben aangepakt en wie hierbij betrokken zijn geweest. Tot slot hebben we uit alle informatie, gesprekken, interviews en onderzoeken onze conclusies getrokken en deze bij de zorgcoördinator neergelegd.

**Managementsamenvatting**

Dit onderzoek hebben we uitgevoerd bij een woonlocatie van Stichting Phusis in Assen.
Stichting Phusis is een organisatie die zich inzet voor mensen die tussen wal en schip vallen, waardoor perspectief ontbreekt. De organisatie blijft zich focussen op de mogelijkheden en niet op de beperking. Zij bieden verschillende woonlocaties en een breed scala werk en ontwikkelingsplaatsen aan. Daarnaast bieden zij mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding/ dagbesteding.

In de afgelopen jaren, mede door corona, is de opkomst bij de dagbesteding sterk terug gelopen. Phusis vindt dat dagbesteding een belangrijk onderdeel van het leven en persoonsontwikkeling is. Hoe kunnen we de opkomst stimuleren en de bewoners enthousiasmeren? Onze onderzoeksvraag is: ‘’Hoe kan Phusis de bewoners weer motiveren om te participeren, na de Coronaperiode, van maanden thuis zitten?’’

We hebben dit onderzoek uitgevoerd met de vier verschillende fases van het Double Diamond model (Veer et al., 2021). We zijn uitgegaan van de werkwijze en visie van Phusis. De werkwijze en visie van Phusis is: autonomie, de kwaliteiten van mensen om hun eigen leven naar wens vorm te geven in wisselwerking met de omgeving.

In persoonlijke gesprekken met een MR lid en een zorgcoördinator/opdrachtgever kwam duidelijk naar voren dat dagbesteding minimaal bezocht werd en dat er hieraan gewerkt moet worden. Vervolgens hebben wij onderzoek gedaan naar de motivatie van de bewoners. Dit is uitgevoerd d.m.v. interviews. Hieruit blijkt dat de bewoners weinig of geen motivatie voelen om naar dagbesteding te gaan. Ze zien het nut en de meerwaarde er niet van in.
De begeleiders van de woonlocatie hebben wij vervolgens met contextual mapping geïnterviewd en gevraagd wat zij van de huidige situatie vinden. Hier blijkt dat medewerkers het moeilijk vinden om te sturen op motivatie. De medewerkers geven aan “We kunnen ze niet dwingen-, en we hebben geen stok achter de deur”.

Met bovenstaande informatie hebben we in een socratisch gesprek met medewerkers, opties en mogelijkheden afgetast en besproken. Alle genoemde mogelijkheden zijn op haalbaarheid onderzocht en met de zorgcoördinator/opdrachtgever doorgenomen. Vooral de relationele- en financiële kant zijn daarbij beslissende factoren. Een externe coach kost geld en medewerkers denken dat de verbinding met de bewoners veranderd.

Twee opties bleven over:

1. Een beloning uitkeren bij dagbesteding.

2. Een contract tekenen voor dagbesteding.

In welke vorm de beloning moet worden gegeven, is wel gebonden aan bepaalde eisen. Er zal individueel gekeken worden naar een passende beloning. Een beloning die past bij de bewoner en zijn ontwikkeling. Deze beide opties worden besproken met de opdrachtgever/zorgcoördinator en een MR lid (Medezeggenschapsraad) en hoe we dit in de praktijk kunnen implementeren. In individuele gesprekken met de bewoners gaan we hun informeren over hoe we de dagbesteding vorm willen geven. Vervolgens zal een contract op vrijwillige basis worden ondertekend. Dit is voor ons de eerste stap om te kijken hoe de bewoners hierop reageren en of ze daardoor meer gemotiveerd raken. We proberen met deze eerste stap de bewoners mee te laten denken over een geschikte dagbestedingsplek binnen Phusis. Dit komt overeen met de visie van Phusis. We zullen de uitkomsten van deze individuele gesprekken evalueren en daarna de volgende stap zetten om deze eventuele werkwijze in de praktijk in te zetten.

In hoofdstuk 1 staat een korte omschrijving van het advies product. In de daaropvolgende hoofdstukken is te lezen hoe we op methodische wijze tot dit advies zijn gekomen.

**Inhoudsopgave**

[Hoofdstuk 1 – Beschrijving advies product 6](#_Toc122350647)

[Hoofdstuk 2 – Aanleiding en doelstelling van het advies 7](#_Toc122350648)

[2.1 Aanleiding 7](#_Toc122350649)

[2.2. De probleemanalyse 7](#_Toc122350650)

[2.2.1.Microniveau 7](#_Toc122350651)

[2.2.2. Mesoniveau 8](#_Toc122350652)

[2.2.3. Macroniveau 8](#_Toc122350653)

[2.3.Doelgroep 8](#_Toc122350654)

[2.4. Werkwijze Phusis 9](#_Toc122350655)

[2.5. De huidige situatie 9](#_Toc122350656)

[2.6. Gewenste situatie 10](#_Toc122350657)

[2.7. Vraagstelling 10](#_Toc122350658)

[2.8. Doelstelling 11](#_Toc122350659)

[Hoofdstuk 3 – Onderbouwing aanpak en inhoud 12](#_Toc122350660)

[3.1 Discover-fase 12](#_Toc122350661)

[3.2 Define-fase 13](#_Toc122350662)

[3.3 Developfase 15](#_Toc122350663)

[3.3.1 Ideationfase 15](#_Toc122350664)

[3.3.2 Prototypingfase 15](#_Toc122350665)

[3.3.3 Methode en werkvorm 16](#_Toc122350666)

[3.4 Deliver 17](#_Toc122350667)

[3.4.1 Implementatie 17](#_Toc122350668)

[3.5 Conclusie 18](#_Toc122350669)

[Hoofdstuk 4 – Aanbevelingen 18](#_Toc122350670)

[Hoofdstuk 5 – Bijlagen 19](#_Toc122350671)

[Bijlage 1: Vragenlijst begeleiders 20](#_Toc122350672)

[Bijlage 2: Vragenlijst bewoners 23](#_Toc122350673)

[Bijlage 3: Empathymap 25](#_Toc122350674)

[Bijlage 4: Decision Matrix 26](#_Toc122350675)

[Literatuurlijst 28](#_Toc122350676)

# **Hoofdstuk 1 – Beschrijving advies product**

De afgelopen maanden hebben wij gewerkt aan het advies voor Stichting Phusis. Dit advies is vormgegeven vanuit een signaal van de zorgcoördinator en de begeleiders. Zij ervaren moeite om bewoners weer gemotiveerd te krijgen om te participeren middels dagbesteding. Dit is naar aanleiding van de onzekere Coronaperiode, waarbij ook alle bewoners thuis kwamen te zitten. Van hieruit kwam de volgende onderzoeksvraag naar voren: ‘’*Hoe kan Phusis de bewoners weer motiveren om te participeren na de lange Coronaperiode”?*

Het is duidelijk dat deze tijd iets heeft gedaan met de mens, op sociaal en psychisch vlak. Voor kwetsbare mensen is dit net een stap verder gegaan. Er heerst angst en de spanning en de veranderingen in de samenleving spelen hier een grote rol in. Uit onderzoek van Mind (2021), waar zij de vraag stelden wat mensen nodig hebben om weer terug te keren in het ‘normale’ leven, gaven zij meer respect, meer inlevingsvermogen en meer empathie aan. Ze willen zich weer begrepen en geaccepteerd voelen. Hier is uit op te maken dat bewoners zich weer ‘normaal’ willen voelen, onderdeel van de samenleving. Met deze gedachte zijn we het onderzoek gestart en door middel van gesprekken en onderzoeken kwamen we er achter dat er ongelijkheid heerst binnen Phusis. Ongelijkheid in beloningen voor het werk dat zij doen via dagbesteding. Waar de ene bewoner aan het eind van de week een beloning kreeg, kreeg een andere bewoner dit niet. Bewoners voelen zich ongelijk behandeld, hetgeen waar ze hun hele leven tegenaan lopen.

Uit onderzoek met begeleiders en de bewoners is gebleken dat zij een stok achter de deur nodig hebben. Ook wetende dat er veel ongelijkheid heerst met betrekking tot een beloning voor de bewoners. Het is werken vanuit de relatie, maar wat als dit niet voor iedereen meer werkt na de Corona? Vanuit de bewoners ontbreekt het aan motivatie om zonder enige vorm van beloning aan het werk te gaan. Waar doen ze het dan voor?

Vanuit het onderzoek zijn er twee mogelijke oplossingen gekomen. Dit betreft een werkcontract, om de waarde van dagbesteding te verhogen en een beloning voor het werk dat bewoners verrichten op dagbesteding. Een beloning die aan het eind van de week wordt uitgekeerd. Dit advies kan de motivatie van bewoners vergroten, waardoor zij participeren, sociale contacten opdoen en waarbij ze hun kwaliteiten kunnen (her)ontdekken. Het draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling.

Het advies is gericht aan de woonlocatie, het betreft een ondersteuning in het professioneel handelen en het participeren door bewoners. De uitkomst van het advies kan Phusis breed worden ingezet wanneer er succes wordt behaald op de woonlocatie. Het advies zal dan ingebracht worden in de MR (medezeggenschapsraad).

# **Hoofdstuk 2 – Aanleiding en doelstelling van het advies**

## **2.1 Aanleiding**

Het advies wordt geschreven aan één van de locaties binnen Phusis, de Hildegard van Bingenweg in Assen. Als deze aanpak zorgt voor betere motivatie en bezoek aan dagbesteding zal het ook Phusis breed worden geïmplementeerd.

Vanuit de begeleiders van de woonlocatie hebben wij signalen ontvangen dat bewoners minder te motiveren en activeren zijn om te participeren middels dagbesteding na de Coronaperiode. Het vraagstuk komt vanuit een intrinsieke motivatie, professionele intuïtie, de wens om de bewoner de mogelijkheid te bieden om mee te doen in de maatschappij. Vanuit de visie van Phusis, een voorwaarde wanneer je binnen Phusis woont. Wat is de reden dat bewoners minder participeren dan gehoopt? Om hier onderzoek naar te doen hebben we begeleiders van de betreffende woonlocatie ondervraagd middels contextual interviewing (Van ’t Veer et al., 2021). Hoe kijken zij hier tegenaan? Wat willen zij graag zien? Wat is een goede oplossing? Deze bevindingen zijn te lezen in bijlage 1.

De bewoners van de woonlocatie hebben we bevraagd. Wat maakt dat bewoners na deze Corona periode minder gemotiveerd zijn om naar dagbesteding te gaan? Hoe zien zij hun toekomst, wat is hun perspectief? Wat kan Phusis verbeteren of vernieuwen? Om hier antwoorden op te krijgen, een beter beeld te schetsen, hebben we bewoners geïnterviewd. Deze zijn terug te vinden in bijlage 2

# **2.2. De probleemanalyse**

Het probleem dat begeleiders van Phusis ondervinden is dat niet alle bewoners voldoende participeren bij de dagbesteding. Tijdens de Coronaperiode is de motivatie alleen maar minder geworden. Participeren wordt omschreven als meedoen in de samenleving via werk, vrijwilligerswerk of dagbesteding (Participatie, 2017). Momenteel zijn er op de woonlocatie weinig bewoners die participeren middels dagbesteding binnen of buiten Phusis. De bewoners zitten hele dagen thuis. Op dit moment wordt dagbesteding door 60% van de bewoners gevolgd. Ons streven is dat 90% van de bewoners van Phusis aanwezig is bij dagbesteding.

In de Coronaperiode zijn veel bewoners thuis komen te zitten. Hun structuur, gewoontes en ritme zijn ontregeld. De drempel om weer in beweging te komen wordt steeds hoger. Het wordt moeilijker om gemotiveerd te raken en te functioneren in de maatschappij. Wat kan Phusis bieden en hoe kunnen de begeleiders hun handelen aanpassen om bewoners te motiveren en stimuleren na deze onzekere en stressvolle periode?

**2.2.1.Microniveau**
Binnen Phusis op de locatie leven we het gewone leven. Voor iedereen is het fijn om overdag wat te doen te hebben. Op een gelijkwaardige manier wordt er gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling, ondersteunen in het ontdekken van kwaliteiten en aan participatie. Binnen Phusis zijn er vele plekken waar bewoners kunnen werken. Bewoners ontdekken hun kwaliteiten door te werken. Dit heeft persoonlijke groei tot gevolg. Daar komt bij dat het zelfvertrouwen groeit. Het gevoel van mee te kunnen doen en iets bijdragen aan de samenleving. Door deze invulling zit je beter in je vel, heb je minder last van hersenspinsels (gedachtes die niet op de waarheid berusten, waanideeën). De gedragsproblemen trekken meer naar de achtergrond en er is weer verschil tussen vrije tijd en werk. Het is een verbetering in kwaliteit van leven, de eigenwaarde neemt toe en het zelfvertrouwen van een bewoner neemt toe.

De leefomgeving wordt als zo normaal mogelijk beschouwd, het gewone leven, gangbare waarden in de samenleving. Vanuit de relationele benadering wordt er een bepaalde zekerheid, aanwezigheid en structuur vanuit de zorgverlener geboden. De zorgverlener kan binnen deze waarden een positie kiezen tussen loslaten, beheersen en uitnodigen (onder het kopje ‘Werkwijze Phusis’ wordt hier verder op ingegaan). De basis voor een goede relatie met de bewoner is voor Phusis een goede grondhouding d.w.z. respect, ruimte, rationaliteit en realiteit (Stichting Phusis, 2006).

Uit bovenstaande blijkt wel dat er goed gekeken moet worden naar de persoonlijke kwaliteiten van de bewoners en welke mogelijkheden hieruit voortvloeien. Dat betekent dat we de wensen van de bewoners centraal moeten stellen voor wat betreft de dagbesteding.

# **2.2.2. Mesoniveau**

Bewoners kunnen participeren in de samenleving middels het volgen van dagbesteding. Phusis ondersteunt de bewoners met het creëren van een plek in de samenleving, het bevorderen van inclusie. De begeleiders van Phusis zetten zich volledig in om een veilige omgeving te creëren, waarin autonomie centraal staat. Op een positieve manier wordt samen met de bewoner gezocht naar oplossingen op woon- en werkgebied. Vanuit beide kanten worden er mogelijkheden en oplossingen aangedragen. Phusis biedt voor de bewoners die nog werkzoekende zijn dagbesteding aan. Wat kan Phusis doen om deze bewoners, die geen dagbesteding of werk hebben, te stimuleren en te motiveren om hun dag zinvol te besteden? Dit betekent voor Phusis dat er voor alle locaties een duidelijk beleid moet worden neergezet voor het volgen van dagbesteding.

# **2.2.3. Macroniveau**

Sommige bewoners op de woonlocatie hebben via Beschermd wonen (WMO) een indicatie. Beschermd wonen is gericht aan mensen vanaf 18 jaar, wie 24/7 zorg (nabij) nodig heeft (Beschermd wonen, wat houdt dat in? - Sociale Dienst, z.d.-e). Vanuit Beschermd wonen wordt er met een WMO consulent met de persoon gekeken naar een zinvolle dag invulling. Het doel hiervan is, persoonlijke groei en ontwikkeling. Hoe kunnen de bewoners onderdeel uitmaken van de maatschappij? Wat is hun maatschappelijk belang, wat is hun perspectief hierin?

Als een bewoner dagbesteding volgt, krijgt Phusis vanuit de WMO per bewoner een bijdrage. Eis is wel dat de bewoner 10 tot 12 dagdelen per maand naar dagbesteding gaat. Hebben ze dagbesteding buiten Phusis, dan worden er individuele afspraken gemaakt bij de desbetreffende organisatie. De zorgcoördinator heeft twee keer per jaar een keuken tafel gesprek met de gemeente en bespreken ze of ze bepaalde indicaties in stand moeten houden of dat de indicatie bijgesteld moet worden. De financiële mogelijkheden om dagbesteding in te vullen worden door de gemeente gefaciliteerd. Er is ook een mogelijkheid om dagbesteding te volgen buiten Phusis, dit betekent wel dat het financieel nadelig kan zijn. De autonomie en de wensen van de bewoners staan echter wel voorop.

# **2.3.Doelgroep**

Stichting Phusis is een zorgorganisatie die zich inzet voor ongeveer 200 bewoners. Ondertussen is Phusis gegroeid en hebben ze in Drenthe en Friesland zestien locaties waar bewoners een plek hebben om te wonen en te werken. ‘Iedereen verdient een kans’ en ‘we kijken naar de mogelijkheden, niet naar de beperking’, zijn zinnen die Phusis typeren. Vanuit een relationele benadering en gelijkwaardigheid werken zij aan de wensen en dromen van de bewoner.

Phusis zet zich onder andere in voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking die bekend zijn met (ernstige) gedragsproblematiek. Daarbij richt Phusis zich ook op mensen met een normaal tot hoge intelligentie met psychiatrische problematiek. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking ervaren vaak hinder in geheugenstoornis, cognitieve, emotionele, motorische en communicatieve stoornissen (Stichting Phusis, 2006). Citaat vanuit de Reader van Stichting Phusis ‘In Dialoog’ (2006):

*‘’Gedragsproblemen worden opgevat als handelingen die door betrokkenen als ongewenst worden beschouwd. Op dat moment en in een bepaalde omgeving worden heersende normen en geldende regels overschreden, waarmee een gedragsprobleem plaats en context afhankelijk is.‘’*

Op de woonlocatie wonen veelal bewoners met een licht verstandelijke beperking met bijkomende (ernstige) gedragsproblemen (ADHD, ASS). Mensen met een licht verstandelijke beperking hebben vaak meer moeite om mee te komen in de maatschappij. Ze worden in hun dagelijks leven en op werkgebied vaak overvraagd. Ze kunnen niet voldoen aan de verwachting van de maatschappij, wat kan leiden tot faalervaringen en een negatief zelfbeeld (Landelijk Kenniscentrum LVB, 2022). Het maatschappelijk functioneren wordt hierdoor beperkt.

Hier wordt duidelijk dat bewoners, vanuit hun mogelijkheden, moeite ervaren met het sociaal functioneren en participatie in de samenleving, met de normen die vanuit de samenleving als gewenst worden beschouwd. Hun kwaliteit van leven kan aangetast worden door onzekerheid en faalervaringen. Om bewoners een zinvolle dag invulling en perspectief te bieden, heeft Phusis meerdere locaties waar er de mogelijkheid is om te werken, dagbesteding te volgen.

# **2.4. Werkwijze Phusis**

Stichting Phusis werkt volgens de werkwijze ‘In Dialoog’. Vanuit de visie van Phusis, zoals beschreven staat in ‘In Dialoog’, is een vereiste dat er een leefomgeving wordt gecreëerd waarin de zorgverleners en de bewoners elkaar ‘verstaan’, waardoor de zorgverlener in bepaalde mate terughoudendheid biedt in het ondersteunen van de bewoner en het vormgeven van zijn eigen leven. Indien de bewoner hier niet zelf toe in staat is, is aangepastere zorg nodig (zorg op maat). De zorgverleners binnen Phusis hebben een gezamenlijk doel: ‘*’Het structureren van de leefomgeving van de bewoner, opdat deze grip heeft op zijn omgeving, zich in die omgeving veilig voelt, die omgeving kan beïnvloeden en zich daarin optimaal kan ontplooien.*’’ (Stichting Phusis, 2006).

Loslaten: waarbij de zorgverlener de autonomie van de bewoner voorop stelt, de bewoner heeft regie.

Beheersen: de bewoner wordt afhankelijk van anderen, de bewoner wordt als hulpeloos beschouwd. De regie ligt bij de zorgverlener.

Uitnodigen: daarbij is gelijkwaardig, beïnvloeding, zorg en opvoeding in evenwicht. Je schept voorwaarden, maar dwingt niks af. Hierbij wordt ervanuit gegaan dat wanneer er te veel of te weinig structuur is (loslaten en beheersen), dit tot kwaliteitsverliesvan de bewoner kan leiden (Stichting Phusis, 2006).

# **2.5. De huidige situatie**

De samenleving is grotendeels ingericht op mensen zonder een beperking en hierdoor vallen veel mensen tussen wal en schip. Om de bewoners mee te laten doen in de samenleving, is er binnen Phusis de mogelijkheid om in verschillende vakgebieden mee te doen. Van houtbewerking tot horeca en van pizza’s maken tot het werken op een (kinder)boerderij. Hier kan gewerkt worden aan inclusie, het vergroten van eigen vermogen, uitbreiden van het sociale netwerk en het bevorderen van participatie.

Sinds het begin van de Corona periode is ook dit stil komen te liggen, alles ging dicht en, net zoals alle mensen, kwamen de bewoners ook thuis te zitten. Bewoners hadden geen dagbesteding of werk meer. Ze raakten geïsoleerd en aangewezen op zichzelf. Van het hebben van ritme en structuur op een dag, naar het tegenovergestelde hiervan. Het gemis van het sociale netwerk, activiteiten buitenshuis en het geïsoleerde leven doet wat met een mens.

Sinds het gewone leven weer stap voor stap werd opgebouwd en alle bedrijven en organisaties weer langzaamaan open gingen, kwam er ook voor de bewoners weer de mogelijkheid om zich te bewegen in de samenleving. Maar sinds de bewoners bijna 2 jaar thuis hebben gezeten, gewend zijn geraakt aan de ritme en structuur die ze in die tijd eigen hebben gemaakt, is het lastig voor bewoners (en begeleiders) om de motivatie te (her)vinden. De onzekerheid, de angst voor besmetting en opnieuw de sluiting van de samenleving brengt veel stress met zich mee.

Om bewoners te motiveren en activeren om weer stappen te zetten in de samenleving moet de zorg rekening houden met het handelingsvermogen van bewoners, maar ook wat de Coronatijd met de kwetsbare mensen heeft gedaan. Phusis doet dit door middel vanuit de relationele benadering, op een gelijkwaardige manier. De motivatie vinden, de zingeving van de bewoner herontdekken. Hoe kan Phusis de structuur herpakken die voor de Corona tijd in het systeem van de bewoners zat? Hoe kan Phusis zijn professioneel handelen aan te passen om bewoners daadwerkelijk te motiveren?

Vanuit persoonlijke communicatie (28 oktober 2022) komt naar voren dat een bewoner dagbesteding volgt voor zijn eigen toekomst, hij ziet perspectief. Hij ziet dagbesteding als een opstapje naar betaald werk. Dagbesteding helpt hem om ritme en structuur te behouden. Dit miste hij eerst. Hij doet weer sociale contacten op en hij voelt de vrijheid om aan zijn kunst te werken. Dit doet hij in het atelier, een plek binnen Phusis. Niet iedere bewoner ziet zijn toekomst voor zich. Een andere bewoner die voor de Corona periode in de horeca werkte binnen Phusis, kan momenteel de motivatie niet vinden om naar dagbesteding te gaan. De drempel is te hoog geworden na het lange thuis zitten. Onzekerheid en faalangst spelen op. Hoe kan de begeleiding van de woonlocatie hier op inspelen, wat zetten ze in om de bewoner te motiveren zich weer te bewegen in de samenleving? Moet Phusis in de uitnodiging blijven of meer op de beheersing gaan zitten om de bewoner te laten participeren? In dit onderzoek zullen wij verder ingaan op het feit in hoeverre Phusis de Wet Zorg en Dwang kan en mag inzetten.

# **2.6. Gewenste situatie**

Tijdens dit onderzoek hebben we een aantal bewoners gesproken met betrekking tot het volgen van wel of geen dagbesteding. Wat zijn hun beweegredenen om te gaan of om niet te gaan? Uit onderzoek is gebleken dat de meeste bewoners geen motivatie kunnen vinden om aan het werk te gaan, zonder er iets voor terug te krijgen. Ze hebben het idee het nergens voor te doen, ze zien geen beloning voor het werk dat zij verrichten. Een blijk van waardering wordt gemist. Waardering die zich uit in iets materialistisch.

De gewenste situatie vanuit het perspectief van de bewoner is om gelijkheid te creëren, het beleid aan te passen, bewoners te belonen voor het werk dat zij verrichten. Phusis zou organisatie-breed dezelfde richtlijnen moeten treffen. Gelijkheid in de beloning voor het werk dat bewoners verrichten.

De gewenste situatie vanuit begeleiding is dat er vanuit gelijkwaardigheid participatie mogelijk is. Vanuit de relatie inzetten op participatie, de mogelijkheid bieden om een plekje te creëren in de samenleving. Voor het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van de bewoner. Participatie langzaamaan opbouwen na de lange periode van thuiszitten.

# **2.7. Vraagstelling**

De vraagstelling vanuit het onderzoek is gericht op wat de bewoners kunnen doen om beter te participeren na Corona. Hoe kan Phusis op deze manier het participeren bevorderen van de bewoners?

# **2.8. Doelstelling**

Het doel vanuit dit onderzoek is gericht om bewoners weer te motiveren, na een Corona periode waarin structuur en regelmaat volledig zijn verdwenen. Er ontstaat bij bewoners langzaamaan weer een ritme, er is structuur in de week. Bewoners krijgen de mogelijk om weer een plekje te krijgen in de samenleving. Bewoners ervaren een boost in het zelfvertrouwen, vinden hun zingeving en eigen waarde terug. Er wordt gezocht naar hun maatschappelijke bijdrage.

# **Hoofdstuk 3 – Onderbouwing aanpak en inhoud**

In dit hoofdstuk is te lezen hoe de verschillende fases zijn gebruikt om tot een goed advies te komen. Het boek ‘Ontwerpen voor zorg en welzijn’ (2020) hebben we als leidraad genomen om het advies op een methodische wijze vorm te geven.

Het daadwerkelijke probleem is onderzocht door middel van verschillende interviews (contextual interviewing) (Veer et al., 2021) met bewoners en medewerkers van Phusis. Welke ervaringen hebben ze met het probleem? Waar lopen ze tegenaan en wat zijn de wensen? Om hier achter te komen is er een empathymap ingevuld met een bewoner van de locatie. Deze empathymap brengt zijn dromen in kaart. In paragraaf 3.2 is dit beschreven en wordt er verwezen naar de bijlage waarin de empathymap beeld krijgt.

De Decision Matrix is ingezet om de behoeftes vanuit de medewerkers van Phusis en de bewoners van de woonlocatie te inventariseren en deze te beoordelen aan de hand van een aantal sterren. De Decision Matrix is terug te vinden in paragraaf 3.2, waarin wordt verwezen naar bijlage 4.

Tijdens het onderzoek is er een socratisch gesprek geweest met verschillende disciplines van de woonlocatie. Er is een denkvraag gesteld aan de aanwezigen. De gestelde denkvraag was: “Hoe kunnen bewoners weer gemotiveerd worden na de coronaperiode om weer naar de dagbesteding te gaan”. Uit dit gesprek zijn haalbare en niet haalbare oplossingen uitgekomen (paragraaf 3.3.2). In deze paragraaf staat onder elke fase hoe er methodisch is gewerkt.

## **3.1 Discover-fase**

Binnen de discover zitten we in de eerste diamant van het Dubbel-Diamont Model (Veer et al., 2021). Het gaat binnen deze fase om het ontdekken wat het daadwerkelijke probleem is. Er is binnen de woonlocatie vanuit de begeleiding kenbaar gemaakt dat bewoners na de Corona periode, moeite ervaren om weer gemotiveerd te worden om aan het werk te gaan. Wat maakt dat bewoners niet te motiveren zijn. Hoe kan het dat begeleiding het niet lukt om bewoners te motiveren? Wat is de behoefte van de begeleiding en van de bewoners? Wat is de achterliggende vraag?

We zijn begonnen met bewoners te bevragen wat hun beweegredenen zijn om geen dagbesteding te volgen en waarom wel. De uitkomsten van deze gesprekken zijn te vinden in bijlage 2 ‘*Vragenlijst bewoners’*. Vanuit deze gesprekken is te herleiden dat bewoners zonder een licht verstandelijke beperking zich bewust zijn van hun toekomst, zij zien perspectief en de meerwaarde van dagbesteding in. Bewoners met een licht verstandelijke beperking zien dit niet. Zij willen niet aan het werk zonder er wat voor terug te krijgen. Bovendien wordt er gemeld dat er ongelijkheid heerst binnen Phusis met betrekking tot beloningen vanuit dagbesteding.

De medewerkers ervaren de meeste moeite met het motiveren van bewoners met een licht verstandelijke beperking. Zij hebben moeite om hen in te laten zien dat dagbesteding bijdraagt aan het vergroten van hun eigen vermogen en zelfvertrouwen. Het frustreert twee medewerkers van de locatie wanneer bewoners geen zinvolle dag invulling hebben (dagbesteding of werk). Hun hele dag bestaat nu uit thuiszitten. De bewoners raken geïsoleerd. Bewoners dienen een zinvolle dag invulling te hebben, ter bevordering van hun persoonlijke ontwikkeling, structuur en ritmes (persoonlijke communicatie, 27 oktober 2022). Uit deze bron schuilt er een verlangen vanuit de begeleiding; meer ondersteuning en betere kaders. Hoe kan dat vormgegeven worden?

De werkwijze die Phusis hanteert is motiveren vanuit de relationele benadering (Stichting Phusis, 2006). Richten op de verantwoordelijkheid van de bewoner. Er wordt een plekje gecreëerd in de samenleving voor bewoners die tussen wal en schip vallen. Er wordt gewerkt aan inclusie middels dagbesteding en indien haalbaar, gericht op betaald werk. Phusis werkt met zorg op maat. In Dialoog is de methode waar Phusis zich aan vasthoudt. Beheersen, uitnodigen en loslaten zijn drie kenmerken van de methodische werkwijze. Werkt deze methode ook voor mensen met een verstandelijke beperking, die minder goed toekomstgericht kunnen kijken en handelen? Is er een andere manier van handelen nodig?

Vanuit persoonlijke communicatie met de medewerkers concluderen wij dat er een behoefte is aan een stok achter de deur. Alleen vanuit de relatie werken is bij sommige bewoners niet effectief. De bewoners ervaren echter sociale ongelijkheid, wat hen niet motiveert om dagbesteding te volgen.

**3.2 Define-fase**

Na de discover-fase, waar bewoners en begeleiders zijn gesproken, is de Define-fase de volgende fase. Hier wordt de kern van het probleem helder gemaakt. Er wordt eerst een goed beeld geschetst van de organisatie, de professionals en de bewoners.

De professionals die binnen Phusis werkzaam zijn, zijn geschoolde en nog schoolgaande (beginnende) professionals die zich inzetten om de bewoners te ondersteunen in hun dagelijks handelen in het dagelijks leven. Uit persoonlijke communicatie met de begeleiders geven zij aan dat Phusis een goede variatie heeft in de plekken waar dagbesteding gevolgd kan worden, maar dat bewoners na de Coronaperiode moeilijker te motiveren zijn (bijlage 1 ‘*Vragenlijst begeleiding’*).

De doelgroep van de betreffende woonlocatie zijn jongeren tussen de 21 tot 32 jaar en hebben veelal een licht verstandelijke beperking met daarbij (ernstige) gedragsproblematieken. Bewoners hebben geen fijne en veilige jeugd gehad en hebben vaak al meerdere (zorg)instellingen gezien. Bij Phusis hebben ze de mogelijkheid om aan hun perspectief te werken. Ze worden gezien en behandeld als een volwaardig mens.

Bij een licht verstandelijke beperking ligt het IQ tussen de 50 en 70. Echter gaat een licht verstandelijke beperking niet alleen om het IQ, maar treft het ook de adaptieve vaardigheden. Adaptieve vaardigheden zijn onder andere sociale en praktische vaardigheden. Moeite hebben met lezen, schrijven, communiceren en praktische vaardigheden zoals persoonlijke verzorging (Landelijk Kenniscentrum LVB, 2022). Het maatschappelijk functioneren wordt belemmerd door een licht verstandelijke beperking. Mensen met een licht verstandelijke beperking hebben moeite om mee te doen op school en in de maatschappij, ze worden snel overvraagd. Ze ondervinden hierdoor faalervaringen en negatieve gevoelens, wat kan leiden tot opstandig gedrag en gedragsproblemen. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt groter en schulden en eenzaamheid kunnen dan om de hoek komen kijken (Landelijk Kenniscentrum LVB, 2022).

Vanuit persoonlijke gesprekken merken we dat bewoners met een licht verstandelijke beperking moeilijker te motiveren zijn en dat zij de meerwaarde niet zien van dagbesteding op langere termijn. In paragraaf 2.4 is de werkwijze van Phusis beschreven, zij werken vanuit de relatie en zijn gericht op de mogelijkheden. Werkt deze methode voor alle bewoners binnen Phusis of moet er wat anders ingezet worden om participatie te bevorderen?

Om hier gerichter onderzoek naar te doen hebben wij ons afgevraagd of Phusis zijn principes aan de kant moet zetten en meer op de beheersing moet gaan zitten en dwang moet toepassen. Vanuit deze vraag is er met de WZD – functionaris binnen Phusis gesproken. De WZD (Wet Zorg en Dwang), wordt omschreven als een wet waarbij er sprake is van onvrijwillige zorg vanuit de bewoner. De wet gaat ervanuit dat er altijd ruimte moet zijn voor vrijwillige zorg, tenzij het niet anders kan (NCZ, 2022). De zorgverlener zal het gesprek aan gaan om de bewoner toch een vrijwillige keuze te laten maken. Echter mag Phusis geen dwang inzetten en geeft de WZD – functionaris aan dat er telkens gezocht moet worden naar de zingeving, zoek altijd naar het minst zwaarwegende om het doel te bereiken (persoonlijke communicatie, 14 november 2022).

Omdat duidelijk is geworden dat er geen dwang ingezet mag worden, wordt er onderzocht wat helpend kan zijn om bewoners toch te motiveren. Wat drijft hen en wat is de onderliggende vraag? Om dit te ondervinden is er op basis van een empathymap (bijlage 3), met één bewoner van de woonlocatie, inzichtelijk gemaakt wat zijn mening en behoefte is. Deze bewoner geeft aan te willen werken op een plek waar er rekening wordt gehouden met zijn beperking. Daarentegen merkt hij verschil tussen bewoners en de werkende mens. Hij ontvangt geen ‘beloning’ voor het werk dat hij heeft gedaan op dagbesteding.

Daarnaast is de methode ‘Decision Matrix’ (bijlage 4) gebruikt om dergelijke ideeën en oplossingen vanuit de begeleiding in kaart te brengen. Deze matrix is samengesteld naar aanleiding van een socratisch gesprek dat heeft plaatsgevonden met de begeleiding van de woonlocatie. In paragraaf 3.3.1 worden deze uitkomsten nogmaals uitgebreid beschreven. Vanuit de matrix komt naar voren dat dergelijke beloningen voor het werk het hoogst beoordeeld worden.

Vanuit de datasynthese hebben wij geconcludeerd dat er een gedeelde wens is met betrekking tot een beloning voor het werk op dagbesteding. Om daadwerkelijk te ondervinden of dit meer motiverend werkt, hebben we hier twee interventies beschreven die we mee kunnen nemen in het uiteindelijke advies.

Best practices nummer:  1
*Land:                         Nederland
Publicatiejaar:      2015
Uitgeverij:              Movisie
Website:*[Eenzaam ben je niet alleen: samen werken aan een nieuwe blik op eenzaamheid en sociaal isolement — Hanzehogeschool Groningen](https://research.hanze.nl/nl/publications/eenzaam-ben-je-niet-alleen-samen-werken-aan-een-nieuwe-blik-op-ee)

De WMO - werkplaatsen hebben een werkwijze ontwikkeld die zich richt op verschillende fases tegen  sociale isolement. Door het gebruik van het werkboek en door dichtbij de persoon te staan is het effect het grootst. Het netwerk en andere professionals kunnen hier ook een grote rol in spelen.

Best practices nummer:  2
*Land:                       Nederland
Publicatiejaar:    -
Uitgeverij:           KenniscentrumLVB
Website:*             [LVB\_OnderzoekPraktijk\_voorjaar2021\_03052021.pdf (kenniscentrumlvb.nl)](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.kenniscentrumlvb.nl%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F05%2FLVB_OnderzoekPraktijk_voorjaar2021_03052021.pdf%23page%3D15&data=05%7C01%7Cb.i.visser%40st.hanze.nl%7Cc836fa5c33ee44d1019308dad45a8a5f%7Ca3b390147adc48faa11437c2434dbd69%7C0%7C0%7C638055782570843754%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=GjcKDiIdsE5ZZMcu1%2BCvsDAYoFlg3%2FCEj5kuyMtdmZI%3D&reserved=0)

Methode: Onderzoeksopzet
Om belemmeringen voor het behoud van werk te achterhalen, wordt er gebruik gemaakt van een concept-mapping met vier fasen.

1. Genereren van statements: iedereen (cliënten, jobcoaches, woonbegeleiders en werkbegeleiders) worden aangemoedigd om eigen ervaringen te delen.

2. Prioriteren en clusteren van statements: ordenen van de statements (groep 1= minst belangrijk, groep 5= meest belangrijk). Welke statements horen bij elkaar.

3. Statisch analyse: resultaten zijn ingevoerd en een onderzoeksprogramma.

4. Interpretatie van de resultaten: Deze fase is verdeelde in 2 stappen, stap 1 groepssessie met deskundigen over de resultaten. Stap 2 is cliënten met LVB die ervaring hebben met verlies van werk.  Welke resultaten en oplossingen komen uit deze gesprekken.

Uit bovenstaand onderzoek is gebleken dat cliënten met een licht verstandelijke beperking het gevoel hebben dat zij dagbesteding ‘moeten’ volgen, ook al vinden zij het werk niet leuk. Ze hebben het gevoel zich eerst te moeten bewijzen om uiteindelijk betaald werk te kunnen doen.

Met deze behaalde kennis, concluderen wij dat bewoners ongelijkheid ervaren met betrekking tot dagbesteding. Bewoners zien dit als een ‘moetje’ en ervaren niet genoeg motivatie om daadwerkelijk te gaan, zonder er wat voor terug te krijgen. De begeleiding ervaart geen stok achter de deur om bewoners te motiveren. Er mag geen dwang worden ingezet, maar motiveren vanuit de relatie is niet voldoende.

De vraag waar wij verder op borduren is hoe Phusis bewoners wel kunnen motiveren om te participeren via dagbesteding. Het advies moet leiden tot een grotere opkomst op dagbesteding.

# **3.3 Developfase**

Tijdens de discoverfase kwamen er een aantal interessante suggesties naar voren die mogelijk kunnen helpen bij de onderzoeksvraag. Tijdens deze fase zijn relevante betrokkenen bevraagd via interviewing, een empathymap en een socratisch gesprek. De relevante betrokkenen waren professionals van verschillende disciplines van Phusis, een WZD- functionaris en bewoners van de woonlocatie. In de volgende paragraaf worden deze optionele oplossingen stapsgewijs beschreven.

## **3.3.1 Ideationfase**

1. een beloning voor het werk dat zij verrichten, beloning kan meer motiverend werken,
2. meer passende zorg bieden, bewoners mogen niet gedwongen worden om naar dagbesteding te gaan,
3. een (werk) contract opstellen wat de waarde van dagbesteding kan verhogen,
4. een aandachtfunctionaris aanstellen die zich voornamelijk richt op participatie van bewoners (benoemd in het socratisch gesprek op 15 november 2022),
5. en een locatieauto waarbij bewoners gehaald en gebracht kunnen worden.

Deze optionele oplossingen vragen om verdere onderzoeken, wat betreft ontwerpeisen en randvoorwaarden vanuit de organisatie. In het volgende hoofdstuk wordt dit beschreven.

## **3.3.2 Prototypingfase**

In de prototypingfase leren we welke aanpassingen in de organisatie en in het professioneel handelen nodig zijn om het zorg- of ondersteuningsproces effectief te ontwikkelen. Voor dit onderzoek is de functie van het prototype vooral verkennend. Dit onderzoek moet leiden tot een gewenste situatie van Phusis, waarbij deelneming aan dagbesteding verbeterd wordt. In dit ontwerpproces zijn medewerkers van Phusis betrokken, evenals de bewoners van de woonlocatie.

Om tot een concreet ontwerp te komen voor het advies, dienen we rekening te houden met een aantal ontwerpeisen en randvoorwaarden. De ontwerpeisen voor het advies zijn: gelijkheid creëren tussen bewoners en de ‘normaal’ werkende mens door middel van hen te belonen in een passende vorm. Sociale rechtvaardigheid en het bevorderen van participatie.

De randvoorwaarden waar we bij het advies rekening moeten houden zijn: wet – en regelgeving met betrekking tot het belonen van bewoners. Bewoners mogen en kunnen niks verdienen aan dagbesteding, zij hebben een uitkering. Dit kan mogelijk in gevaar komen, wanneer bewoners ‘loon’ ontvangen vanuit dagbesteding. Wel is er een optie om loon in natura te geven. Loon in natura is een vorm van een vergoeding, maar wat niet in geld wordt gegeven (Loonbureau.nl, Full-service loonverwerking, 2022). Een voorbeeld hiervan is een boekenbon, boodschappen-bon of een kerstpakket. De optionele oplossing om een aandachtfunctionaris en een locatieauto aan te stellen is interessant, maar brengt ook extra kostenposten met zich mee. Financieel gezien is dit momenteel niet haalbaar voor de stichting.

Naar aanleiding van bovenstaande ideeën en oplossingen kan er een ontwerp van een prototype ontwikkeld worden. Er is naar aanleiding van de ontwerpeisen en de randvoorwaarden vanuit de organisatie kritisch gekeken naar de haalbaarheid van de optionele oplossingen. Dit is gedaan via een evaluatiegesprek met de opdrachtgever.

De eventuele haalbare oplossingen zijn:

* Een contract tekenen voor dagbesteding. Een werkcontract moet duidelijk zijn, overzichtelijk zijn en een tijdspad bevatten. Door middel van een contact krijgt dagbesteding meer waarde.
* Een beloning voor dagbesteding uitkeren. Iedere bewoner krijgt een (wekelijkse) beloning voor het werk dat zij doen.

Om een beloning uit te keren bij dagbesteding, moet er rekening gehouden worden met financiële eisen. Iedere bewoner ontvangt vanuit de indicatie een gedeelte om dagbesteding te volgen. Vanuit deze indicatie kan de bewoner een gedeelte als vergoeding krijgen.

Een contract wordt gezien als een werkcontract. Dit contract bevat een functieomschrijving, de duur van de dagbesteding en een afgesproken beloning aan het eind van de week. Dit zou kunnen bijdragen aan het gevoel van eigen waarde en wordt dagbesteding gezien als ‘echt’ werk. Er zal met dit contract beïnvloeding worden gedaan op het beleid.

Conclusie: Uit persoonlijke communicatie (22 december, 2022) met de coördinator van dagbesteding (Payebelwood Assen) kwam naar voren dat er inderdaad ongelijkheid speelt in de beloningen. Deze beloningen kunnen alleen in natura uitgegeven worden. Bewoners sparen bij Payebelwood voor iets wat zij graag willen kopen. Er wordt 1 euro per dagdeel (9:00 – 13:00) uitgekeerd. Daarentegen zit de gelijkheid ook in het werk. Bewoners worden meegenomen in de dagelijkse structuur en wordt er gesproken over ‘werk’ in plaats van ‘dagbesteding’. ‘’Dagbesteding maakt het ongelijkwaardig’’. Er wordt bij Payebelwood gesproken over werk, wat gelijkheid creëert tussen alle medewerkers binnen Payebelwood. Om een algemeen werkcontract te creëren voor bewoners, bekrachtigt dit de gelijkwaardigheid.

## **3.3.3 Methode en werkvorm**

Binnen dit onderzoek zijn er verschillende methodes gebruikt om tot ideeën en oplossingen te komen. De werkwijze van Phusis hebben we onderzocht en vanuit gesprekken met bewoners wordt duidelijk dat de werkmethode van de stichting aansluit bij de wensen en het perspectief van de bewoner. Er wordt meegedacht, meebewogen en meegewerkt aan het perspectief van de bewoner.

Vanuit een gesprek met de bestuurder (en vanuit de visie van Phusis) is naar voren gekomen dat elke bewoner iets bijdraagt aan de samenleving. Dat elke bewoner werkt in de verschillende vakgebieden die onder de hoede van Phusis vallen. Er wordt niet gesproken over dagbesteding, maar over werk. Bewoners worden collega’s genoemd, er is gelijkwaardigheid. Er wordt gestuurd op relatie, verlangen en perspectief. Phusis richt zich op wat wél kan, de mogelijkheden, in plaats van de beperking. Phusis draagt bij aan de herstelvisie van een persoon, het leven boven de beperking zetten. Vanuit de overheid wordt er gefinancierd gericht op het probleem, waardoor het niet meer gericht is op de mens (DE HELDEN VAN NU – *Phusis biedt de mensen weer perspectief* [you-tube]. Assen).

Binnen Phusis zijn er tal van dagbestedingsplekken die variëren van houtbewerking (Payebelwood Assen) tot aan het werken in de horeca (DCA – duurzaamheidscentrum Assen). Van het werken op een boerderij met dieren tot aan knutselen in de Kringloop van Phusis. Er wordt gedacht aan het werktempo, de werk- en persoonlijke doelen van een bewoner. Toch ontbreekt er iets waardoor de bewoner niet voldoende motivatie kan vinden om daadwerkelijk aan de slag te gaan bij één van de werkplekken binnen Phusis.

Vanuit de ondervraagde bewoners hebben wij geconcludeerd dat er niks mis is met de werkwijze die Phusis hanteert. Het ontbreekt echter vanuit de organisatie wel aan een motiverend aspect. Ons inziens is dit motiverende aspect een beloning. Deze mening is gesterkt door gesprekken met bewoners en professionals. Met de ontwerpeisen en de randvoorwaarden in gedachten hebbende, komen wij tot een advies. Dit is beschreven in paragraaf 3.3.2. In het volgende paragraaf wordt een mogelijk advies aan de organisatie beschreven.

# **3.4 Deliver**

Om in de Deliver-fase tot het uiteindelijke advies te komen, hebben wij een keuze gemaakt. Onze keuze is gebaseerd op de behoefte en wensen van de bewoners van de woonlocatie en de professionals. Dit uiteindelijke advies draagt mogelijk bij aan de bevordering in het participeren.

1. Er wordt een werkcontract opgesteld voor iedere bewoner die dagbesteding heeft binnen Phusis. De meerwaarde van dagbesteding kan hierdoor verhoogd worden. Bewoners worden net zo behandeld als ieder ander werkend mens. Ze worden volwaardig en hetzelfde behandeld. Dit zorgt voor meer eigenwaarde, meer zelfvertrouwen en het kan bijdragen aan het bevorderen van maatschappelijke participatie.
2. Een gelijke beloning voor het werk dat zij verrichten binnen de dagbesteding.
3. Er wordt binnen Phusis, door iedereen, gesproken over werk, in plaats van ‘dagbesteding’.

Wij hebben in overleg met de opdrachtgever gekozen voor een werkcontract, zodat de dagbesteding meer waarde krijgt. Er wordt gelijkheid gecreëerd tussen de bewoners van Phusis en de ‘normale’ werkende mensen.

Op deze manier komen we bij het tweede gekozen ontwerp voor het Advies; een beloning uitkeren aan de bewoners die dagbesteding doen. Binnen Phusis zijn er werkplekken waarbij er een kleine beloning per week wordt uitgekeerd (dit varieert van 0,35 cent per uur tot aan een boodschappen bon of een pakje shag) en er zijn werkplekken waar niks wordt uitgekeerd. Om hier ook gelijkheid in te creëren, wordt er Phusis-breed dezelfde beloning uitgekeerd.

Het woord dagbesteding wordt vervangen door ‘werk’. Dit woord geeft een ander gevoel, meer gelijkwaardigheid voor bewoners. Door het krijgen van een beloning kan dit daadwerkelijk veranderd worden.

## **3.4.1 Implementatie**

Hier gaan we nader in op de manier waarop het advies geïmplementeerd kan worden.

Voor de bewoners die momenteel geen (passende) werkplek hebben wordt er een gesprek gepland met de persoonlijk begeleider van de bewoner en de bewoner zelf. Zijn of haar wensen en interesses op werkgebied worden besproken. Hierna zal worden gekeken welke werkplek het beste bij de interesses van de bewoner past (zorg op maat). Als er een goede match is gevonden en er is een kennismakingsgesprek geweest dan worden er werkafspraken gemaakt. Hiervoor is goedkeuring vanuit beide partijen noodzakelijk.

Deze afspraken worden middels een werkcontract vastgelegd. In dit contract staat de duur van de eerste periode, deze zal drie maanden zijn. Er wordt met de werkbegeleider, de persoonlijk begeleider, de gedragsdeskundige en de zorgcoördinator van de woonlocatie overlegd over het aantal werkdagen en het aantal uren. Hierbij wordt ook gekeken naar het handelingsvermogen van de bewoner. Na deze periode van drie maanden, vindt er een evaluatiegesprek plaats. Ook deze is met de verschillende disciplines. Mochten de afspraken zijn nagekomen en het vanuit beide partijen als positief is ervaren, dan kan er een nieuw contract worden ondertekend. Er is gekozen voor de duur van drie maanden, omdat dit aansluit bij het kort zorgoverleg dat eens per drie maanden met de bewoner plaatsvindt. Binnen dit kort zorgoverleg staan de wensen en het perspectief van de bewoner centraal.

Het zal voor de organisatie geen extra financiën met zich meebrengen, aangezien er voor veel bewoners een indicatie voor dagbesteding is aangevraagd en Phusis dit vanuit de gemeente ontvangt. Vanuit de WMO (beschermd wonen) wonen voor een groot deel bewoners binnen Phusis. Bewoners betalen een eigen bijdrage voor de zorg ze ontvangen. Dit wordt betaald aan het CAK. De zorgaanbieder (Phusis) ontvangt vanuit de WMO, beschermd wonen, een bijdrage die gebruikt kan worden om bewoners te laten participeren (dagbesteding volgen). De plekken binnen Phusis waar dagbesteding gevolgd kan worden, krijgen een deel van de uitgekeerde indicatie waar dagbesteding bij in zit.

Dit advies is gericht aan de Medezeggenschapsraad van Stichting Phusis. Hier zitten verschillende disciplines in die dit advies beoordelen aan de hand van de functionele en financiële eisen.

## **3.5 Conclusie**

De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek betrof hoe bewoners van de betreffende woonlocatie van Stichting Phusis weer gemotiveerd kunnen worden, na de hectische Coronaperiode om te participeren op een dagbestedingsplek binnen Phusis.

Er is onderzoek gedaan, de achterliggende redenen waarom bewoners niet meer participeren, (middels dagbesteding) en wat het onderliggende probleem daarvan is. Bewoners gaven aan dat zij zich ondergewaardeerd voelen, minder dan de ‘normaal werkende’ mens. Ze voelen zich minder omdat ze werken zonder een blijk van waardering. Deze waardering werd omschreven als een beloning voor het werk dat zij doen.

Uit persoonlijke communicatie met de professionals komt naar voren dat zij moeite hebben bewoners te motiveren, omdat ze geen stok achter de deur hebben om hen naar dagbesteding te sturen. Er komen echter signalen uit het team dat er ongelijkheid heerst op de manier waarop bewoners worden beloond en behandeld op het gebied van dagbesteding.

Uit verdere onderzoek is gebleken dat de werkwijze van Stichting Phusis aansluit op de mogelijkheden van de bewoner. Er wordt gewerkt vanuit de relatie tussen de professionals en de bewoners. Bewoners en begeleiders ervaren dit als positief. Het advies brengt daarom geen wijzigingen aan in de werkwijze die Phusis hanteert.

Uit deze deelconclusies kunnen we stellen dat het advies zich inzet om een beloning uit te laten keren aan de bewoners en dat het werken op een dagbestedingsplek meer waarde krijgt door bewoners een werkcontract te laten ondertekenen.

Het advies zal worden geagendeerd bij de zorgcoördinator van de woonlocatie. Indien dit advies helpend kan zijn bij participatie onder de bewoners zal dit advies meegenomen worden bij de Medezeggenschapsraad en Phusis-breed worden ingezet.

# **Hoofdstuk 4 – Aanbevelingen**

De doelstelling van het advies is een grotere groep bewoners die participeren middels dagbesteding krijgen. De helft van de betreffende woongroep heeft werk of dagbesteding en de andere helft zit thuis.

Naar aanleiding van onderzoeken en gesprekken komt naar voren dat bewoners en professionals het over één ding eens zijn; een beloning voor het werk dat zij tijdens de dagbesteding doen en een werkcontract opstellen vergroot de meerwaarde van dagbesteding. Vanuit een evaluatiegesprek met de opdrachtgever en een werkbegeleider zijn we tot de conclusie gekomen dat de beloning in een (boodschappen)bon uitgekeerd kan worden. Het bedrag dat wordt uitgekeerd is organisatorisch gelijk, met een bedrag van 1 euro per dagdeel.

Eén van de belangrijke factoren waar rekening mee moet worden gehouden is het financiële aspect. Hoe gaat dit ingezet worden? Dit gedeelte van het Advies wordt na goedkeuring van de zorgcoördinator ingebracht bij de MR (medezeggenschapsraad). Zij bespreken en beoordelen met het bestuur of dit daadwerkelijk toegepast wordt en hoe dit vormgegeven wordt. Om de inbedding te garanderen, vraagt dit een samenwerking met verschillende disciplines; de zorgcoördinator, leden van de MR en het bestuur (directeur). Als deze disciplines het Advies een akkoord geven en dit uit willen voeren, is er een sterk netwerk betrokken bij het Advies.

We hebben er alle vertrouwen in dat een beloning een positief effect zal hebben op de deelname aan de dagbesteding. De gesprekken met professionals en bewoners hebben goed aangegeven dat een beloning hun echt motiveert.

# **Hoofdstuk 5 – Bijlagen**

Uitgebreidere verslaglegging deelonderzoeken /ontwerpstappen

## **Bijlage 1: Vragenlijst begeleiders**

|  |
| --- |
| Naam: RO (naam is geanonimiseerd) Functie: begeleider 1. **Wat vind jij (welk gevoel krijg jij) van bewoners die niet participeren middels bv dagbesteding op locatie?**

Dat vind ik soms lastig of ze dit doen vanuit niet willen of op dat moment echt het niet kunnen opbrengen. Als ze ervoor weglopen dan kan ik daar wel geïrriteerd door raken, zeker als blijkt dat ze gewoon niks willen doen. Ook niet als op locatie dagbesteding wordt aangeboden.1. **Wat vind je van de werkwijze waarop Phusis stuurt om bewoners naar dagbesteding te krijgen?**

Ik vind dat Phusis veel verschillende mogelijkheden aanbied qua dagbesteding en dat ze daarin ook wel naar wensen kijken van de bewoners. Er is voor elk wel wat wils. 1. **Wat vind je van de houding van bewoners om niet naar dagbesteding te gaan?**

Vind hun houding laks, lui, bewust ontlopend. Ze doen voor de rest van de dag ook bar weinig. Niet in beweging te krijgen.1. **Hoe zou jij bewoners motiveren om te participeren middels dagbesteding?**

Inspelen op dat je je beter voelt, nuttig, gezonder, je leert nieuw dingen, nieuwe mensen kennen, verdiend wat. En werkt dit niet, door lichte dwang, ga je niet dan staat er dit tegen over….taak die niet leuk gevonden wordt. Of door een beloning, ga je zo vaak dan staat er een pakje shag of zo tegen over. Als begin extra motivatie. Willen ze echt niet dan onderzoeken want dan is er naar mijn idee, onderliggend iets waardoor de stap te groot nog is, om dit te doen. Angst of zo ….1. **Wat zou je graag zien veranderen binnen Phusis waardoor bewoners meer gemotiveerd** **raken om naar dagbesteding te gaan?**Misschien een intro dag voorlichtingsmoment, waarin alle dagbesteding plekken en zo aanwezig zijn en ze zo beter beeld krijgen wat er allemaal mogelijk is….. soort van banenmarkt.
2. **Kan Phusis iets veranderen in het beleid of de werkwijze waarin zij bewoners motiveren?**Meer aandacht geven als een van de belangrijke pijlers. Zelf meer erop zitten dat je of naar school dagbesteding of werk gaat overdag. Dat dit een niet breekbare regel wordt. Maar dan ook meer de bewoners er actief in het aanbieden vanuit Phusis zelf waar ze dagbesteding kunnen doen, als ze geen school of werk al hebben. Dus meer actievere rol aannemen hierin.
 |

|  |
| --- |
| Naam: KB (naam is geanonimiseerd)Functie: persoonlijk begeleider1. **Wat vind jij (welk gevoel krijg jij) van bewoners die niet participeren middels bv dagbesteding op locatie?**

Ik word er gefrustreerd van, geïrriteerd. Omdat ik vind dat ze iets moeten doen voor de uitkering die zij elke maand krijgen. Ze moeten een nuttige dag invulling hebben, omdat ze anders maar de hele dag thuis zitten en hun verslaving in stand houden. 1. **Wat vind je van de werkwijze waarop Phusis stuurt om bewoners naar dagbesteding te krijgen?**

Ik weet niet of Phusis hier een precieze werkwijze in heeft, ik heb dit in ieder geval nog niet ondervonden. 1. **Wat vind je van de houding van bewoners om niet naar dagbesteding te gaan?**

Laks en lui. Ze hebben volgens mij niet het idee dat het hen verder helpt. 1. **Hoe zou jij bewoners motiveren om te participeren middels dagbesteding?**Ik zou alle bewoners gaan belonen, want op één locatie (dat ik weet) krijgen bewoners 0,35 cent per uur. Op sommige andere locaties ontvangen bewoners geen beloning.
2. **Wat zou je graag zien veranderen binnen Phusis waardoor bewoners meer gemotiveerd** **raken om naar dagbesteding te gaan?**Dat bewoners weekgeld krijgen wanneer ze naar dagbesteding gaan.
3. **Kan Phusis iets veranderen in het beleid of de werkwijze waarin zij bewoners motiveren?**Misschien meer op de beheersing gaan zitten, strenger zijn. Maar ook een contract tekenen voordat zij dagbesteding gaan lopen. De meerwaarde van dagbesteding wordt hierdoor misschien verhoogd en de motivatie vanuit de bewoner wordt meer. Het wordt echt en de bewoners kunnen zich ‘normaal’ voelen, omdat andere werkende mensen ook een contract tekenen. En wanneer de gemeente meer betrokken is en zij zien dat bewoners niet gaan, kunnen zij hun uitkering lager zetten.
 |

|  |
| --- |
| Naam: SM (naam is geanonimiseerd)Functie: persoonlijk begeleider1. **Wat vind jij (welk gevoel krijg jij) van bewoners die niet participeren middels bv dagbesteding op locatie?**Ik merk dat ik er wat geïrriteerd van raak als bewoners niet naar dagbesteding gaan. Bewoners willen allemaal meer geld en sommigen willen op zichzelf gaan wonen. En door dagbesteding te volgen kunnen ze zich voorbereiden op een betaalde baan.
2. **Wat vind je van de werkwijze waarop Phusis stuurt om bewoners naar dagbesteding te krijgen?**Dat doet Phusis wel goed. Er worden allerlei verschillende plekken aangeboden, maar bewoners willen dat niet.
3. **Wat vind je van de houding van bewoners om niet naar dagbesteding te gaan?**Niet goed. Soms hebben ze redenen om niet te gaan die ik niet goed vind, zoals zich niet lekker voelen of dat hun hoofd er niet naar staat. Ik ga ook naar het werk wanneer het wat minder gaat.
4. **Hoe zou jij bewoners motiveren om te participeren middels dagbesteding?**Hun wijzen op hun verantwoordelijkheden. En dat het voor hun toekomst goed is, omdat het kan leiden naar een betaalde baan. Ze willen allemaal meer geld en dat kan alleen als ze een baan hebben.
5. **Wat zou je graag zien veranderen binnen Phusis waardoor bewoners meer gemotiveerd** **raken om naar dagbesteding te gaan?**Phusis kan wel wat strenger zijn mbt dagbesteding. Of er iets tegenover zetten. En als ze geen dagbesteding willen volgen dat ze in het huis overdag wat aan het doen zijn. In de tuin bezig bijvoorbeeld.
6. **Kan Phusis iets veranderen in het beleid of de werkwijze waarin zij bewoners motiveren?**Ik vind dat Phusis wel wat strenger mag zijn.
 |

|  |
| --- |
| Naam: BV (naam is geanonimiseerd)Functie: persoonlijk begeleider, Medezeggenschapsraad lid. 1. **Wat vind jij (welk gevoel krijg jij) van bewoners die niet participeren middels bv dagbesteding op locatie?**

Dat is lastig, we kunnen ze niet verplichten om naar dagbesteding te gaan. Voor jezelf geeft dat frustratie omdat je weet/denkt dat het goed voor de bewoner is om iets te doen te hebben overdag op een locatie met andere bewoners om zo te leren te participeren.**2. Wat vind je van de werkwijze waarop Phusis stuurt om bewoners naar dagbesteding te krijgen?**Het is niet aan Phusis om bewoners aan het werk te krijgen maar aan de Pber, Orthopedagoog, Zoco door tijdens de intake en met een KZO duidelijk afspraken te maken en tevens consequenties aan vast te koppelen.**3. Wat vind je van de houding van bewoners om niet naar dagbesteding te gaan?**Misschien is het niet zijn plekje door omstandigheden of interesse. Deze bespreken tijdens een spoed KZO zodat thuis zitten sneller wordt opgepakt.**4. Hoe zou jij bewoners motiveren om te participeren middels dagbesteding?**Door een doel te stellen waar hij/zij naar toe kan werken door gebruik te maken van een jobcoach.**5. Wat zou je graag zien veranderen binnen Phusis waardoor bewoners meer gemotiveerd** **raken om naar dagbesteding te gaan?**Door een jobcoach intern te hebben zodat er meer en betere contacten gelegd kunnen worden met gemeente ( groen werk ) zodat Phusis meer participeert in banen waar bewoners tegen vergoeding kunnen werken. Of een opleiding of certificaat kunnen halen waar ze verder mee kunnen ( bv: werken met bosmaaier, kettingzaag, vorkheftruck, tractor rijbewijs, auto monteur enz ) Dagbesteding die Phusis heeft is te beperkt.**6. Kan Phusis iets veranderen in het beleid of de werkwijze waarin zij bewoners motiveren?**Dat bewoners die op locatie van Phusis werken allemaal dezelfde vergoeding krijgen. Of kunnen sparen voor aankoop, Fiets, vakantie enz. |

## **Bijlage 2: Vragenlijst bewoners**

|  |
| --- |
| Bewoner FL (21 jaar | woont 2 jaar bij Phusis | volgt 5 dagen in de week dagbesteding)1. **Wat is de reden dat jij 5 dagen in de week naar dagbesteding gaat?**

Dan ben ik minder bezig met drugs, houd ik mijn dag- en nachtritme en ontmoet ik nieuwe mensen. Ik doe het vooral omdat dit een opstapje naar betaald werk kan zijn. 1. **Wat vind je het leukste aan de dagen binnen Phusis?**

Dat ik met de dieren bezig ben op de boerderij en 1 dag in de week werk ik in het Atelier, daar kan ik met kunst bezig. Ook heb ik een expositie gehad met mijn kunst in Assen. 1. **Waar doe je het voor?**

Als opstapje naar betaald werk en ik kan mijn ei kwijt in de kunst. Het is een soort afleiding van de drugs. 1. **Wat zou je willen bereiken?**

Ik zou graag kunstenaar willen worden, dat ik betaald krijg voor mijn werken en dat ik daarvan zou kunnen leven. Ook wil ik tatoeëerder willen worden, als ZZP-er. Daar ben ik al wel mee bezig, maar ook daar zou ik graag mijn geld mee willen verdienen. 1. **Is er iets waar je tegen aanloopt en wat je zou willen veranderen binnen Phusis?**

Dat ze beloningen moeten uitkeren aan de bewoners die dagbesteding lopen, of zoals ik eerder heb gezegd een locatieauto aanschaffen voor het ophalen en thuisbrengen van bewoners. |

|  |
| --- |
| Bewoner JF (32 jaar | woont 2,5 jaar bij Phusis | heeft officieel 1 dag in de week dagbesteding)1. **Wat is de reden dat je (geen) dagbesteding loopt?**

Dat ik met dieren kan werken, dat vind ik het leukste om te doen. Voor de Corona werkte ik in de horeca binnen Phusis. Maar dat liep niet goed, omdat ik ruzie had met de leidinggevende. Ik kan heel slecht tegen gezag. Ik heb toen zelf de keuze gemaakt om weg te gaan, want ik kies mijn veiligheid boven alles.1. **Wat zou je het liefste doen?**

Het liefste zou ik meerdere dagen willen werken, maar ik probeer ook weer terug te keren als CliniClown. Ik wil dan ook een opleiding daarvoor volgen. Ik ben het meest te motiveren wanneer ik m’n gang kan gaan. Als ik elke keer wordt aangestuurd door mensen, weet ik op een gegeven moment niet meer wat k moet doen, dan raak ik overprikkeld. Mensen houden niet genoeg rekening met mijn beperking. 1. **Wat zou je daarvoor terug willen?**

Ik vind wel dat ik een beloning moet krijgen voor het werk dat ik doe. Ik heb nu het gevoel dat ik het nergens voor doe. Al weet ik wel dat de begeleiding hier gerustgesteld is wanneer ik dagbesteding doe, zodat ze weten wat ik aan het doen ben. Maar als andere mensen bij een bedrijf werken, krijgen ze aan het eind van de maand hun salaris. Het verschil tussen werkende mensen en wij, die dagbesteding lopen, vind ik te groot. Het werken op de kinderboerderij doe ik alleen omdat ik dieren zo leuk vind. 1. **Zou die beloning/ loon jou (meer) motiveren?**

Ja, dat weet je dat je het ergens voor doet, net zoals andere werkende mensen. 1. **Wat zou Phusis daar anders in kunnen doen?**

Als je merkt dat iemand niet lekker in z’n vel zit dat je eerst gaat vragen wat er is, voordat er wordt gevraagd wanneer hij weer naar dagbesteding gaat. Zolang er werkplekken zijn met dieren, vind ik alles prima. Daarin hoeft Phusis niks in te veranderen of te verbeteren.  |

|  |
| --- |
| Bewoner JvM (23 jaar | woont 3 jaar bij Phusis | heeft 5 dagen in de week dagbesteding)1. **Wat is de reden dat je dagbesteding loopt?**

Omdat ik geen betaald werk kan doen en toch bezig moet zijn.1. **Wat is de reden dat je geen betaald werk kan doen?**

Mijn gezondheid is niet optimaal. Ik ben altijd moe en dat is voor echt betaald werk niet goed.1. **Wat zou je het liefste doen?**

Dat mijn gezondheid beter is en dan betaald werk kan gaan doen.1. **Wat zou Phusis kunnen veranderen of verbeteren?**

Dat weet ik zo niet.  |

## **PHOTO-2022-11-09-17-47-28.jpgBijlage 3: Empathymap**

## **Bijlage 4: Decision Matrix**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stichting PhusisAfbeelding met tekst, illustratie  Automatisch gegenereerde beschrijving | **Criterium 1**De werkwijze blijft hetzelfde (In Dialoog) | **Criterium 2**Er zitten (extra) financiële kosten aan vast  | **Criterium** **3**Betrokkenheid bij de bewoner | **Criterium** **4**Participatie  |
| Inzichten en ideeën:1. **Belonend**

Er wordt vastgehouden aan de werkwijze die nu wordt gehanteerd. Maar een beloning voor het werk op dagbesteding is op z’n plaats. | Score: Argumentatie:Bewoners krijgen een beloning (in verschillende vormen) voor het werk dat zij doe. Ze voelen zich gewaardeerd en ‘normaal’ | Score: Argumentatie:Vanuit de gemeente komt er een vergoeding vanuit de indicatie voor dagbesteding.  | Score: Argumentatie:Persoonlijk begeleiders blijven betrokken bij de bewoner.  | Score: Argumentatie:Het zou participatie kunnen bevorderen onder bewoners |
| 1. **Kleinere stappen**

Er wordt in kleinere stappen gewerkt om participatie te bevorderen. | Score: Argumentatie:De werkwijze zal gehanteerd blijven worden, met extra aandacht voor participatie middels dagbesteding.  | Score: Argumentatie:Indien bewoner buiten Phusis dagbesteding volgt, blijft het geld niet binnen Phusis.  | Score:Argumentatie:Begeleiding blijft betrokken.  | Score: Argumentatie:Participatie kan hierdoor meer bevorderd worden, maar dat is niet zeker.  |
| 1. **Stop**

De zorg wordt opgezegd. Bewoner en Phusis kunnen niet meer samenwerken aan het perspectief. | Score: Argumentatie:Misschien moet de werkwijze aangepast worden, of bewoner en Phusis passen niet meer bij elkaar.  | Score: – Argumentatie:N.v.t. | Score: – Argumentatie:Betrokkenheid is weggenomen | Score: – Argumentatie:Er is geen zicht meer op de bewoner |
| 1. **Nieuwe medewerker**

Er wordt een aandacht functionaris aangesteld die zicht richt op participatie middels dagbesteding/werk van bewoners. | Score:Argumentatie:De werkwijze kan aangepast worden, waardoor de begeleiding niet meer focust op participatie middels dagbesteding of werk.  | Score: Argumentatie:Er moet een nieuwe functie worden aangesteld wat kosten met zich meebrengt.  | Score: Argumentatie:Betrokkenheid tussen de bewoner en de begeleiding wordt minder door een nieuwe vastgestelde functionaris | Score: Argumentatie:Participatie kan bevorderd worden, is nog niet bewezen.  |

# **Literatuurlijst**

* De Helden van Nu. (2020, 5 oktober). *Phusis biedt de mensen weer perspectief - DE HELDEN VAN NU* [Video]. YouTube. Geraadpleegd op 3 december 2022, van <https://www.youtube.com/watch?v=zirDE83ZEVM>
* Landelijk Kenniscentrum LVB. (2022, 31 augustus). Over LVB. KenniscentrumLVB. <https://www.kenniscentrumlvb.nl/over-lvb/>
* NCZ. (2022, 4 november). *Wet Zorg en Dwang (Wzd) - Alles wat je moet weten*. <https://ncz.nl/kennisbank/wmcz/wet-zorg-en-dwang/?gclid=Cj0KCQjwwfiaBhC7ARIsAGvcPe5UKAseDJ1hiiYeGe0__Hhe4S92EKuF-UBplPetnp2WYjYEEOYYDYEaAl6REALw_wcB>
* *Beschermd wonen, wat houdt dat in? - Sociale Dienst*. (z.d.-e). Geraadpleegd op 1 november 2022, van <https://www.socialedienstdrechtsteden.nl/beschermdwonen>
* Landelijk Kenniscentrum LVB. (2022, 31 augustus). *Over LVB*. KenniscentrumLVB. <https://www.kenniscentrumlvb.nl/over-lvb/>
* Loonbureau.nl, Full-service loonverwerking. (2022, 13 december). *Loonadministratie*. <https://loonbureau.nl/>
* Stichting Phusis. (2006, februari). *Reader In Dialoog*.
* *Participatie*. (2017). <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-06/participatie_2017.pdf>.
* Van ’t Veer, J., Wouters, E., Veeger, M. & van der Lugt, R. (2021). *Ontwerpen voor zorg en welzijn* (3de editie). Coutinho.