

Think about every step you take



(Elver, 2015)

Melissa Baks
Joyce Assink
Bachelorrapport SPH
Academie Mens en Maatschappij
Saxion Enschede

Think about every step you take

Inventariserend onderzoek naar de participatiewet in de praktijk

Melissa Baks - 332403 & Joyce Assink - 353591
Bachelor begeleider: M. Jacobs – Ooink

*Academie Mens en Maatschappij
Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Enschede.*

Enschede, Maart 2017

Voorwoord

Dit Bachelorrapport is uitgevoerd in opdracht van Organisatie Elver te Doetinchem. Onder begeleiding van Mariska Jacobs – Ooink vanuit Saxion en Clemens Kock vanuit Elver is dit bachelorrapport opgesteld.

Binnen Elver is de dagbesteding Tesoro gevestigd. De participatiewet, die op 1 januari 2015 werd geïntroduceerd, maakt gebruik van een meetinstrument genaamd de participatieladder. De cliënten van Tesoro bevinden zich veelal in niveau vier, maar de begeleiders van deze cliënten vragen zich af of ze hun cliënten wel op het juiste niveau laten participeren en willen daarnaast graag weten wat de ontwikkelmogelijkheden zijn voor deze cliënten.

In dit rapport is gekeken wat de ontwikkelmogelijkheden zijn voor deze groep cliënten en hoe de organisatie daarop kan inspelen en aansluiten. Door verschillende gesprekken te hebben gevoerd met dagbestedingen die ook de inzet van de participatieladder hanteren, zijn er aanbevelingen gedaan richting Tesoro.

Het bachelorrapport is in het laatste jaar van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening te Saxion Hogeschool Enschede tot stand gekomen.

Wij willen Elver, onder leiding van Clemens Cock, bedanken voor het geven van de mogelijkheid voor ons onderzoek. Vanuit Saxion willen wij Mariska Jacobs – Ooink bedanken voor de waardevolle begeleiding tijdens het onderzoeksproces.

Melissa Baks en Joyce Assink

Enschede, Maart 2017

Samenvatting

Vanaf 1 januari 2015 is de participatiewet van start gegaan. Het doel van de participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan het werk te krijgen bij een betaalde werkgever. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: 'Wat zijn de ontwikkelmogelijkheden voor cliënten binnen dagbesteding Tesoro van Elver om naar de volgende stap op de participatieladder te gaan?'. Het is een kwalitatief onderzoek, er zijn interviews gehouden met de medewerkers en cliënten van de lunchroom en met medewerkers van vergelijkbare dagbestedingen. De cliënten bij Tesoro groeien vooral binnen de trede van de de participatieladder, het is voor de medewerkers lastig om de cliënten te laten groeien in de participatieladder, omdat zij hier onvoldoende kennis over hebben om de participatiewet in de praktijk te betrekken. De belangrijkste aanbeveling die gebaseerd is op het literatuur-, en het praktijkonderzoek is dat de medewerkers van Tesoro eerst meer informatie moeten krijgen over de participatiewet, zodat zij dit kunnen realiseren in de praktijk. Als Tesoro zou gaan samen werken met de Elver academie, dan zou er een jobcoach ingezet kunnen worden om de participatiewet/ladder optimaal te benutten in de praktijk. Naar aanleiding van dit onderzoek komt ook naar voren dat er behoefte is aan een stappenplan dat inzicht geeft in wat de organisatie kan hanteren bij het omhoog klimmen op de participatieladder. Hieruit zal een draaiboek ontstaan die gevolgd kan worden in de praktijk als cliënten onvoldoende uitdaging ervaren binnen de trede van de participatieladder. Hiervoor zou een nieuw onderzoek opgezet moeten worden door eventueel studenten van het Saxion.

Inhoudsopgave

1	<i>Het Onderzoek</i>	6
1.1	Aanleiding	6
1.2	Doelstelling	7
1.3	Hoofd- en deelvragen	7
2	<i>Het theoretisch kader</i>	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Participatieladder	9
2.3	Dagbesteding	14
2.4	Mogelijkheden bij Elver mbt de participatieladder	16
2.5	Conclusie theoretische deelvragen	19
3	<i>Methode van onderzoek</i>	21
3.1	Onderzoeksmethode	21
3.2	Betrouwbaarheid	21
3.3	Validiteit	22
3.4	Ethische overwegingen	22
4	<i>Resultaten</i>	23
4.1	Kenmerken van de respondenten	23
4.2	Kennis van de participatiewet	23
4.3	Uitdagingen	24
4.4	Mogelijkheden	24
4.5	Stimulans management	25
4.6	Resultaten interviews vergelijkbare dagbestedingen	25
5	<i>Conclusie</i>	29
5.1	Medewerkers dagbesteding Tesoro	29
5.2	Clienten dagbesteding Tesoro	29
5.3	Vergelijkbare dagbestedingen	29
5.4	Conlusie hoofdvraag	31
5.5	Aanbevelingen	31
5.6	Sterkte en zwakte van het onderzoek	32
5.7	Discussie	34
	<i>Literatuurlijst</i>	37
	<i>BIJLAGEN</i>	
	Bijlage 1: Interview medewerkers Tesoro	38
	Bijlage 2: Interview clienten Tesoro	39
	Bijlage 3: Interview vergelijkbare dagbestedingen	40
	Bijlage 4: Participatieladder presentatie	41
	Bijlage 5: Beoordelingsformulier presentatie	42
	Bijlage 6: Beoordelingsformulier bachelorrapport	43

Hoofdstuk 1 Het onderzoek

In dit hoofdstuk staat de aanleiding van het onderzoek centraal. Daarnaast zijn er doelstellingen geformuleerd en is het projectkader omschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een leeswijzer.

1.1 Aanleiding

Vanaf 1 januari 2015 is de participatiewet van start gegaan. Het doel van de participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan het werk te krijgen bij een betaalde werkgever. Het UWV gaat beoordelen welke huidige Wajongers kunnen werken, maar voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niks (Divosa, z.j.). De participatiewet is er om iedereen in staat te stellen als volwaardig burger en mee te laten doen én bij te laten dragen aan de maatschappij. Hier wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de eigen kracht van mensen en hen wordt daarnaast ondersteuning geboden waar nodig (Quotumwet, 2016). De gemeente is, sinds de participatie wet is ingegaan, verantwoordelijk geworden voor mensen met een arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De wet geeft de gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. De belangrijkste zijn loonkostensubsidie en beschut werk. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over extra banen (Movisie, 2015). Er komt een bepaalde doelgroep in aanmerking voor de extra banen; mensen die onder de participatiewet vallen en geen wettelijk minimum kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening), wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een Wiw-baan of ID-baan. Deze doelgroepen komen in het doelgroep register. Het UWV beheert dit register (rijksoverheid, 2015).

Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk om deze mensen ondersteuning te bieden, gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning (Movisie, 2015).

Een van de instrumenten waar de participatiewet gebruik van maakt, is de participatieladder. Deze wordt gebruikt om de participatie te ordenen. De ladder geeft aan in hoeverre cliënten/burgers zijn betrokken bij, en invloed hebben op, het beleid van de gemeente of instelling. De participatieladder bestaat uit zes niveaus: Geïsoleerd, sociale contacten buiten de deur, deelname georganiseerde activiteiten, onbetaald werk, betaald werk met ondersteuning en betaald werk. De niveaus geven de mate aan waarin de persoon in kwestie meedoet in de samenleving (Movisie, 2015). De cliënten van Tesoro bevinden zich, volgens de medewerkers van Tesoro, veelal in niveau vier. Het is de vraag of de cliënten bij Tesoro zich op de juiste plek bevinden, ervaren ze voldoende ervaring of zijn ze toe aan een volgende stap op die participatieladder? In dit onderzoek wordt ernaar gestreefd om antwoord te geven op deze vragen, omdat cliënten de mogelijkheid moeten krijgen om te groeien en te participeren.

Op vergelijkbare dagbestedingen is de participatieladder regelmatig naar voren gekomen, maar de vraag is in hoeverre wordt er ook effectief gebruik van gemaakt. Het onderzoek richt zich erop om te onderzoeken of het maximaal haalbare uit de cliënten wordt gehaald wat betreft de ontwikkelmogelijkheden.

De cliënten in kwestie werken bij Tesoro. Tesoro is een lunchroom, die gevestigd is in Doetinchem en is een initiatief van Elver. Elver is expert in de begeleiding en behandeling van mensen met een lichte tot ernstige verstandelijke beperking en voor mensen met een complexe zorgvraag. Daarnaast betrekken zij de cliënten en hun familie intensief bij de hulp en ondersteuning die geboden wordt.

Elver werkt met zelfstandige teams en stemmen vervolgens de zorg af op persoonlijke wensen en situaties. De zorg is soms voor altijd of tijdelijk als het even niet meer gaat. Ze bieden dagbesteding, behandeling in de instelling, maar ook ondersteuning op school of thuis.

Bij Tesoro werken cliënten met verschillende problematieken. Hierbij kun je denken aan cliënten met een laag IQ, het syndroom van down en autisme. Eén cliënt heeft de volgende stap naar betaald werk met ondersteuning al gemaakt, maar echter bleek dit niet te werken. Hij kreeg daar niet de begeleiding die hij nodig had. Echter laat hij bij Tesoro wel zijn kwaliteiten zien, hierdoor blijkt dat hij eventueel een volgende stap kan maken in zijn ontwikkeling. De vraag hierin is op welke manier de cliënten kunnen groeien, hierbij kan gedacht worden aan een stap opzij, binnen de trede, of een stap omhoog, naar de volgende trede. Er wordt in dit geval van de professional en/of medewerkers verwacht dat zij een cliëntgerichtheid aanpak hanteren.

Hiervoor is kennis nodig, kennis over de participatiewet en het inzetten van het instrument 'de participatieladder' om zo optimaal gebruik te kunnen maken van de ontwikkelmogelijkheden bij de cliënten.

1.2 Doelstelling

In overleg met de opdrachtgever van Elver, Clement Cock, zijn er doelstellingen geformuleerd die aan de hand van dit onderzoek gerealiseerd moeten worden, zowel op de korte termijn als op de lange termijn. Hieronder worden deze doelen kort samengevat.

Korte termijn doelstelling: Inzicht krijgen in de behoefte van zowel cliënten van Tesoro, als begeleiders in de volgende stap op de participatieladder; van dagbesteding naar betaald werk.

Lange termijn doelstelling: een plan van aanpak maken voor cliënten die toe zijn aan een stapje hoger in de participatieladder.

1.3 Hoofd- en deelvragen

Hoofdvraag: 'Wat zijn de ontwikkelmogelijkheden voor cliënten binnen dagbesteding Tesoro van Elver om naar de volgende stap op de participatieladder te gaan?'

Theoretische deelvragen

Deelvraag 1: Wat houdt de participatieladder in?

Deelvraag 2: Welke cliënten werken er bij dagbesteding Tesoro van Elver?

Deelvraag 3: Wat biedt Elver aan cliënten die zich bevinden in de laatste stappen van de participatie ladder?

Praktische deelvragen

Deelvraag 4: Ervaren cliënten dat ze voldoende uitdaging krijgen bij dagbesteding Tesoro?

Deelvraag 5: Ervaren de medewerkers van Tesoro dat cliënten voldoende uitdaging krijgen bij Tesoro?

Deelvraag 6: Welke mogelijkheden zien cliënten voor andere werkzaamheden binnen Tesoro?

Deelvraag 7: Welke mogelijkheden zien medewerkers voor andere werkzaamheden voor cliënten binnen Tesoro?

Deelvraag 8: Hoe zetten vergelijkbare dagbestedingen de participatie ladder in?

Leeswijzer

Voor u ligt een bachelor onderzoek die de participatiewet in de praktijk heeft geïnventariseerd.

In het volgende hoofdstuk, hoofdstuk twee, staat het theoretisch kader van het onderzoek centraal. Dit hoofdstuk geeft antwoord op de theoretische deelvragen die beschreven zijn in het eerste hoofdstuk van het onderzoek.

Hoofdstuk drie beschrijft de methode van onderzoek, steekproef, populatie, validiteit, betrouwbaarheid en ethische aspecten van het onderzoek. In het vierde hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de verschillende respondenten die geïnterviewd zijn. De antwoorden van de respondenten worden weergegeven aan de hand van citaten en zijn opgedeeld in verschillende thema's om de vergelijking overzichtelijk te kunnen weergeven.

Hoofdstuk vijf bevat de conclusie op de hoofdvraag en de praktische deelvragen. In dit hoofdstuk staan ook de discussie, aanbevelingen en de sterkte/zwakte analyse van het onderzoek beschreven.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In hoofdstuk twee vind je het theoretische kader. Het theoretische kader is het kader rondom de vraagstelling. De theoretische deelvragen worden door middel van literatuur beantwoord. Er worden theoretische te korten weergegeven op het gebied van dit onderzoek.

2.1 Participatieladder

In deze paragraaf wordt deelvraag één: Wat houdt de participatieladder in? theoretisch onderbouwd.

De participatiewet

In 2015 voerde de overheid de participatiewet in. Het doel hiervan is dat mensen met een arbeidsbeperking gemakkelijker een betaalde baan vinden en zo kunnen stijgen op de zogenaamde participatieladder (Rovinij, 2017).

De participatiewet is een vervanger van drie oude wetten die met werk te maken hebben: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (Wwb) (Lederin, 2014).

Naast de nieuwe participatiewet blijft de Wajong bestaan. Mensen die voor 1 januari 2015 in de Wajong zitten, blijven ook in de Wajong. De nieuwe instroom vanaf 1 januari 2015 krijgen te maken met de nieuwe participatiewet (Lederin, 2014).

Er wordt ondersteuning vanuit de participatiewet geboden als je niet volledig en voor langere tijd arbeidsongeschikt bent en je, eventueel met ondersteuning, kunt werken bij een gewone werkgever. Er is dan recht op 70 % van het wettelijk minimumloon. Daarnaast heb je in de participatiewet te maken met een inkomens-, partnertoets en kostendelersnorm. Hierdoor kan de uitkering lager uitvallen. Hierbij wordt gekeken naar de financiële situatie van een huishouden. De kostendelersnorm betekent dat er per huishouden wordt gekeken naar hoeveel mensen de kosten kunnen delen (Lederin, 2014).

De gemeente heeft als taak burgers naar een baan te begeleiden. Dit kan met ondersteuning uit de Wmo. De gemeente kan er dan voor kiezen om middelen uit de participatiewet in te zetten om mensen te helpen een baan te krijgen. Hierbij kan gedacht worden aan een job coach, werkplekaanpassing of scholing (Lederin, 2014).

Quotumwet

In april 2013 is een Sociaal Akkoord afgesloten tussen sociale partners en gemeenten. Hierin is de afspraak opgenomen dat werkgevers en overheid er samen voor zorgen dat er tot en met 2026 125.000 banen vrij komen voor mensen met een arbeidsbeperking (baanafspraken).

De Quotumwet is een wetsvoorstel waarmee de baanafspraken die werkgevers en overheid hebben gemaakt, ook moeten worden gerealiseerd. Wanneer er niet wordt voldaan aan de opbouw van de baanafspraken, zal het quotum in werking treden. Er komt dan een einde aan de vrijwillige afspraak en er wordt een boete opgelegd voor onvervulde arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking (Lederin, 2014).

De Participatieladder en haar doel.

Tegenwoordig maken 70 organisaties, die 100 gemeenten vertegenwoordigen, gebruik van de participatieladder.

De participatieladder is een instrument om de positie van burgers te bepalen op hun weg naar de voor hen hoogst bereikbare vorm van participatie (Bakker, 2016).

Daarnaast is het doel, het zichtbaar maken van de resultaten die je als gemeente boekt met de middelen uit het participatiebudget. Door het participatieniveau van burgers, die een voorziening uit het participatiebudget ontvangen te meten, en de ontwikkeling daarin zichtbaar te maken, kunnen gemeenten transparantie bieden (VGN/DIVOSA, 2011).

De ladder is onderverdeeld in zes treden, van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning en is geïnspireerd vanuit de opdracht die gemeenten krijgen, of zichzelf geven in de Wet Participatiebudget: 'Bevorder de participatie van je bevolking, ofwel zorg dat iedereen meedoet naar vermogen (VNG, 2010).



(Bakker, 2016).

Om een indruk te krijgen van wat de niveaus inhouden, volgt hieronder een korte uitleg per trede aan de hand van de uiteenzetting van Bakker (2016).

Een persoon op niveau 6 heeft een arbeidscontract met een werkgever of is een ZZP'er. Deze persoon heeft geen aanvullende uitkering van de gemeente of van een UWV werkbedrijf, geen begeleiding bij het werk en maakt geen gebruik van de participatievoorziening.

Een persoon op niveau 5 heeft betaald werk met ondersteuning. Deze persoon heeft een arbeidscontract met een werkgever of is ZZP'er, maar heeft nog een aanvullende uitkering of maakt gebruik van een participatievoorziening. Dit kan bijvoorbeeld een loonkostensubsidie, een inburgeringsvoorziening of begeleiding bij het werk zijn, hierbij valt te denken aan een job coach (Bakker, 2016).

Op niveau 4 worden personen ingedeeld die onbetaald werk verrichten. Zij hebben geen arbeidscontract, maar dragen wel een zekere mate van verantwoordelijkheid voor de taken die zij verrichten. Deze mensen zouden kunnen werken met behoud van uitkering, lopen stage of doen vrijwilligerswerk.

Op niveau 3 worden personen ingedeeld die buitenshuis deelnemen aan georganiseerde activiteiten. Dat kunnen sociaal-culturele activiteiten zijn of activiteiten in verenigingsverband. De mensen die binnen niveau 3 vallen hebben geen taken met verantwoordelijkheid naar anderen.

Sociale contacten buitenshuis komen wel buiten de deur, maar hebben dan vooral contacten met familie, vrienden en kennissen. Ook personen die slechts incidenteel deelnemen aan activiteiten buitenshuis worden ingedeeld op niveau 2.

Op niveau 1 worden personen ingedeeld die geen of vrijwel geen sociale contacten buitenshuis hebben. Zij spreken alleen huisgenoten en komen verder nauwelijks in contact met mensen. Zij participeren geheel niet in de samenleving.

Het uitgangspunt voor de participatieniveaus in de participatieladder komt vanuit een driedeling die zijn afgeleid van een aantal studies van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

De volgende driedeling is aan de orde;

1. Sociaal ongeorganiseerd (sociale contacten met vrienden, kennissen en buurt).
2. Sociaal georganiseerd (lidmaatschap van verenigingen, deelname aan cursussen).
3. Maatschappelijke participatie (betaald- en onbetaald werk, inclusief vrijwilligerswerk).

Deze opvatting van participatie sluit aan bij de brede doelstelling die ten grondslag ligt aan het participatiebudget.

Kenmerken van de participatieladder

Er zijn drie typerende kenmerken die samen het instrument maken tot wat het is.

Meetinstrument

Door de participatieladder te gebruiken ontstaat er inzicht in de mate waarin mensen participeren in de maatschappij. Het geeft niet de afstand tot de arbeidsmarkt weer en het wil ook niet zeggen dat iedereen altijd de bovenste trede moet behalen, want sommige mensen kunnen niet hoger, zij participeren naar vermogen en kunnen desnoods groeien binnen de trede (Bakker, 2016).

Henk Brink Wethouder gemeente Eindhoven 'De Participatieladder gebruiken we nadrukkelijk niet als diagnoseinstrument. Het is een meetinstrument om op bestandsniveau te kunnen zien welke beweging er is geweest of nodig is. Dit zal op termijn inzicht geven in de resultaten van de participatietrajecten en begeleiding.'

Één taal

De ladder is door en voor gemeenten ontwikkeld, want zij hebben er behoefte aan om hun gemeenteraad de effecten van het uitgevoerde beleid te laten zien. Door de ladder kunnen de gemeenten in één taal spreken over de drie verschillende beleidsonderdelen (Bakker, 2016).

René Paas Voorzitter Divosa 'Door gebruik te maken van een gemeenschappelijke taal is het mogelijk om sneller en makkelijker van elkaar te leren. Immers, een interventie die bewezen heeft te werken – omdat er op de Participatieladder beweging is geweest – kan in andere gemeenten eenvoudig worden toegepast. Landelijke vertaling van de gemeentelijke resultaten is door het verschil in definities problematisch. Hier biedt de Participatieladder wellicht uitkomst. Bovendien biedt dit instrument ook een kans om registraties af te schaffen. Dat moet iedereen toch aanspreken.'

Om inzicht te krijgen of aan de opdracht wordt voldaan is het nodig dat de mate van participatie meetbaar wordt gemaakt. Daarvoor hebben een aantal gemeenten met de VBG de participatieladder ontwikkeld.

In de ladder worden een aantal zaken vast gelegd die van essentieel belang zijn om te kunnen participeren; inburgeringsbehoefte, laaggeletterdheid en startkwalificatie. Daarnaast legt de medewerker vast of de cliënt in kwestie groeimogelijkheden heeft of niet. Door een tweede meting in te zetten, na inzet van een voorziening, wordt zichtbaar of de mate van participatie is verhoogd. Hiermee kunnen ook eventuele tussenresultaten zichtbaar worden en vanuit daar kan dan eveneens het doel worden aangepast (VGN, 2010).

Eenvoud

De indeling van de treden zijn eenvoudig, aan de hand van een korte vragenlijst kan de positie op de ladder bepaald worden. Doordat het een beperkt aantal vragen zijn en de antwoorden eenduidig zijn, is de ladder een gemakkelijk te hanteren instrument (Bakker, 2016).

De volgende vragen worden gesteld/ingevuld tijdens het indelen van het participatieniveau;

De korte vragenlijst bestaat uit de volgende zes vragen:

- Heeft de persoon een arbeidscontract of is de klant een ZZP'er?
- Krijgt deze persoon ondersteuning in de vorm van een participatie-instrument, uitkering, Wsw of opleiding?
- Verricht de persoon onbetaald werk met minimaal eenmaal per week contact met anderen?
- Neemt de persoon deel aan georganiseerde activiteiten met minimaal één keer per week contact met anderen?
- Heeft de persoon minimaal één keer per week contact met mensen die geen huisgenoten zijn?
- Verwacht u dat de persoon binnen een jaar één of meer posities op de ladder zal stijgen? (heeft de persoon groeipotentieel?) (Bakker, 2016).

De meting begint altijd met een 0-meting, maar pas bij de tweede meting begint de ladder te leven. Daarmee worden de resultaten zichtbaar en kan de vooruitgang van cliënten in beeld gebracht worden (Bakker, 2016).

Wet participatiebudget

Voor 2009 waren er verschillende budgetten voor re-integratie en participatie. Met de komst van de Wet participatiebudget, in januari 2009, zijn die verschillende budgetten zoveel mogelijk weggenomen en samengebundeld. De gemeentelijke middelen voor re-integratie, inburgeringsvoorzieningen en volwasseneducatie zijn dan ook ondergebracht in één wet, de wet participatiebudget (Rovini, 2017). Met de invoering van het participatiebudget hebben gemeenten één financieringsbron gekregen voor hun activiteit rond inburgering, volwasseneducatie en re-integratie. De verbindende factor tussen de drie beleidsterreinen is participatie. Zo krijgen ook de mindere kansrijke burgers mogelijkheden om actief mee te doen in de samenleving en als het even kan op de arbeidsmarkt. Dit budget wordt bij de volgende onderdelen ingezet:

- *Inburgeringsbehoefte*
Mensen die net in Nederland zijn komen wonen, hebben de behoefte om beter thuis te raken in Nederland. Ze kunnen kiezen uit de volgende onderdelen: Inburgeringsexamen, het staatsexamen NT2 of een diploma beroepsonderwijs.
- *Laaggeletterdheid*
Wie moeite heeft en schrijven, komt moeilijk mee in de samenleving. Een baan vinden is dan ingewikkeld. De overheid stelt geld beschikbaar aan projecten die laaggeletterdheid tegengaan.

- *Startkwalificatie*

Met een startkwalificatie heb je meer kans op een baan. Onder een startkwalificatie verstaan we: een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

Hoewel de resultaten op zich, het behalen van een inburgeringsdiploma of een deelcertificaat, geen stijging van participatie signaleren, is wel duidelijk dat de vaardigheden zulke diploma's representeren essentieel zijn om tot zo groot mogelijke participatie te komen. Daarom blijven deze onderdelen deel uit maken van re-integratietrajecten (Bakker, 2016).

2.2 Dagbesteding

In dit hoofdstuk wordt deelvraag twee: welke cliënten werken er bij dagbesteding Tesoro van Elver? theoretisch onderbouwd.

Het volgende citaat komt van de website van Elver, hiermee wordt aangetoond wat de dagbesteding Tesoro inhoudt:

'In lunchroom Tesoro Eten & Drinken in Doetinchem bezorgen cliënten en hun begeleiders de gasten graag een fijn moment. Ze maken en serveren lekkere broodjes, salades en drankjes, een leuke dag. Ze schotelen hen drankjes, broodjes of salades voor en maken het iedereen naar de zin. Welkom bij Tesoro! Je vindt ons in 't Brewinc in Doetinchem. Bij ons kun je lekker ontspannen. Geniet van onze Italiaanse specialiteiten, zoals een verse cappuccino, een punt torta di mele of een heerlijke sandwich met carpaccio. Een stukje Italië, gewoon in Doetinchem' (Elver, 2016, p. 3).

Cliënten van Elver werken in de bediening en in de keuken. De medewerkers proberen de cliënten het gevoel te laten krijgen dat ze volwaardige plek in de maatschappij zijn. De lunchroom is open van dinsdag t/m zaterdag van 10.00 tot 17.30 uur en op zaterdag tot 16.30 uur. Er wordt per cliënt gekeken naar de aantal dagen dat zij willen en kunnen werken bij Tesoro. Bij Tesoro werken cliënten met verschillende problematieken en beperkingen. Hierbij kun je denken aan cliënten met een laag IQ (licht en matige verstandelijk beperkt), het syndroom van down, ASS en lichamelijke beperkingen. Verder in dit hoofdstuk worden de problematieken toegelicht. Ook staat Tesoro open voor stagiaires van het speciaal onderwijs en het praktijk onderwijs. Tijdens het aannemen van een cliënt bij Tesoro wordt er goed gekeken naar het cliënt profiel. Niet zomaar iedere cliënt kan werken bij Tesoro, ze moeten voldoen aan de kwaliteitseisen van Tesoro (Elver, 2015).

Problematieken Tesoro

In deze paragraaf worden de problematieken die voorkomen bij Tesoro in het algemeen toegelicht.

Elver is een grote organisatie en kent veel verschillende beperkingen. Elver richt zich voornamelijk op de ernstig meervoudige achterstanden, maar bij Tesoro daarentegen zijn het voornamelijk lichte tot matige ontwikkelingsachterstanden. Mensen die het syndroom van down hebben, zijn verstandelijk beperkt, daarbij hebben zij vaak lichamelijke afwijkingen en gezondheidsproblemen. Elke persoon met het downsyndroom is verschillend, hoe zij zich ontwikkelen of hoe ernstig de gezondheidsproblemen zijn hangt af van de persoon (Van Borsel, 2005). Ook werken er cliënten met het Autisme Spectrum Stoornis (ASS). Bij het Autisme Spectrum Stoornis wordt bedoeld: klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS. Bij mensen met autisme werkt de informatieverwerking in de hersenen op een andere manier.

Met autisme word je geboren, en blijft het gedurende je hele leven een rol spelen. Syndroom van down kan niet worden veroorzaakt door de manier van opvoeden.

Alles wat mensen met autisme zien, horen, ruiken etc. wordt op een andere manier verwerkt. En dat brengt een andere mix van sterke en zwakke kanten met zich mee. Zo hebben mensen met autisme vaak een goed oog voor detail, zijn ze eerlijk, recht door zee, analytisch en hardwerkend, maar hebben ze moeite met overzicht houden en sociale contacten. Daarnaast hebben ze een opvallend beperkt aantal interesses of activiteiten. Autismе zie je niet aan de buitenkant, maar het heeft grote invloed op iemands leven. Hoe groot en op welke manier precies verschilt per persoon, en ook per levensfase. Autismе kent vele gezichten. Sommige mensen met autisme zoeken weinig contact met anderen. Anderen doen dit juist heel actief, maar vaak op een manier die 'vreemd' overkomt.

Er zijn mensen met autisme en een verstandelijke beperking maar ook mensen met een hoge intelligentie. Sommigen kunnen met de juiste begeleiding een behoorlijk zelfstandig leven leiden, anderen hebben hun leven lang veel hulp nodig (Berger, 2013).

Ook cliënten met een licht verstandelijke beperking kunnen dagbesteding krijgen bij Tesoro. Mensen met een lichtverstandelijke beperking beschikken over veel vaardigheden, maar lopen daarbij ook vaak tegen problemen aan. Een mens met een licht verstandelijke beperking denkt minder snel dan een leeftijdgenoot die normaal begaafd is en ze kunnen zich minder goed aanpassen aan hun omgeving. Dat uit zich bijvoorbeeld in de communicatie, zelfredzaamheid, sociale vaardigheden, gezondheid en, op latere leeftijd, relaties. In de praktijk zie je dat ze vaak worden onderschat, omdat aan de buitenkant je vaak niet kan zien dat iemand licht verstandelijk beperkt is (De Wit, 2011). Niet alleen met een lichtverstandelijk beperking krijgen ze dagbesteding maar ook met een matig verstandelijke beperking, hierbij gaat het om personen met een IQ van 35 tot 50.

Mensen met een lichamelijke beperking krijgen ook dagbesteding. De term lichamelijke beperking is een verzamelnaam voor: motorische handicaps stoornissen bij het lopen, het gebruik van de armen of handen of het evenwicht, zintuiglijke handicaps (stoornissen in het zien, horen, voelen, proeven of ruiken), spraak/taalhandicaps (bijvoorbeeld stotteren), bewustzijnsstoornissen (bijvoorbeeld epilepsie of coma) en andere functiestoornissen (zoals misvormingen en brandwonden).

Er zijn vele vormen en oorzaken van lichamelijke beperkingen. Bij Tesoro hebben verschillende cliënten met lichamelijke beperking dagbesteding. Een lichamelijke beperking kan net zoals een verstandelijke beperking aangeboren of later verworven zijn. De begeleiding per cliënt is verschillende, dit hangt af van de beperking (DSM-5, 2013).

Dit zijn de verschillende problematieken die voorkomen bij de cliënten die dagbesteding krijgen bij Tesoro. Niet zomaar iedere cliënt kan werken bij Tesoro, zij moeten zich voldoen aan een aantal competenties. De cliënten moeten kunnen bedienen, werken in de afwas, klanten kunnen aanspreken en aanhoren, representatief eruit zien, verzorgd zijn (met eventuele hulp) en tafels kunnen afruimen (Elver, 2016).

2.3 Mogelijkheden bij Elver m.b.t. de participatieladder

In dit hoofdstuk wordt deelvraag drie: wat biedt Elver aan cliënten die zich bevinden in de laatste stappen van de participatie ladder? theoretisch onderbouwd.

De cliënten van Elver willen graag mee doen in de maatschappij, zinvol werk doen of zinvolle dagbesteding hebben. Organisatie Elver helpt hun cliënten daarbij. Zij bieden zorg op maat en zoeken naar passende werkzaamheden en ondersteuning voor hun cliënten, zodat zij het zich op hun plek voelen en op een zinvolle manier aan het werk zijn.

Elver richt zich met name op de ernstige en zeer ernstige verstandelijk beperkte mensen, maar door het grote en gevarieerde aanbod aan dagbesteding en werk, krijgt Elver ook veel vragen vanuit de doelgroep matig en licht verstandelijk beperkte mensen. Deze groep groeit langzaam door en wordt steeds groter.

De mogelijkheden en interesses staan centraal, als een cliënt iets wil, kijkt Elver wat zij deze cliënt kunnen bieden. Ze kijken naar de mogelijkheden, talenten en interesses en kijken waar de cliënt het beste tot zijn/haar recht komt. Wanneer een cliënt het beste tot zijn recht komt bij een echte werkgever, of terwijl een betaalde baan, kijkt er een Job coach vanuit Elver mee om te zorgen dat de cliënten de kans krijgen om goed mee te kunnen werken op de werkvloer.

De rol van de Job coach is het aanleren van werkzaamheden en het aanspreekpunt voor de cliënt op zijn of haar werkplek. Door die begeleiding leren cliënten steeds meer en zelfstandig nieuwe werkzaamheden uit te voeren. Uiteindelijk kan dit de cliënt een baan zonder ondersteuning opleveren, de cliënt valt dan onder stap 5 op de participatieladder.

Elver biedt een breedspectrum aan dagbesteding. Op verschillende locaties kunnen de cliënten spelen, leren of werken. Er valt altijd wel een situatie te creëren die past bij de interesses, wensen en mogelijkheden van de cliënt.

Ook als je niet bij Elver woont, kun je meedoen aan dagbesteding. Zo wordt er cliënt gericht gekeken (Elver, 2015).

Zoals hierboven beschreven werkt Elver cliënt gericht. Elver verleent zorg volgens het Planetree-zorgconcept. Bij hen staat de mens centraal in alles wat er in de organisatie gebeurt. Dat geldt voor zowel de cliënten, als voor verwanten, medewerkers en vrijwilligers. Planetree kent 12 componenten (Planetree Nederland, 2017) In de volgende afbeelding zie je de twaalf componenten wat bij Planetree hoort, dit komt overeen met geschreven stuk over de mogelijkheden binnen Elver.



(Planetree Nederland, 2017)

Elver academie

Elver heeft een Elver academie. De Elver academie wil alle cliënten binnen de dagbesteding van Elver de kans bieden om hun talenten te ontplooien en zich naar vermogen te ontwikkelen. Een eerste project dat onder de vlag van de Elver academie van start is gegaan is: "Een stap vooruit". Het doel is voor alle cliënten een maatgerichte aanpak te ontwikkelen, die een leven lang leren mogelijk maakt. Ontwikkeling stopt niet na het afsluiten van een schoolperiode, maar is een continu proces. Ze maken een leermodel dat vanuit de praktijk ontstaan is en waarbij begeleiders betrokken worden. Een methodische aanpak, die aansluit bij de individuele wensen en interesses en zijn kansen bij de cliënten op succes vergroot. Het uitgangspunt voor dit project is de participatiewet met als meetinstrument de participatieladder. In hoofdstuk 2.2 'De participatiewet' is dit al eerder toegelicht. Op welke trede functioneert een cliënt en waar wil/kan men naar toe. Leren kan op alle locaties plaatsvinden en gebeurt in een wisselende en heterogene groepssamenstelling doormiddel van ontschotting. De vraag van de cliënt staat altijd centraal. Voor cliënten van Elver zal trede 1 t/m 4 het maximaal haalbare zijn, waarbij doorstroom naar 5 zeker tot de mogelijkheid behoort. Voor vaardigheden, kennis en gedrag dat wordt verwacht bij trede 5 en 6, zoeken ze samenwerking en/of verwijzen zij naar andere partijen. Er wordt een beginsituatie bekeken, een nulmeting gedaan en een startgesprek gevoerd. De cliënt krijgt na afloop van dit leerproject een certificaat en een bewijs van deelname (Elver, 2015). Dit is een voorbeeld vanuit de Elver academie. Dit zijn de stappen die worden gemaakt:

1. Welke vaardigheden zijn aanwezig, over welke kennis beschikt de cliënt en welk gedrag laat hij/zij zien. Op welke trede functioneert de cliënt (startgesprek)
2. Welke vaardigheden, kennis en gedrag worden ontwikkeld, (opbouw portfolio);
3. Welke activiteiten zijn daarvoor nodig;
4. op welke locatie kunnen die activiteiten het beste worden uitgevoerd;
5. Welke materialen zijn nodig om de activiteiten uit te kunnen voeren (instructiekaarten, visuele of digitale middelen, mondelinge instructie);
6. Evalueren wat is het resultaat (b.v. bereiken van volgende trede) en doelen bijstellen of nieuwe doelen opstellen beginnende bij 1 (Elver, 2015).

2.5 Conclusie theoretische deelvragen

In dit hoofdstuk wordt de conclusie geschreven op de theoretische deelvragen.

‘Wat houdt de participatieladder in?’

De participatieladder is een meetinstrument die werd geïntroduceerd tijdens de invoering van de nieuwe participatiewet. 1 januari 2015 werd de participatiewet geïntroduceerd. Het doel hiervan is dat mensen met een arbeidsbeperking gemakkelijker een betaalde baan vinden en zo kunnen stijgen op de zogenaamde participatieladder (Rovini, 2017).

De ladder wordt ingezet als een meetinstrument waarmee van iedere burger vastgesteld kan worden wat diens mate van participatie in de samenleving is. De ladder bestaat uit zes treden. Van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning.

Tegenwoordig maken al 70 organisaties, die 100 gemeenten vertegenwoordigen, gebruik van de participatieladder. De ladder is geïnspireerd vanuit de opdracht die gemeenten krijgen, of zichzelf geven in de Wet Participatiebudget: ‘Bevorder de participatie van je bevolking, ofwel zorg dat iedereen meedoet naar vermogen (VGN, 2010).

In de ladder worden een aantal zaken vast gelegd die van essentieel belang zijn om te kunnen participeren, namelijk;

Inburgeringsbehoefte; Mensen die in Nederland komen wonen kunnen kiezen uit de volgende onderdelen: inburgeringsexamen, staatsexamen, NT2 of een diploma beroepsonderwijs.

Laaggeletterdheid; de overheid stelt geld beschikbaar aan projecten die laaggeletterdheid tegengaan.

Startkwalificatie; onder een startkwalificatie wordt een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger verstaan.

Het uiteindelijke doel van de participatieladder is het inzichtelijk en zichtbaar maken van ontwikkelingen en resultaten en wordt ingezet als instrument om de positie van burgers te bepalen op hun weg naar de voor hen hoogst bereikbare vorm van participatie.

‘Welke cliënten werken er bij dagbesteding Tesoro van Elver?’

Op dit moment werken er veel cliënten bij Tesoro met allemaal andere ontwikkelachterstanden en beperkingen. Dat wil zeggen dat er cliënten werken met lichamelijke beperkingen, matig en licht verstandelijk beperkten, cliënten met een stoornis in het autistische spectrum en cliënten met het syndroom van down (DSM-5, 2013). De begeleiding moet dus kennis hebben van alle soorten beperkingen. Ook worden er stagiaires begeleid van het speciaal en praktijk onderwijs, de medewerkers/begeleiders van Tesoro begeleiden deze stagiaires. Niet zomaar iedere cliënt kan werken bij Tesoro, zij moeten zich voldoen aan een aantal competenties. De cliënten moeten kunnen bedienen, werken in de afwas, klanten kunnen aanspreken en aanhoren, representatief eruit zien, verzorgd zijn (met eventuele hulp) en tafels afruimen. Extra taken om te ontwikkelen binnen de trede zijn zoals: afrekenen, initiatief tonen, eten bereiden, dranken klaarzetten en tafel opdekken (Elver, 2016).

‘Wat biedt Elver aan cliënten die zich bevinden in de laatste stappen van de participatie ladder?’

Elver heeft veel mogelijkheden binnen dagbesteding, iedere cliënt/bewoner krijgt dagbesteding. Elver richt zich voornamelijk op ernstige beperkingen, daardoor zijn er nog niet veel mogelijkheden op het gebied van de laatste stappen van de participatieladder. Cliënten die zich bevinden in de laatste stappen van de participatieladder is een langzaam groeiende groep. Wel zie je dat dat in ontwikkeling is, zo bieden ze een jobcoach en er is een Elver academie. Een jobcoach kijkt cliënt gericht of een cliënt toe is aan de volgende stap in de participatieladder of dat zij kan groeien binnen de trede. De Elver academie wil alle cliënten binnen de dagbesteding van Elver de kans bieden om hun talenten te ontplooien en zich naar vermogen te ontwikkelen. De begeleiding is er zo op gericht dat de cliënt centraal staat. Er wordt goed gekeken naar de ontwikkel mogelijkheden van de cliënt en er worden doelen opgesteld (Elver, 2016).

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode beschreven.

3.1 Onderzoeksmethode

Het onderzoek kent een kwalitatieve benadering. Er is gekozen voor een kwalitatieve benadering, omdat het belangrijk is in dit onderzoek dat de respondent centraal staat. De respondent krijgt alle ruimte om vanuit eigen beleving het onderwerp te benaderen. De onderzoeksvraag is 'Wat zijn de ontwikkelmogelijkheden voor cliënten binnen dagbesteding Tesoro van Elver, om naar de volgende stap op de participatieladder te gaan?' (Verhoeven, 2007).

In dit onderzoek is er gekozen voor een inventariserend onderzoek. Hiervoor is gekozen, omdat zo de wensen en behoeften van de doelgroep kunnen worden bepaald. Er zijn verschillende vormen van inventariseren. In dit onderzoek wordt er een combinatie gemaakt tussen de informatie uit de literatuur (theoretisch kader) en interviews (praktijkgericht). Na een inventarisatie van dit onderzoek komt de informatie overzichtelijk bijeen en kunnen er conclusies en aanbevelingen worden gedaan.

3.2 Betrouwbaarheid

Volgens Verhoeven (2007) houdt betrouwbaarheid in, in hoeverre het onderzoek vrij is van toevallige fouten. Er wordt nagegaan of het onderzoek niet op toeval berust. Er is voor gekozen om twee cliënten te interviewen, zodat zij ook hun mening en wensen mee kunnen laten tellen. Bij Elver staat de cliënt centraal, door de cliënt ook te interviewen sluit het onderzoek aan op de visie van de organisatie. Er is voor gekozen om de rest van de cliënten buiten beschouwing te laten, dit omdat het niveau dermate laag is, waardoor zij niet in staat zijn om een vraag te begrijpen of te beantwoorden. De twee cliënten die worden geïnterviewd zullen een aparte vragenlijst krijgen, niveau gericht. De cliënten die worden geïnterviewd zijn erg prikkelgevoelig, waardoor ook na is gedacht over de omstandigheden. Er wordt van te voren goed nagedacht over de ruimte waarin het interview wordt afgenomen, zodat zij geen last hebben van bijvoorbeeld harde muziek.

Betrouwbaarheid heeft te maken met herhaalbaarheid en nauwkeurigheid. Er worden enkele maatregelen ondernomen om het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te maken. Hoe homogener de populatie, wat betreft de kenmerken die relevant zijn voor je onderzoek, des te kleiner kan de steekproef zijn voor betrouwbare onderzoeksresultaten. Dit onderzoek wordt betrouwbaarder door theoretische informatie toe te voegen aan praktische informatie. Een risico van interviews is de subjectiviteit van de onderzoeker. De interviews worden door twee onderzoekers afgenomen, daardoor speelt subjectiviteit een kleinere rol en bekijken zij het samen objectief (Verhoeven, 2007).

3.3 Validiteit

Er wordt bij dit onderzoek data verzameld aan de hand van interviews. Er wordt gemeten wat we willen weten in dit onderzoek. De vragen die in het interview voorkomen worden van tevoren gecheckt door de opdrachtgever en worden niveaugericht beschreven. De vragen in het interview zijn voor iedere doelgroep hetzelfde en zijn hierdoor met elkaar te vergelijken. Er is voor gekozen om voor iedere doelgroep een andere vragenlijst te maken, dit om de betrouwbaarheid te waarborgen.

3.4 Onderzoekspopulaties en steekproeven

Het is in dit onderzoek mogelijk om de hele populatie van de medewerkers van dagbesteding Tesoro te interviewen. De populatie voor dit onderzoek is relatief klein, dit komt omdat het team uit drie personen bestaat. Er wordt hier gebruik gemaakt van een aselecte steekproef, omdat iedereen binnen de populatie een gelijke kans heeft om geïnterviewd te worden. Wel wordt er een selecte steekproef gehouden onder de cliënten van Tesoro, omdat niet alle cliënten geïnterviewd kunnen worden i.v.m. hun beperking. Een andere populatie waar voor gekozen is zijn vergelijkbare dagbestedingen. Er is gekozen om drie verschillende dagbestedingen te interviewen. De keuze om deze dagbestedingen te interviewen is gebaseerd op, de vergelijking met dagbesteding Tesoro (Verhoeven, 2007).

3.5 Instrumenten

In dit onderzoek is er gekozen om data te verzamelen door middel van interviews. De reden dat er voor interviews is gekozen is dat iedereen zijn of haar bevindingen over de participatiewet in de praktijk kan delen en op deze manier veel verschillende inzichten krijgen. De interviewvragen zijn gekoppeld aan de praktische deelvragen. Er is gekozen voor gestructureerde interviews, de interviewvragen zijn te vinden in bijlage één, twee en drie. Alle vragen staan vast op papier, ze worden mondeling afgenomen. De interviews bestaan uit gemiddeld 10 vragen. Het thema van de interviews is bij de medewerkers van Tesoro, de kennis over de participatiewet, bij de cliënten gaat het over de uitdagingen bij Tesoro en bij de vergelijkbare dagbestedingen gaat het over hoe zij de participatiewet inzetten. Door de praktische en theoretische informatie samen te voegen beantwoorden de gegevens de vraag van het onderzoek. Voor het afnemen van diepte-interviews is tien tot twintig respondenten realistischer. In dit onderzoek is er gekozen voor een de steekproef bij twee cliënten. De populatie voor dit onderzoek is relatief klein, dit komt omdat het team uit drie personen bestaat en de persoonlijk begeleiders. Er zal aan de hand van de begripsbepaling een overzichtelijk schema worden gemaakt welk onderzoeksmateriaal in de uitvoering van toepassing kan zijn (Verhoeven, 2007).

3.6 Ethische overwegingen

Bij ethische overwegingen wordt er beschreven over in hoeverre er rekening is gehouden met de aspecten die eventueel ethisch gevoelig liggen. In dit onderzoek is er voor gekozen de cliënten van dagbesteding Tesoro te interviewen. Deze cliënten hebben een laag niveau. De antwoorden die zij geven tijdens het interview zouden beïnvloedbaar kunnen zijn. Hier wordt tijdens het onderzoek rekening mee gehouden. De ethische overweging die er gemaakt is door de cliënten wel te interviewen is gemaakt, omdat bij Elver elk verhaal uniek is en er zorg op maat wordt gegeven. Er wordt zorg gegeven die bijdraagt aan het geluk van de cliënt. Door de cliënten te interviewen kom je achter de wensen en behoeften van deze cliënten, ook al zijn deze beïnvloedbaar, waar de professional rekening mee houdt. De interviews zouden kunnen worden gecontroleerd door één van de ouders of de begeleiders van de cliënt, ook hier wordt er rekening gehouden met de behoeften van de cliënt.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten beschreven. De onderzoeksresultaten van de interviews zijn gelabeld. De interviews en de schema's kunnen opgevraagd worden bij de onderzoeksters van dit onderzoek.

4.1 Kenmerken van de respondenten

In deze paragraaf worden de resultaten van de respondenten toegelicht die voort kwamen uit die interviews die de onderzoeksters van dit onderzoek hebben afgenomen.

Dit onderzoek richt zich op drie type groepen, namelijk de medewerkers van Tesoro, de cliënten van Tesoro en respondenten van vergelijkbare dagbestedingen. De interviews zijn op verschillende locaties afgenomen. Voor de medewerkers en de cliënten van Tesoro is er een rustige plek op locatie gebruikt om de interviews af te nemen. De vergelijkbare dagbestedingen zijn afgenomen op locatie, zodat er een veilige, vertrouwde omgeving voor de vergelijkbare dagbestedingen ontstond.

In totaal zijn er tien personen geïnterviewd. De geïnterviewde cliënten zijn een jongen en een meisje, zij hebben beide dagbesteding bij Tesoro. Deze twee cliënten hebben een dusdanig niveau om een gesprek mee te kunnen voeren. Beide cliënten hebben een licht verstandelijke beperking. De geïnterviewde medewerkers van Tesoro bestaan uit één man en twee vrouwen, zij hebben alle drie geen afgeronde opleiding in de zorg. Het team van Tesoro bestaat uit een medewerkster in opleiding, een bedrijfsleider en een horeca medewerkster. Naast deze drie vaste medewerkers bestaat het team uit vaste invalskrachten. De vergelijkbare dagbestedingen die zijn geïnterviewd zijn: Lunchroom Bijzonder Gewoon te Winterswijk, Aveleijn te Borne en Top Art, Estinea.

4.2 Kennis van de participatiewet

In deze paragraaf worden de resultaten over de kennis van de medewerkers van Tesoro van de participatiewet beschreven.

Er zijn vragen gesteld tijdens het interview over de basiskennis van de participatie wet. De volgende citaten geven aan in hoeverre de medewerkers bekend zijn met de participatiewet. Twee medewerkers geven aan dat zij in grote lijnen weten wat de participatie wet is. Dit blijkt uit het volgende citaten:

“Tja, euhm, in hoeverre, ik ben wel bekend met wat vlakken, maar euhm, echt hele inhoudelijke weet ik niet. Ik hoor er steeds meer van, maar concreet zou ik het niet weten” (R1)

“Uhm nou niet helemaal, ik weet wel veel dingen hoe dat zit met uitkeringen enzo maar niet precies hoe die wet in elkaar zit” (R2)

Eén medewerker geeft aan dat zij wel redelijk bekend is met de participatiewet. De medewerkers weten alle drie niet wat de stappen zijn bij participatie ladder.

4.3 Uitdagingen.

In deze paragraaf komen de uitdagingen naar voren. Een uitdaging kan zowel binnen als buiten de trede ervaren worden. Als een cliënt niet toe is aan de volgende stap op de participatieladder, kan er ook voldoende uitdaging geboden worden binnen de trede, door een stapje opzij te gaan in plaats van omhoog. De resultaten van zowel medewerkers als cliënten worden beschreven.

4.3.1 Ervaring van uitdaging medewerkers

Uit de antwoorden van de medewerkers komt naar voren dat de cliënten voldoende worden uitgedaagd binnen de trede van onbetaald werk met begeleiding. Ze worden uitgedaagd door middel van opgestelde doelen en door cliënt gericht te handelen. De medewerkers geven aan, doordat ze cliënt gericht kijken, zien welke uitdaging er per cliënt nodig is. Ze zijn alle drie van mening dat er meer aandacht aan het opstellen van de doelen besteed moet worden, zodat zij de cliënten in de praktijk meer kunnen uitdagen, binnen de trede. Ze dagen de cliënten uit door middel van nieuwe activiteiten en door mogelijkheden aan te bieden. Dit doen zij voornamelijk in de praktijk tijdens de dagbesteding.

4.3.2 Ervaring van uitdaging cliënten

De antwoorden die de cliënten geven zijn van praktische aard. Ze geven aan welke taken zij doen. Dit is af te leiden van de volgende citaten:

“Ik doe van alles, ik doe de kassa ik doe de kassa, ik doe van alles en de afwas en de bediening.” (R6)

“Mensen bedienen, afwassen, uuuhm even denken, af en toe achter het koffie apparaat of hoe zeg je dat, koffie klaar maken.” (R7)

Uit de interviews met de cliënten blijkt dat ze beide voldoende worden uitgedaagd bij Tesoro. Eén cliënt geeft aan dat hij wel meer taken zou willen doen, hier te denken aan snijwerken en het bereiden van het eten. Dit blijkt uit het volgende citaat:

“Ik zou wel willen dat het iets groter zou zijn, zodat ik meer kan doen. En ook wil ik meer snij werk enzo leren.” (R7)

4.4 Mogelijkheden

In deze paragraaf worden de mogelijkheden voor doorgroeien op de participatieladder beschreven.

De respondenten geven in de interviews aan dat er bij Tesoro mogelijkheden worden geboden voor cliënten om te groeien. De mogelijkheden zijn gebaseerd op het groeien binnen de trede. Voorbeelden van mogelijkheden om te groeien zijn; het aan leren van snijwerk, het bereiden van eten en het aanleren van de juiste horeca competenties.

Alle respondenten van Tesoro geven aan dat er een nieuwe dagbesteding bij komt. Dit is een vergelijkbare dagbesteding zoals Tesoro, maar dan op een andere locatie in Doetinchem. Als cliënten naar de nieuwe dagbesteding gaan, blijven ze onbetaald en begeleidt werken, alleen kunnen ze daar op een andere manier worden uitgedaagd, omdat de plek nieuw is met nieuwe werkzaamheden. Ze geven aan dat er een Elver academie is, waar ze nu niet mee samenwerken, maar dat wel graag willen in de toekomst. Zodat je samen met de Elver academie kunt werken aan nieuwe doelen. Na een korte uitleg over de participatie ladder geven de medewerkers aan dat groeien naar de volgende stap in de participatieladder voor de

cliënten van Tesoro niet aan de orde is. Antwoorden op de vraag: welke mogelijkheden zijn er volgens jou voor de cliënten om te groeien in de participatieladder?

“het zal lastig worden”(R1)

“Uuuuhm, ik weet niet wat er voor nodig is en wat die stappen precies in houden” (R2)

“Nee door groeien naar de volgende stap is niet aan de orde” (R1)

4.5 Stimulans management

In deze paragraaf worden de resultaten over de stimulans van het management met betrekking op de ladder aan de medewerkers beschreven.

De respondenten geven aan dat er een Elver academie is binnen de organisatie. Deze Elver academie heeft een jobcoach die samen met cliënten, begeleiders en/of ouders kijken of het mogelijk is voor de cliënt om te groeien in de participatieladder. De medewerkers geven aan dat deze Elver academie niet is ingezet bij Tesoro. Alle drie respondenten geven aan dat ze dit wel zouden willen zien. En ook één van de medewerkers geeft aan dat ze een zelfstandig team zijn, dit blijkt uit het volgende citaat:

“Wij zijn altijd zelfstandig bezig geweest dus het gaat altijd via mijn collega en mij uit. En daar staat niemand verder boven die die aanwijzingen geeft” (R2)

4.6 Resultaten interviews vergelijkbare dagbestedingen

Deelvraag 8: Hoe zetten vergelijkbare dagbestedingen de participatie ladder in?

Om een beeld te krijgen van hoe andere, vergelijkbare dagbestedingen, de inzet van de participatieladder hanteren, hebben wij interviews gehouden bij Lunchroom Bijzonder Gewoon te Winterswijk(R1), Aveleijn te Borne(R2) en Top Art, Estinea(R3).

Inzet van de participatiewet

De eerste sectie interviewvragen die gesteld zijn gaan over de inzet van de participatiewet in de praktijk.

Estinea, locatie Top Art, zitten boven op de nieuwe ontwikkelingen in de participatiewet en zetten dan ook bewust de participatieladder in. Zij geven aan continu de ontwikkelingen van de cliënt bij te houden aan de hand van de ladder. Ze proberen de plek op de ladder te behouden, maar werken liever altijd aan een stapje opzij, of omhoog.

Bijzonder gewoon daarentegen maakt helemaal geen gebruik van de ladder, zij geven zelfs aan liever helemaal geen gebruik te maken van dat soort theoretische/praktische aspecten. Zo zeggen ze *‘de ladder wordt bij ons niet ingezet, euhm, bij ons is alles en iedereen gelijkwaardig, praktisch gezien. Theoretisch gezien zijn er natuurlijk officieel wel verschillende lagen, maar ik probeer daar zoveel mogelijk afstand van te nemen en te werken vanuit het gevoel’.* (R1)

Bij Aveleijn kwamen we in gesprek met een begeleidster die ook erg actief gebruik maakt van de participatieladder. Ze was precies op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen, zo blijkt uit het volgende antwoord; *'De Hoteldienst is een dagbestedingsvorm voor mensen met een beperking die geen betaalde arbeid kunnen leveren. Er zit wel euh lichte druk op deze activiteiten en het is productiegericht. En wat we hier tegenkomen is dat cliënten die bijvoorbeeld vanuit een sociale werkvoorziening toch een stapje terug zijn gegaan naar de dagbesteding omdat er een te groot beroep werd gedaan. Euhm, Sinds de invoering van de participatiewet is de 'wet sociale werkvoorziening' vervallen. Dit houdt in dat nieuwe cliënten niet meer in aanmerking komen voor een sociale werkvoorziening. Andersom werkte het precies zo: als er werd vastgesteld dat een cliënt de vermogens had om in de WSW te komen, dan werd er een contra-indicatie afgegeven voor de dagbesteding en ging de cliënt een stapje 'hogerop'. Op dit moment wordt per cliënt gekeken: zit de cliënt op de juiste plek of kan/wil hij/zij bijvoorbeeld een stapje hogerop (naar vermogen) of een stapje opzij (nieuwe uitdaging). In dit geval schakelen we vaak Bureau Begeleid Werken (bureau binnen Aveleijn) in. Zij regelen middels jobcoaches een plek voor de cliënt binnen een bedrijf met begeleiding'.* (R2)

Bij Estinea zetten ze de ladder in op de werkplek zelf. Ze kijken wat de cliënt voor mogelijkheden heeft, wat er bij hem/haar past en als de cliënt nooit een stapje naar buiten zou kunnen maken, dan proberen ze vanuit buitenaf contacten te leggen. Zij hebben weleens een school gebeld die dan komen voorlezen, of sturen de cliënten op pad voor een boodschap of een burendienst. Ook hebben ze connecties met de plaatselijke winkels. Zo kon een cliënt een dagje mee helpen in de Hema.

Aveleijn zet de participatieladder op een andere manier in, zo luidt: *'we hebben zon twee jaar geleden uhhh toen de nieuwe wetgeving ook aan zijn begin stond, hebben we voor elke cliënt een schema ingevuld met een aantal vragen om uit eindelijk te bepalen van goh waar staat de cliënt nu eigenlijk, maar het is best wel lastig om te bekijken want een cliënt kan in praktische zin heel hoog scoren maar komt toch eigenlijk altijd weer op het sociaal emotionele vlak dat iemand niet kan gedijen bij een betaalde job. En dat hebben wij ingezet, daarnaast hebben wij een infra. Die wordt gebruikt om in eerste instantie een nul meeting te maken en eigenlijk is dat ook wat men bij de participatieladder ziet. Puur om te kijken van oké waar staat de cliënt. Maar ook waar zou een cliënt naar toe kunnen groeien. Uhhmm bij de infra zou je bijvoorbeeld na een jaar precies het zelfde weer kunnen invullen. En dan kan je heel mooi zien, oké waar zijn de verbeteringen en welke ontwikkelingen heeft de cliënt door gemaakt'.* (R2)

'Bijzonder gewoon geeft aan niet specifiek te weten wat de ladder inhoudt en hoe ze deze zouden kunnen inzetten in hun werk. Dit blijkt uit het volgende citaat; Nou, eum, specifiek ken ik de ladder niet, maar euhm eihm. Ik moet heel eerlijk zeggen, het doet bij mij ook vrij weinig.

Bijzonder gewoon kijkt erg per dag. Wat ze op dat moment hun cliënten kunnen aanbieden aan uitdaging wordt direct ingezet. *'We beginnen met het rondlopen van de koektrommel, daarna willen ze een bestelling opnemen. Ze komen zelf wel met die vragen'.* (R1)

Bij vraag drie wordt gevraagd waar de cliënten zich op dit moment bevinden op de ladder.

Bij Estinea bevinden de cliënten zich op trede 4 en zijn in trede 4 aan het werken met stapjes omhoog binnen de trede.

Behoefte om te groeien.

We hebben bij de respondenten geïnventariseerd welke behoefte er is om de cliënten een stap hoger te laten groeien op de participatieladder.

Estinea geeft aan dat ze de cliënt nooit uit het oog willen verliezen. Er zijn cliënten die wat vaal angstig zijn en er zijn cliënten die zichzelf overschatten. En dan is het de kunst om een goede match te krijgen. Maar we gaan het wel proberen, we proberen eruit te halen wat er in zit, zonder iemand te beschadigen.

Als je continu te hoog zit in de trede, is ook niet goed. dat werkt demotiverend. Waardoor je op een gegeven moment zo ver terug kunt zakken, dat iemand niet meer omhoog kan klimmen. (R3)

Bij bijzonder gewoon hebben we de ladder erbij gepakt en gevraagd of zij op dat moment eens wilde kijken, dat als ze haar cliënten op een trede moest plaatsen, welke dit dan was. De cliënten van bijzonder gewoon bevinden zich ook op trede 4. Zij geven aan dat er onbewust altijd wordt gestimuleerd om te groeien, maar dit ligt vooral, zoals ze al eerder aangaf, bij de cliënten zelf. Hier is niet een plan voor opgesteld of hun dagelijkse doel.

De cliënten van Aveleijn bevinden zich over het algemeen ook op trede 4. Uit het volgende citaat blijkt dat zij erg actief bezig zijn met het ontwikkelingsproces van hun cliënten.

'Sowieso wordt ieder jaar, euh, een ondersteuningsplan besproken, wat iemand wil leren en uiteraard ga je als begeleiders, zelf, euh, daar ook het gesprek in aan, wat je ziet bij de cliënten, waar liggen de kwaliteiten, waar liggen de leerpunten. Dat worden gewoon hele concrete doelen om euh, te trainen. En daarnaast ben je hier eigenlijk constant, tussen en met de cliënten en ben je alle interacties aan het begeleiden. Je hebt hier heel veel ontmoetingsmomenten met cliënt en externe personen, die hier bijvoorbeeld een afspraak hebben op het bestuurscentrum.

Je kunt daar op een afstandje naar kijken, de situaties laten gaan zoals ze gaan, en vervolgens kom je daarop terug met de cliënt van goh hoe ging dit niet, wat zou je de volgende keer anders kunnen doen, of wat ging juist heel goed. Daarnaast hebben we hier ook euh, heel veel interactie tussen cliënten onderling. Er zijn best wel vaak discussies, en op dat moment zijn we dan in het groepsproces echt aan het ondersteunen. Dan koppel in het met de cliënt terug, van 'prima dat je dit nu tegen komt, maar wat gaan we er nu aan doen?'. (R2)

Uitdagingen

Bij de volgende vraag werd er geïnventariseerd of de cliënten voldoende uitdagingen ervaren, zo niet, hoe worden deze uitdagingen dan aangepakt. Aveleijn geeft hierin aan dat de ene cliënt wel uitdaging ervaart en de andere niet. Het is erg cliënt gericht. Ze proberen continu de uitdaging te waarborgen en kijken met het gehele team wat op dat moment reëel is. Vaak plannen ze een werkoverleg voor een cliënt, om weer nieuwe doelen te maken voor een bepaalde periode.

Bij bijzonder gewoon worden uitdagingen op een andere manier aangepakt. Zij kijken ter plekke wat een uitdaging kan zijn voor een cliënt. Als de cliënt bijvoorbeeld nog nooit een bestelling heeft opgenomen, gaan ze dat op dat moment oefenen. De uitdagingen verschillen per dag *'Soms kun je een dag hebben dat iedereen in de structuur moet gezet worden, dat kan dan al een uitdaging zijn'*. (R1)

Bij Estinea maken ze gebruik van een servicegroep. Een groep die op andere locaties aan het werk gaan voor een bepaald aantal uren om werk te verschaffen. Zo bied je, binnen de trede, de mogelijkheid om een stapje hoger op te gaan, want dat is de servicegroep. Estinea heeft veel contact met andere locaties waar ze gebruik van maken. *'Dus eigenlijk, euh, door dat er zoveel locaties meewerken, kun je hele veel uitdagingen bieden'*. (R3)

Ja, het is eigenlijk, eigenlijk, al die locaties moet je zien als 1. Berkelland. Je gaat de cliënt vragen wat wil jij, wat zijn jouw mogelijkheden en waar komen die het beste tot ontplooiing. Zo ga je zoeken. (R3)

Stel, je hebt verkeerd ingeschat en iemand is doodongelukkig, dan moet je dat niet willen. Dan kun je ook langzaam weer die stap terug doen, opnieuw proberen. Als je continu te hoog zit in de trede, is ook niet goed. dat werkt demotiverend. Waardoor je op een gegeven moment zo ver terug kunt zakken, dat iemand niet meer omhoog kan klimmen. (R3)

Niet alleen het werk speelt, mee, maar hoe ziet de woonsetting eruit. Moeten ze veel zelf doen, krijgen ze veel ondersteuning? Dat komt er allemaal bij. (R3)

Het werken buiten de deur voor iemand die bijvoorbeeld bij een fietsenfabriek werkt. Begint al bij hem thuis. de avond ervoor. Ga ik op tijd naar bed, ben ik goed uitgerust, ben ik goed gewassen geschoren en gekleed, heb ik alle spullen, ben ik op tijd. Daar begint het allemaal mee. (R3)

Hoofdstuk 5 Conclusies

In dit hoofdstuk staat de conclusie van dit onderzoek centraal. In dit hoofdstuk wordt de conclusie geschreven op de praktische deelvragen. Deze deelvragen zijn beantwoord met behulp van de resultaten in hoofdstuk vier.

5.1 Medewerkers dagbesteding Tesoro

De eerste praktische deelvraag van dit onderzoek is: **ervaren medewerkers van Tesoro dat cliënten voldoende uitdaging krijgen bij Tesoro?** Er kan worden voorzichtig worden geconcludeerd dat de drie vaste geïnterviewde medewerkers vinden dat de cliënten binnen de trede van de participatieladder voldoende uitdaging hebben bij dagbesteding Tesoro. Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers onvoldoende informatie hebben over de toepassing van/uitwerking van de participatiewet op de werkvloer bij Tesoro. De medewerkers van Tesoro kunnen daardoor de participatieladder niet in de praktijk inzetten, omdat hierover de kennis ontbreekt. De medewerkers hebben onvoldoende informatie over het over stappen naar de volgende trede van de participatiewet. Dit is te verklaren, omdat de medewerkers geen zorgachtergrond hebben.

De tweede praktische deelvraag in dit onderzoek is: **welke mogelijkheden zien medewerkers voor andere werkzaamheden voor cliënten binnen Tesoro?** We kunnen concluderen dat medewerkers mogelijkheden zien voor andere werkzaamheden, maar deze bevinden zich binnen de trede van de participatieladder. De cliënten zijn op dit moment niet bekwaam genoeg om een stap omhoog te gaan op de participatieladder. Daarom worden er mogelijkheden aangeboden om te groeien binnen de trede. De mogelijkheden die zij zien zijn het aanleren van het bereiden van het eten, snijwerk leren, horeca competenties aanleren en een combinatie met de nieuwe dagbesteding.

5.2 Cliënten van dagbesteding Tesoro

De praktische deelvraag met betrekking op de cliënten luidt: **ervaren cliënten dat ze voldoende uitdaging krijgen bij dagbesteding Tesoro?** En nog een praktische deelvraag met betrekking op de cliënten luidt: **welke mogelijkheden zien cliënten voor andere werkzaamheden binnen Tesoro?** We kunnen concluderen dat één cliënt op haar plek zit in voldoende uitdaging in haar werkzaamheden kan vinden bij Tesoro. En de andere cliënt zit ook op zijn plek, maar geeft aan meer taken te willen doen. Deze cliënt geeft aan meer te willen leren. Eén geeft aan het op deze manier een goede manier van werken te vinden en op haar plek te zitten. En de ander geeft aan dat hij meer wil leren, hier te denken aan snijwerk leren en het bereiden van het eten. Ook zal hij graag een combinatie maken met de nieuwe dagbesteding. We kunnen voorzichtig concluderen dat de twee interviewde cliënten op hun plek zitten bij dagbesteding Tesoro.

5.3 Vergelijkbare dagbestedingen

De praktische deelvraag die behoort tot de vergelijkbare dagbestedingen is: **“wat bieden vergelijkbare dagbestedingen aan ondersteunende en betaalde werkzaamheden voor mensen met een verstandelijke beperking?”**

Uit het onderzoek kunnen we concluderen dat twee van de drie vergelijkbare dagbestedingen actief gebruik maken van de participatieladder. Zowel Estinea als Aveleijn analyseren ieder jaar hun cliënten aan de hand van de ladder en stellen aan de hand daarvan de doelen op.

Deze beide organisaties zijn ook op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen rondom de participatiewet.

Van de vergelijkbare dagbesteding bijzonder gewoon kunnen we concluderen dat zij niet actief gebruik maken van de ladder. Zij geven aan liever helemaal geen gebruik te maken van dat soort theoretische aspecten. Zij nemen afstand van de verschillende lagen in het praktisch vermogen van de cliënt en werken vanuit gevoel. Wanneer de cliënt uitdaging nodig heeft lossen ze dat direct op door de cliënt andere werkzaamheden te laten verrichten. Als de cliënt die dag als taak heeft om met de koekjestrommel rond te lopen, dan laten ze de cliënt vervolgens een bestelling opnemen. Hier wordt geen overleg voor ingelast, want zij geloven dat iedere dag anders is. De ene dag ervaren hun cliënten een duidelijke structuur, maar de andere dag kan dit juist weer het doel van de dag zijn.

5.4 Conclusie hoofdvraag

De hoofdvraag luidt: ***wat zijn de ontwikkelmogelijkheden voor cliënten binnen dagbesteding Tesoro van Elver om naar de volgende stap op de participatieladder te gaan?***

Op dit moment zijn er binnen Tesoro ontwikkelmogelijkheden voor cliënten binnen de treden van de participatieladder. Medewerkers van Tesoro zetten acties ten aanzien van ontwikkelmogelijkheden echter niet bewust in. De kennis over de participatiewet ontbreekt bij medewerkers, waardoor zij op dit moment nog niet optimaal gebruik maken van ontwikkelmogelijkheden van cliënten buiten de treden van de participatieladder.

Elver heeft een academie die cliënten de mogelijkheid biedt zich verder te ontwikkelen op verschillende aspecten, zo ook op het gebied van participatie (Elver, 2016).

Om het optimale uit de ontwikkelmogelijkheden van de cliënten te kunnen halen, kan de participatieladder worden ingezet. Er zijn drie redenen waarom de participatieladder een goed instrument is om in te kunnen zetten in de praktijk (Bakker, 2016):

- Het maakt inzichtelijk voor individuele medewerkers wat ze gedaan hebben. De ladder biedt betrouwbare informatie en helpt geweldig veel meer dan tot nu toe mogelijk was bij het laten zien van wat de effecten zijn.
- De Participatieladder zorgt er op bestandsniveau voor dat inzichtelijk wordt welke interventies helpen.
- De toenemende vraag om verantwoording af te leggen is een maatschappelijke ontwikkeling waaraan ook sociale diensten gehoor moeten geven. De Participatieladder is een prima instrument in het afleggen van
- verantwoording over de besteding van publieke middelen en de daarmee bereikte effecten.'

Op basis van ervaringen van andere dagbestedingen met de participatieladder, kan worden geconcludeerd dat Tesoro de participatieladder breder kan inzetten dan op dit moment gebeurt. Door de participatieladder als uitgangspunt te nemen voor het verkennen van de ontwikkelmogelijkheden van cliënten, zal een groei van cliënten naar een volgende trede beter zichtbaar worden.

5.5 Aanbevelingen

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn er aandachtspunten naar voren gekomen. Naar aanleiding van deze aandachtspunten zijn aanbevelingen geformuleerd.

Aanbeveling één: kennis van de participatie wet

Uit onderzoek is gebleken dat er onvoldoende kennis is over de participatiewet onder de medewerkers van Tesoro. Doordat er te weinig kennis over is, is het lastig om dit in de praktijk uit te voeren. Wij bevelen aan een informatie bijeenkomst te organiseren over de participatiewet, zodat de medewerkers over voldoende informatie beschikken over de de participatiewet, zodat ze dit kunnen toepassen in de praktijk.

Aanbeveling twee: Elver academie toepassen op Tesoro

Uit het onderzoek is gebleken dat er een Elver academie is bij de organisatie Elver. De academie sluit aan op de participatie wet. Uit de interviews kwam bleek dat de medewerkers van Tesoro wel weten dat er een academie is, maar echter weten ze onvoldoende wat het inhoudelijk inhoud. Wij bevelen aan de Elver academie aan te laten sluiten aan Tesoro. De medewerkers moeten geïnformeerd worden over de academie. De Elver academie heeft job coaches, deze moet worden in gezet bij Tesoro, zodat de jobcoach kan zorgen dat de cliënten goed mee kunnen werken op de werkvloer. De coach kan ook helpen om werkzaamheden aan te leren en is aanspreekpunt voor de cliënten op de werkplek. Cliënten kunnen daardoor steeds meer en zelfstandig nieuwe werkzaamheden aan (Elver, 2016).

Aanbeveling drie: onderzoek naar het stappenplan

Uit het onderzoek is gebleken dat de basiskennis over de participatiewet en ladder achter blijft om optimaal gebruik te kunnen maken van de ontwikkelmogelijkheden bij de cliënten van Tesoro. Zodra deze kennis up to date is, kan er een vervolg onderzoek plaats vinden naar het stappenplan wat de organisatie kan hanteren bij het omhoog klimmen op de participatieladder.

Hieruit zal een draaiboek ontstaan die gevolgd kan worden in de praktijk als cliënten onvoldoende uitdaging ervaren binnen de trede van de participatieladder.

5.6 Sterkte en zwakte van het onderzoek

In deze paragraaf worden de sterktes en zwaktes van dit onderzoek beschreven. Tabel één is een overzicht van de sterktes en zwaktes en daarop volgt er een uitwerking.

Tabel 1: sterkte en zwakte analyse

Sterktes	Zwaktes
<i>Kennis ontwikkelachterstanden over de cliënten</i>	<i>Antwoorden cliënten</i>
<i>Visie meerdere professionals</i>	<i>Geen diploma's in de zorg</i>
<i>Interviews vertrouwde omgeving</i>	<i>Grote verschillen in bekendheid met participatieladder/wet</i>
<i>Zelfdiscussie</i>	<i>Selectie vergelijkbare dagbestedingen</i>
<i>Interviews met vergelijkbare dagbestedingen</i>	

Sterktes

Door de kennis van de onderzoeksters over de ontwikkelachterstanden van de cliënten, konden de onderzoeksters tijdens de interviews met de cliënten zich goed inleven. De onderzoekers van dit onderzoek hebben er naar gestreefd het onderzoek zo goed mogelijk uit te voeren, zij hebben feedback gevraagd aan verschillende docenten, de opdrachtgever en medestudenten. Gedurende het onderzoek zijn er verschillende overleg momenten geweest. Ook is er veel aandacht besteed aan zelfdiscussie, hierdoor werd er met een kritische blik naar het onderzoek gekeken en zo werd de kwaliteit gewaarborgd, door continu te controleren. Het laatste sterke punt in dit onderzoek is dat de onderzoeksters er voor gekozen hebben vergelijkbare dagbestedingen in het onderzoek te betrekken. Hierdoor ontstond er een nieuwe dimensie en een nieuwe kijk. Een nieuw kijk op hoe andere dagbestedingen omgaan met de participatiewet in de praktijk. Doordat er gekozen is voor drie verschillende onderzoekspopulaties, namelijk: de cliënten van Tesoro, de medewerkers van Tesoro en vergelijkbare dagbestedingen is er sprake van een beperkte mate van triangulatie dat bijdraagt aan de validiteit van het onderzoek.

Zwaktes

De antwoorden die de cliënten gaven tijdens het interview waren veelal sociaal wenselijk, de onderzoeksters waren er van bewust dat deze antwoorden sociaal wenselijk waren. Dat de antwoorden sociaal wenselijk waren blijkt uit gesprekken met de begeleiders van deze cliënten. De begeleiders gaven aan dat de antwoorden van deze cliënten niet vast staan, dit blijkt uit zorgplan besprekingen. Dit had voorkomen kunnen worden door er voor te kiezen de cliënten niet te interviewen, maar op die manier speel je niet in op de wensen en behoeften van de cliënt. Ook een zwakte in dit onderzoek is dat de medewerkers van Tesoro zijn niet gediplomeerd in de zorg en daardoor onvoldoende kennis hebben van de participatiewet. Ze begeleiden wel cliënten met een ontwikkelachterstand en ze

hebben affiniteit met de doelgroep en werken vooral op gevoel. De medewerkers kunnen de cliënten in de praktijk begeleiden, maar doordat de medewerkers geen opleiding in de zorg hebben, hebben zij weinig tot geen kennis van de participatiewet. Doordat er een selectie is gemaakt voor de vergelijkbare dagbestedingen die zijn geïnterviewd is de populatie maar klein. Voor een vervolg onderzoek zouden we adviseren landelijk naar vergelijkbare dagbestedingen te kijken, zodat het onderzoek meer aanbevelingen kan geven en betrouwbaarder wordt.

5.7 Discussie

In deze paragraaf wordt een discussie beschreven. De discussie omvat het eigen professionele standpunt van de onderzoeksters over het onderzoeksonderwerp, onderbouwt met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven.

De Nederlandse samenleving is er nu op gebaseerd dat iedereen moet participeren in de samenleving. De onderzoeksters vragen zich het volgende af: “moet iedere arbeidsbeperkte in Nederland participeren in de samenleving?”

Sinds 2015 is het niet meer mogelijk voor nieuwe mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om in te stromen in de sociale werkvoorziening. De Socialistische Partij wil dat de sociale werkplaatsen openblijven voor nieuwe instroom. De SP is van mening dat de sociale werkvoorziening zorgt dat er werk is voor arbeidsbeperkten en de Participatiewet niet. De massale herkeuring van mensen met een Wajong-uitkering is onwenselijk. Het leidt tot onzekerheid en rechtsongelijkheid, omdat een deel van deze mensen eerder te horen heeft gekregen dat er nooit meer een herkeuring zou plaatsvinden (Socialistische Partij, 2016).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Jetta Klijnsma vindt een belangrijk doel van de Participatiewet dat de arbeidsmarkt zo toegankelijk mogelijk moet zijn, ook voor mensen met een beperking. Daarbij streeft mevrouw Klijnsma ernaar om mensen zo regulier mogelijk te laten werken en maatwerk te bieden. De verantwoordelijkheid voor de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking is gedecentraliseerd naar gemeenten. Gemeenten werken met sociale partners en UWV in de regionale werkbedrijven samen aan de inclusieve arbeidsmarkt. Voor het inzetten van de instrumenten die op grond van de Participatiewet aanwezig zijn, is een adequate sociale infrastructuur en samenwerking op regionaal niveau nodig. De Quotumwet is een initiatief van staatssecretaris Jetty Klijnsma en is een aanvulling op de Participatiewet. Het doel van deze wet is om meer arbeidsbeperkte mensen aan het werk te helpen. De quotumheffing wordt als extra stimulans gebruikt om ondernemers de banenafpraak te doen nakomen. In totaal moet het bedrijfsleven voor 100.000 arbeidsplaatsen zorgen en de overheid voor 25.000 werkplekken. De Quotumwet moet werkgevers stimuleren meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Gebeurt dit niet, dan zullen de werkgevers een boete moeten betalen van 5.000 euro voor elke niet-ingevulde werkplek (Klijnsma, 2015).

In het artikel ‘regels maken participatie van arbeidsbeperkten onnodig moeilijk’ is te lezen dat regels het moeilijk maken voor arbeidsbeperkten om te participeren. Zo is uit de regels af te leiden dat de arbeidsbeperkten fysiek op de werkvloer van de

inlener werkzaam moeten zijn. En dat zij onder leiding en toezicht van de inlener moeten werken. Zo niet, dan tellen zij niet mee voor het quotum van de inlener. Zulke voorwaarden gaan eraan voorbij dat veel mensen tegenwoordig vanuit huis werken. En ze miskennen ook dat sommige arbeidsbeperkten speciale begeleiding nodig hebben die niet iedere inlener kan bieden. Daardoor sluiten ze onbedoeld groepen mensen uit. En maken ze het onnodig moeilijk voor werkgevers om hun quotum te halen (Actal, 2015).

Uit dit onderzoek is gebleken dat de organisatie Elver zich richt op de wensen en behoeften van de cliënten en de naasten. Er wordt cliënt gericht gekeken of de cliënt mee kan participeren in de samenleving. De onderzoeksters zijn van mening dat het cliënt gericht kijken kan aansluiten op de participatiewet als gemeente en zorgverleners nauw samenwerken.

Aan het begin van de discussie hebben de onderzoeksters zichzelf de volgende vraag gesteld: “moet iedere arbeidsbeperkte in Nederland participeren in de samenleving?” We kunnen concluderen dat iedere arbeidsbeperkte mee moet participeren in de samenleving, omdat deze wet er nu eenmaal is. De onderzoeksters zijn van mening dat er ondanks de participatiewet wel cliënt gericht gekeken moet worden. Heeft bijvoorbeeld een cliënt begeleiding nodig tijdens het verrichten van de werkzaamheden, dan moet de werkgever dat wel bieden. De onderzoeksters zijn ervan bewust dat het voor werkgevers niet altijd haalbaar is om de begeleiding in te zetten, omdat deze middelen niet altijd aanwezig zijn. Dit betekent dat zorg instellingen minder cliënten krijgen en dat er meer wordt uit besteed aan reguliere bedrijven.

Afsluiting

Wij willen onze opdrachtgever Clemens Cock vanuit organisatie Elver en onze contactdocent Mariska Jacobs-Ooink, bedanken voor hun waardevolle ondersteuning tijdens het onderzoek.

Met vriendelijke groet,
Melissa Baks en Joyce Assink.

Literatuurlijst

- Actal, (2015). *Regels maken participatie van arbeidsbeperkten onnodig moeilijk*. Geraadpleegd op 12 2 2017, van <http://www.actal.nl/regels-maken-participatie-van-arbeidsbeperkten-onnodig-moeilijk/>
- American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5* . American Psychiatric Association.
- Berger, H. J. C., Aerts, F. H. T. M., Sijde, A., Van Den Bogart-Bex, P. A. M., & Teunisse, J. P. W. M. (2013). Cognitieve stijlenmerken bij jongeren met een autisme spectrum stoornis.
- Bundel, P. (2015). *Project participatieladder*. Geraadpleegd op 10 11 2016, van https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2011/re_integratie/20110329_project_participatieladder.pdf
- de Wit, M., Moonen, X. M. H., & Douma, J. C. H. (2011). *Richtlijn effectieve interventies LVB: Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedrag veranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking*. Landelijk Kenniscentrum LVG.
- Dorscheidt, E. (2015). *Platvormparticipatie*. Geraadpleegd op 02 12 2016, van https://platformparticipatie.files.wordpress.com/2010/11/2010-vng_participatieladder-bwerk-v6_low1.pdf
- Elver, (2017). *Dagbesteding*. Geraadpleegd op 10 10 2016, van <http://www.elver.nl/dagbesteding/>
- Fatimazorg . (2012). Opgeroepen op 01 20, 2015, van dagebsteding : <http://www.fatimazorg.nl/>
- Movisie. (2015). *Participatiewet*. Geraadpleegd op 12 september 2016, <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-wwb-maatregelen-overzicht>
- Iederin, (2015). *Participatiewet*. Geraadpleegd op 13 10 2016, van <http://iederin.nl>
- Van Borsel, J. (2005). Consonantinventarisatie bij adolescenten en volwassenen met het syndroom van Down. *Stem-, Spraak-en Taalpathologie*, 4(1).
- Rovini, (2017). *Participatiewet-werkgevers*. Geraadpleegd op 02 01 2017, van <http://rovinij.nl/rovinij/participatiewet/participatiewet-werkgevers/>
- Standpunt participatiewet. (2017). Opgeroepen op 02 08, 2017, van SP: <https://www.sp.nl/standpunt/participatiewet>
- Verhoeven, N. (2007). Wat is onderzoek. Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs. Den Haag. Boom Lemma uitgevers.
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2007). Het ontwerpen van een onderzoek. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

VGN. (2010). *Participatieladder*. Geraadpleegd op 20 september 2016,
https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2010/re_integratie/20100212_meedoen_met_de_participatieladder.pdf

Interview Tesoro medewerkers

Deelvraag 5: *In hoeverre ervaren de medewerkers van Tesoro dat cliënten voldoende uitdaging krijgen bij Tesoro?*

Deelvraag 7: *Welke mogelijkheden zien medewerkers voor andere werkzaamheden voor cliënten binnen Tesoro?*

Algemeen

1. Wat is je functie binnen Tesoro?
2. Hoe bekend ben je met de participatiewet/ladder? In hoeverre hanteer je deze binnen Tesoro?

Uitdagingen voor cliënten

1. Hoe worden de cliënten uitgedaagd? → doorvragen op de wenselijkheid van uitdaging; is uitdaging altijd nodig of wenselijk?
2. Welke behoefte hebben cliënten aan uitdaging in hun werkzaamheden bij Tesoro?

Aandachtspunten: **Uitdaging binnen de trede, uitdaging in de werkzaamheden met het oog op doorgroeien naar de volgende trede. In het geval betaald werk niet haalbaar is, wat biedt een organisatie als Tesoro dan aan ontwikkelmogelijkheden en uitdaging in de werkzaamheden binnen de hoogst haalbare trede?**

Mogelijkheden voor doorgroeien

1. Welke mogelijkheden zijn er volgens jou voor cliënten om door te groeien in de participatieladder bij Tesoro?
2. Op welke manier stimuleert het management om de cliënten zo zelfstandig mogelijk te laten doorgroeien?
3. Welke mogelijkheden zijn er binnen Elver om te groeien?

Denk hierbij ook aan: Nieuwe/andere verantwoordelijkheden, taakjes, zonder dat iemand direct door moet groeien naar de volgende trede. Wat is binnen het haalbare mogelijk?

Participatieadder erbij nemen en de volgende vragen stellen:

- Waar staan jullie cliënten nu?
- Waarom?
- Wat zijn de mogelijkheden voor doorgroeien naar de volgende stap?
- Zou je nog meer willen weten over de participatieladder? Ben je geïnteresseerd in de uitkomsten van het onderzoek?

Bijlage twee: interview cliënten Tesoro

Interview cliënten Tesoro

Deelvraag 4: *Ervaren cliënten dat ze voldoende uitdaging krijgen bij dagbesteding Tesoro?*

Deelvraag 6: *Welke mogelijkheden zien cliënten voor andere werkzaamheden binnen Tesoro?*

Algemene vragen:

1. Hoe lang werk je al bij Tesoro?

Ervaringen en mogelijkheden:

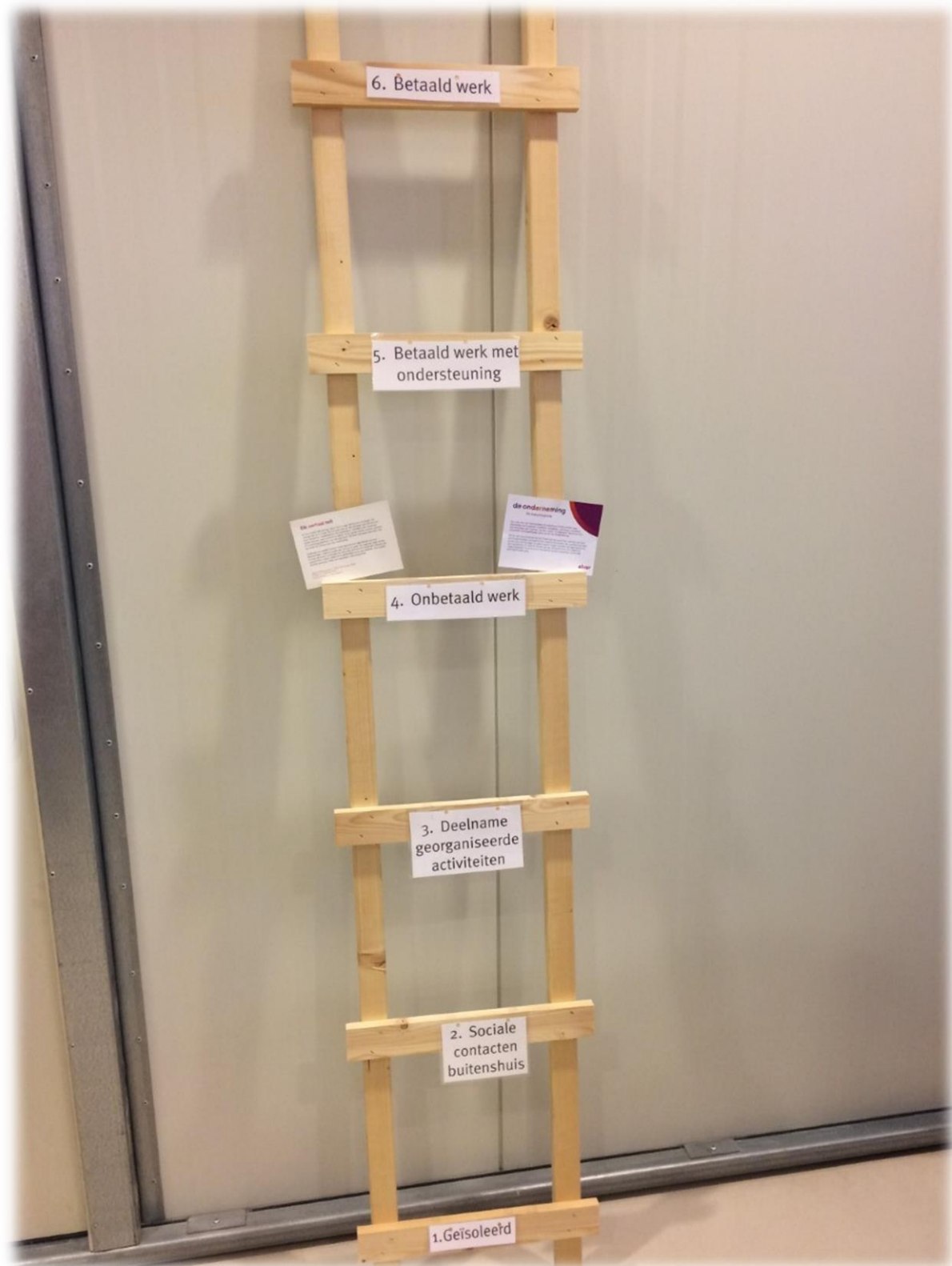
1. Wat doe jij bij Tesoro?
2. Wat vind je leuk om te doen? → Doorvragen: waarom?
3. Wat vind je niet leuk om te doen? → Doorvragen: waarom?
4. Hoe vind jij het om met anderen samen te werken? → Doorvragen: wat doe je dan samen?
5. Wie helpt jou? Waar word je bij geholpen?
6. Hoe vind je het werken met de picto's?
7. Wat zou je graag anders willen doen bij Tesoro? → doorvragen: ander werk, taak, opdrachten.
8. Wil je nieuwe taken leren? → doorvragen: welke?

Interview medewerkers vergelijkbare dagbesteding

Deelvraag 8: Wat bieden vergelijkbare dagbestedingen aan ondersteunende en betaalde werkzaamheden voor mensen met een verstandelijke beperking?

1. Wat betekent de participatieladder in jullie werk? Op welke manier komen jullie de participatieladder tegen?
2. Hoe wordt de participatiewet/ladder bij jullie in gezet?
3. Waar staan jullie cliënten op de participatieladder? (aangeven met een pen)
4. Wat doen jullie eraan om cliënten een stap hoger te laten functioneren in de participatieladder? → is daar ook een wens toe?
5. Welke behoefte is er om de cliënten een stap hoger te laten komen in de participatieladder? Wat doe je eraan? Uitdaging/continuïteit.
6. Ervaren de cliënten volgens jullie voldoende uitdaging?
7. Wat doen jullie eraan om de cliënten uit te dagen?
8. Ervaar je voldoende mogelijkheden om cliënten over te laten stappen naar de volgende stap in de participatieladder?

Bijlage vier: participatieladder presentatie



Wij zijn altijd zelfstandig bezig geweest dus het gaat altijd via Patrick en mij uit. En daar gaat niemand verder boven die die aanwijzingen geeft. **Beoordelingsformulier**

L.AMM.31309 Presentatie uitkomsten onderzoek

Student		Toehoorder								
De voorbereiding van de presentatie is besproken en gezien door de interviewbegeleider (bewijst is per mail of op schrift aan te tonen door de student).										
Criteria										
1. Student weet door zijn presentatievaardigheden een professionele presentatie te maken van de inhoud van het onderzoek inzichtelijk wordt gemaakt	Student laat geen presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek niet inzichtelijk is gemaakt	Student laat geen presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek niet inzichtelijk is gemaakt	Student laat presentatievaardigheden zien waardoor de inhoud van het onderzoek inzichtelijk is gemaakt. De presentatie bevat een begin, midden en eindstuk.							
2. Bijdragen aan versterking van kennis (presenteren, publiceren) eigen makken	Student beheerst kennis rondom de thematiek van het onderzoek niet.	Student beheerst kennis rondom thematiek van het onderzoek, maar kritische, objectieve blik en helikopterview ontbreekt.	Student geeft er blijk van dat deze zich de kennis rondom de thematiek heeft eigen gemaakt.							
3. Beroepsmatige trends analyseren en er op inspelen. Recentie nationale en internationale ontwikkelingen vertalen naar consequenties voor het eigen handelen en voor de beroepsgroep.	Student maakt geen vertaalslag van de gevonden ontwikkelingen naar het onderzoek.	Student bespreekt ontwikkelingen maar maakt onvoldoende vertaling naar het onderzoek.	Student vertelt daarnaast de ontwikkelingen in relatie tot beroepsmatig handelen.							
4. Op professionele wijze onderzoeksrapportages voorlezen	Student bespreekt methode van onderzoek niet	Student licht methode van onderzoek onvoldoende toe en/of beargumenteert onvoldoende	Student bespreekt methode van onderzoek.							
			Daarnaast zijn de presentatievaardigheden adequaat ingezet en toegepast op de toehoorder.							
			Daarnaast is het verhaal van de student door zijn presentatievaardigheden levendig en professioneel. De toehoorder wordt gedurende de hele presentatie gebodigd en geconfronteerd met betrekking tot de inhoud.							
			Student heeft daarnaast een helikopterview het samen van het onderwerp en gaat hierover met aanvragen toehoorders in gesprek/discussieert.							
			Student bespreekt en discussieert daarnaast met de toehoorder ontwikkelingen in relatie tot (internationale) maatschappelijke en beroepsmatige ontwikkelingen relevant voor het eigen onderzoek.							
			De student laat zijn rol als onderzoeker aan de toehoorder zien en maakt daarbij kritische noten van samenvatting van de methodologie en weet dit op waarde te schatten.							
Criteria										
5. Andere professionals en buitenstaanders informeren over de eigen onderzoeksvindingen	Student bespreekt de eigen onderzoeksvindingen niet of nauwelijks	Student geeft de resultaten uit het eigen onderzoek onduidelijk weer.	Student maakt de eigen onderzoeksvindingen op overzichtelijke wijze duidelijk aan de toehoorder.							
6. Een visie formuleren op de eigen bijdrage aan de versterking van het beroep. Vanuit de uitgangspunten van het beroep en de beroepsgroep een kritisch standpunt kunnen innemen tegenover ontwikkelingen in het beroep en in de samenleving.	Student geeft geen conclusie van het gefunde onderzoek weer.	Student geeft nauwelijks conclusies en aanbevelingen weer en/of deze zijn niet navolgbaar uit de resultaten.	Student geeft conclusies en aanbevelingen weer en er wordt een basale koppeling gemaakt naar het beroep.							
			Student interpreteert daarnaast de onderzoeksresultaten in het licht van het beroep en doet aan bij de toehoorders.							
			Student geeft daarnaast een duidelijk visie op de conclusies en aanbevelingen en bespreekt kritisch de consequenties voor de opdrachtgever.							
			Student discussieert met de toehoorder daarnaast de onderzoeksresultaten en legt verbanden tussen theorie en praktijk.							
			De student argumenteert zijn professionele visie ten aanzien van de conclusies en aanbevelingen, discussieert deze met de toehoorder. Ook neemt de student een standpunt in ten aanzien van de consequenties voor het beroep en de samenleving.							
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60)			32 20							
Cijfer	8									
Feedback op totaalproduct	Bruikbaar product waar mee Elver vooruit kan.									
Censuur bepalen eindcijfer:										
- Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bism beoordeeld met het cijfer 1.										
- Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten minimaal 34 punten worden behaald.										
- Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de onderstaande tabel.										
	10									
Max. 60 Punten	0-9	10-15	16-21	22-27	28-33	34-40	41-46	47-52	53-57	58-60

Bijlage zes: evaluatieformulier opdrachtgever

Bijlage 3: Evaluatieformulier opdrachtgever

EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	
Onderwerp bacheloronderzoek	
Opleiding	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	Elver, lunchroom Tesoro
Onderzoeksbegeleider	Clemens Kock
Adres	Nieuw Wehlseweg 14
Postcode/woonplaats	7031 HW Nieuw Wehl
Telefoonnummer	0314 696911
Email	ckock@elver.nl
Datum	10 feb 2017

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)				x
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)				x
Bereiken van de afgesproken doelen				x
Bruikbaarheid voor de organisatie				x
Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:				

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)				x
Samenwerking studenten vs. organisatie			x	
Zelfstandigheid studenten				x
Effectiviteit van werken van studenten				x
Omgaan met afspraken/planning				x
Communicatie van studenten			x	
Afronding van de opdracht door Studenten				x

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

De opdracht is erg zelfstandig uitgevoerd, had zelf iets meer op de hoogte gehouden willen worden van de stand van zaken

Bedankt voor het invullen

Bijlage zeven: Beoordelingsformulier T.AMM.37555 Bachelorrapport

Naam student					
Studentnummer					
Datum					
1 ^e Beoordelaar					
2 ^{de} Beoordelaar					
Beoordelingsvoorwaarden			Feedback		
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)					
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.					
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.					
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)					
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.					
Criteria	0	3	6	8	10
1. Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan andere, gelijksoortige instellingen op grond van maatschappelijk relevante ontwikkelingen. Hierbij zijn theorieën kritisch met elkaar vergeleken en geïntegreerd met de onderzoeksresultaten.	Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het evidence based handelen in de beroepspraktijk. Hierbij wordt gekomen tot nieuwe inzichten, kennis ten aanzien van innovatie van de beroepspraktijk en een visie van de onderzoeker.

Criteria	0	3	6	8	10
2. Het onderzoek heeft <i>diepgang</i> , er wordt relevante theorie gebruikt inclusief (buitenlandse) vaktijdschriftartikelen, waarbij een afweging wordt gemaakt over de bruikbaarheid ervan voor het onderzoek.	Er is geen diepgang te onderscheiden en gebruik gemaakt van literatuur.	Er is gebruik gemaakt van (weinig) verschillende bronnen waarbij de meerwaarde niet relevant en logisch is.	Er wordt theorie gebruikt, waarbij de meerwaarde hoofdzakelijk relevant en logisch is. Richtlijn: 15 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een beschrijving van een of meerdere relevante internationale methodieken, of internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte theorie in de meeste paragrafen geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 16-20 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een vergelijking beschreven tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of nationale en internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte literatuur geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 20 bronnen, incl. 5 artikelen. De betekenis van de vergelijking tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of internationale ontwikkelingen voor de beroepspraktijk is beschreven.
3. De onderzoeksvraag is helder, komt voort uit de doelstelling; is haalbaar, afgebakend en precies. De gebruikte onderzoeksmethode is transparant en verantwoord.	De doelstelling, onderzoeksvraag en/of deelvragen de gebruikte onderzoeksmethode worden niet weergegeven.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn niet helder en komen niet logisch uit elkaar voort.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn voldoende helder en sluiten op elkaar aan. Interview/enquêtevragen zijn geformuleerd op basis van geoperationaliseerde theorie.	Daarnaast zijn de items duidelijk geformuleerd, komen logisch uit elkaar voort en zijn voor één interpretatie vatbaar.	Daarnaast is de onderzoeksmethode complex en/of er wordt gebruik gemaakt van passende onderzoeksmethoden waardoor triangulatie bereikt kan worden.
4. De resultaten zijn reproduceerbaar en transparant. Het analysekader is duidelijk (bijvoorbeeld SPSS, Kwalitan), dataverwerking en weergave van resultaten is correct.	Het analysekader en/of de dataverwerking worden niet weergegeven.	De data zijn niet systematisch, verifieerbaar en op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt.	De data zijn plausibel. De weergave van de resultaten is correct, maar de resultaten hadden duidelijker weergegeven kunnen worden.	De data zijn op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt. De data zijn controleerbaar, betrouwbaar en valide.	Daarnaast zijn de items toe te passen in een bredere context dan de opdrachtgevende instantie.
5. De conclusies en aanbevelingen geven antwoord op de vraagstelling en worden gekoppeld aan theorie.	De conclusie en aanbevelingen zijn niet beschreven.	Er wordt onvoldoende specifiek antwoord gegeven op de vraagstelling of het antwoord op de vraagstelling is niet logisch beredeneerd.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een minimale koppeling tussen resultaten en theorie.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is een koppeling tussen resultaten en theorie. De inzichten zijn echter voorspelbaar en niet (geheel) vernieuwend te noemen.	Er is een duidelijke koppeling gemaakt tussen de resultaten en de theorie en hierdoor is tot vernieuwende inzichten gekomen die bruikbaar en toepasbaar zijn voor de verbetering/innovatie van de beroepspraktijk.

Criteria	0	3	6	8	10					
6.De sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. Er is een discussie aanwezig. De discussie omvat het eigen professioneel standpunt over het onderzoeksonderwerp onderbouwd met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven (denk aan diverse personen en/of micro-, meso- en/of macroniveau).	De sterktes en/of zwaktes van het onderzoek en/of de discussie zijn niet beschreven.	De sterktes en zwaktes van het onderzoek bevatten informatie die niet kloppend is. De discussie bevat informatie die niet kloppend is en/of is niet onderbouwd met argumenten.	Diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. De discussie is aanwezig, bevat kloppende informatie welke onderbouwd is met argumenten, maar is weinig kritisch en vernieuwend en wordt belicht vanuit slechts één perspectief.	Daarnaast zijn diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek en de mogelijke implicaties voor het onderzoek aangegeven. Daarnaast is de discussie vanuit diverse perspectieven beschreven en wordt het eigen professionele standpunt onderbouwd met argumenten. Nieuwe bronnen worden gebruikt om de discussie te onderbouwen.	Daarnaast staan voor vervolgonderzoek alternatieven beschreven om de zwaktes van dit onderzoek in de toekomst te voorkomen. Daarnaast is er sprake van oordeelsvorming van de onderzoeker(s) waarbij kennis en inzicht naar voren komt en (leer)vaardigheden duidelijk worden in een eigen professioneel standpunt.					
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60)=										
Cijfer										
Feedback op totaalproduct										
Cesuur bepalen eindcijfer: – Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. <i>Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld met het cijfer 1.</i> – Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten minimaal 34 punten worden behaald. – Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de onderstaande tabel.										
Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Max. 60 Punten	0–9	10–15	16–21	22–27	28–33	34–40	41–46	47–52	53–57	58–60