

Lijn 58, de nieuwe dagbesteding



'De Inukshuk is een teken dat de Inuit, de oorspronkelijke bewoners van Canada, vroeger gebruikten als wegwijzer.

Namen: Myra Holwerda
Mirella van Faassen
Leonie Machielsen
Publicatie: Maart 2010
Opleiding: Sociaal Pedagogische Hulpverlening
Organisatie: JP van den Bent stichting, locatie KVT Zwolle

Titelpagina

Titel: Lijn 58, de nieuwe dagbesteding

Studenten en studentnummers: Myra Holwerda S 1004132
Mirella van Faassen S 1010111
Leonie Machielsen S 305184

Opleidingen: Christelijke Hogeschool Windesheim,
Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Docentbegeleider: Karin Meesters

Opdrachtgever: JP van den Bent stichting
Locatie KVT Zwolle
Sterrenkroos 58
8043 NX Zwolle

Praktijkbegeleider: Sandra Broekhuis, locatiehoofd KVT Zwolle

Versie: Maart 2010

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport “Lijn 58”, de nieuwe dagbesteding. Dit onderzoeksrapport is geschreven in het kader van ons afstuderen voor de opleiding sociaal pedagogische hulpverlening (SPH). Deze opleiding maakt deel uit van de school of Social Work van Christelijke Hogeschool Windesheim. De school of Social Work bestaat naast onze opleiding nog uit de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening (MWD) en Cultureel Maatschappelijk Vorming (CMV). De opleidingen hebben raakvlakken maar kennen ook hun eigen specialisaties en competenties.

In juni 2009 zijn wij bij elkaar gekomen en hebben toen gesproken over eventuele onderwerpen voor een afstudeeronderzoek. De nieuwe dagbesteding stond toen nog in de kinderschoenen, er waren vele ideeën. In januari ging dagbesteding Lijn 58 open. Wij zijn trots op het eindresultaat en hopen dat Lijn 58 er veel aan heeft.

Inhoudsopgave

Titelpagina.....	2
Voorwoord.....	3
Inhoudsopgave.....	4
1. Inleiding.....	5
2. Aanleiding en probleemanalyse.....	6
2.1 Werkgroep.....	7
2.2 Vraag vanuit de opdrachtgever:.....	7
2.3 Doelstelling:.....	7
2.4 Onderzoeksvraag:.....	7
2.5 Deelvragen.....	7
2.6 Begrippen:.....	7
3. Theoretische onderbouwing.....	8
3.1 Behoeften.....	8
3.2 Geschiedenis van dagbesteding.....	10
3.3 Essentie van ondersteuning in en met de samenleving.....	11
3.4 Verstandelijke beperking.....	12
3.5 Een matig verstandelijke beperking.....	12
3.6 Een licht verstandelijke beperking.....	13
3.7 Vraaggericht werken.....	14
3.8 Kwaliteit.....	14
3.9 Wet en regelgeving.....	15
3.10 Leerplichtwet.....	18
3.11 Trajectbegeleiding richting arbeid.....	19
4. Richtlijn.....	24
4.1 Visie.....	24
4.2 Doelstelling.....	24
4.3 Missie.....	24
4.4 Richtlijn.....	25
5. Conclusie.....	37
6. Dankwoord.....	40
7. Literatuurlijst.....	41
7.1 Boeken.....	41
7.2 Internetsite.....	42
7.3 Praktijkbronnen.....	43
Bijlage 1 Definitie van begrippen.....	44
Bijlage 2 Theorie Mindmap.....	47
Bijlage 3 Theorie 7S-model.....	48
Bijlage 4 Tips begeleiding moeilijk lerende jongeren.....	49
Bijlage 5 Mindmap Ruud Klarenbeek.....	50
Bijlage 6 Mindmap locatiehoofden en clustermanager.....	53
Bijlage 7 Mindmap werkgroep/personeel Lijn 58.....	56
Bijlage 8 Interview At-work.....	60
Bijlage 9 Interview KVT Tiel.....	64
Bijlage 10 Interview praktijkschool de Boog.....	67
Bijlage 11 Vragen leerplichtambtenaar.....	71
Bijlage 12 Antwoorden leerplichtambtenaar.....	72
Bijlage 13 Voorbereiding mindmappen.....	73

1. Inleiding

Wat doe jij overdag? Werk je, studeer je of zorg je voor je kinderen? Wat je ook doet, het is allemaal dagbesteding. Heb je deze dagbesteding zelf gekozen?

De (licht) verstandelijk beperkte cliënten, die woonachtig zijn binnen KVT Zwolle* worden vanuit het KVT verplicht gesteld om een vorm van dagbesteding te hebben.

Waar de cliënt deze dagbesteding heeft, is niet vastgesteld.

Dagbesteding betekent voor de meeste mensen niet meer dan een taak doen. De JP van den Bent stichting vindt dagbesteding onder andere belangrijk omdat:

- Er een zinvolle tijdsbesteding is,
- Het uitdagingen en mogelijkheden tot verdere ontplooiing biedt,
- Er een beroep wordt gedaan op de vaardigheden van cliënten,
- Er in contact gekomen wordt met andere mensen.

De eerdere dagbesteding werkte vanuit het aanbieden van activiteiten, die gericht waren op het bezig houden van de cliënt, bijvoorbeeld productiewerk. Veel cliënten gaven aan niet tevreden te zijn met het aanbod wat er was. De nieuwe dagbesteding, Lijn 58, is in januari 2010 van start gegaan. Lijn 58 wil werken vanuit de visie vraaggericht werken. Het doel van Lijn 58 is dat er voor elke cliënt een passende leeromgeving gevonden wordt. Een ander doel is het vergroten van de eigenwaarde van de cliënt. De vormen van dagbesteding zal moeten aansluiten bij de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van de cliënt en gericht moeten zijn op het toekomstperspectief van de individuele cliënt. Wat de cliënt wil, staat centraal tijdens zijn verblijf binnen Lijn 58.

Om dit te bewerkstelligen is ons, door KVT Zwolle gevraagd hier onderzoek naar te doen. Voor het onderzoek hebben wij een richtlijn geschreven. Deze richtlijn geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraagstelling:

Hoe dient de instelling de dagbesteding zo te realiseren, dat deze tegemoet komt aan de wensen en mogelijkheden van haar cliënten.

Uit onderzoek is gebleken dat het lastig is om cliënten van 4 tot 18 jaar extern te plaatsen, omdat cliënten in deze leeftijd nog leerplichtig zijn volgens de wet. De richtlijn is daarom geschreven voor cliënten vanaf 18 jaar die willen werken.

Het onderzoeksrapport is beschreven aan de hand van de volgende hoofdstukken; In hoofdstuk 1 staat de samenvatting van zowel ons theoretische onderzoek, als het praktijkgerichte onderzoek. In hoofdstuk 2 is de methodologische verantwoording beschreven. Hier kunt u lezen, dat wij een participierend onderzoek hebben gedaan. Vervolgens kunt u in hoofdstuk 3 de aanleiding en probleemanalyse vinden. In hoofdstuk 4 staat de theoretische onderbouwing beschreven. We hebben onder andere over de volgende onderwerpen iets beschreven: geschiedenis van de dagbesteding, wet en regelgeving, trajectbegeleiding richting arbeid. Hoofdstuk 5 is de richtlijn. De richtlijn moet gezien worden als de aanbeveling voor de medewerkers van Lijn 58. In hoofdstuk 7 vindt u het dankwoord. Tot slot vindt u in hoofdstuk 8 vindt u de literatuurlijst.

* KVT Zwolle staat voor Kort Verblijf Huis Zwolle, in het gehele verslag wordt van KVT Zwolle gesproken.

2. Aanleiding en probleemanalyse

Tot op heden heeft de JP van den Bent stichting weinig tot geen eigen dagbesteding. De dagbesteding aan cliënten binnen de JP van den Bent stichting wordt meestal uitbesteed. Dit houdt in dat de JP van den Bent stichting dagbesteding voor de cliënten inkoopt bij andere organisaties. Binnen KVT Zwolle wordt de huidige dagbesteding^(*1) ingekocht en uitgevoerd door een andere organisatie. Er zijn veel signalen opgepikt, van cliënten die niet tevreden zijn met het huidige aanbod van de dagbesteding. De ^(*1) eerdere dagbesteding werkte vanuit het aanbieden van activiteiten, die gericht waren op het bezig houden van de cliënt, bijvoorbeeld productiewerk. Dit houdt in dat de cliënt kan kiezen uit wat hem aangeboden wordt. Daar heeft de cliënten zelf weinig tot geen inspraak in.

Het hebben van een vorm van dagbesteding is voor cliënten een vereiste om binnen het KVT te mogen verblijven. Veel cliënten voelen zich daardoor niet betrokken, maar verplicht tot het volgen van dagbesteding. Hierdoor heerst er veel weerstand.

Werken vanuit het aanbod sluit niet aan bij de visie van de stichting. De JP van den Bent stichting wil de cliënt centraal stellen. Dit houdt in dat de stichting wil werken vanuit de vraag van de cliënt en niet vanuit het aanbod dat er ligt.

Tijdens ons onderzoek, is de JP van den Bent stichting begonnen met de dagbesteding, Lijn 58.

Deze dagbesteding wordt aangeboden aan de cliënten van KVT Zwolle.

Het streven van de dagbesteding is, het aan kunnen bieden van verschillende werkzaamheden, met als doel het vergroten van de eigenwaarde van de cliënt. De vorm van dagbesteding zal moeten aansluiten bij de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van de cliënt en gericht moeten zijn op het toekomstperspectief van de individuele cliënt.

Uitgangspunt hierbij is, de cliënten zo gewoon mogelijk te laten meedraaien in de maatschappij, ondanks hun beperking(en).

Vanuit dat kader, wil KVT Zwolle, de cliënten de mogelijkheid bieden regulier werk te zoeken en te vinden. Voor sommige cliënten zal interne dagbesteding beter aansluiten bij de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van de cliënt. We bedoelen hiermee dat sommige cliënten (nog) niet in staat zijn werkzaamheden uit te voeren buiten het KVT. Voor deze cliënten zal er een interne dagbesteding gezocht worden, ook hierbij wordt gekeken naar de wensen en mogelijkheden van de cliënt.

De stichting heeft hiervoor meerdere vaste medewerkers in dienst genomen. Deze medewerkers zullen samen met de cliënt gaan kijken naar de mogelijkheden en interesses van de cliënt. Wanneer de medewerkers dit duidelijk in kaart gebracht hebben, zullen zij actief op zoek gaan naar mogelijke leerplekken. Het werven van deze plekken zal gaan gebeuren in de omgeving van Zwolle.

Om meer inzicht te krijgen in welke vormen van dagbesteding geboden (kunnen) worden, zullen wij tijdens ons onderzoek enkele interviews af gaan nemen.

Locatiehoofd Sandra Broekhuis heeft ons gevraagd onderzoek te doen. Hieruit zou zij graag aanbevelingen (richtlijnen) voor de nieuw te starten dagbesteding, zien voort komen. Hierbij rekening houdend met de missie en visie van de JP van den Bent stichting. De richtlijn zal gaan dienen als ondersteuning voor de werkgroep/personeel Lijn 58.

Tijdens ons onderzoek is de werkgroep al begonnen (04-01-2010) met de werkzaamheden binnen Lijn 58. Wij hebben de werkgroep gedurende ons onderzoek ondersteund.

(*1)

(Op 4 januari 2010 is er een nieuwe dagbesteding van start gegaan, genaamd Lijn 58. De dagbesteding, die bij de start van ons onderzoek nog uitgevoerd werd door een andere organisatie, draagt de naam Zwolka. We schrijven in de aanleiding en probleemanalyse daarom over huidige dagbesteding, als het gaat over de Zwolka. Wanneer wij schrijven over de nieuwe dagbesteding, zal ter verduidelijking de naam Lijn 58 gebruikt worden.)

2.1 Werkgroep

Om de dagbesteding goed op te kunnen zetten, is er binnen KVT Zwolle een werkgroep aangesteld. Deze werkgroep bestond uit werknemers die binnen KVT Zwolle werkzaam zijn. De leden van de werkgroep gaan binnen Lijn 58 werken.

2.2 Vraag vanuit de opdrachtgever:

- Hoe bieden wij de cliënten van KVT Zwolle een externe dagbesteding waarbij de ontwikkeling van de cliënt centraal staat.

2.3 Doelstelling:

Werkwijze en beleidsaanbevelingen voor de nieuw op te zetten dagbesteding. (Lijn 58)

- Wat hebben de verschillende partijen nodig die externe dagbestedingen aanbieden, om dit voor de cliënt tot een succes te maken.
- Aan welke wet en regelgeving moet zowel interne als externe dagbesteding voldoen?

2.4 Onderzoeksvraag:

“Hoe dient de instelling de dagbesteding zo te realiseren zodat deze tegemoet komt aan de wensen en mogelijkheden van haar cliënten.”

2.5 Deelvragen

1. Wat hebben medewerkers van de dagbesteding nodig, om antwoord te kunnen geven op de vraag van de cliënt om het beleid uit te kunnen voeren?
2. Welke begeleiding biedt KVT Zwolle de externe leerplekken zodat de kans op een succeservaring voor de cliënt geoptimaliseerd wordt?

2.6 Begrippen:

- Aanbod: Aanbod.
- Goederenmarkt: Hoeveelheid goederen die mensen, bedrijven of organisaties willen verkopen, omdat de klanten deze goederen nog niet hebben (bijvoorbeeld: televisies).
- Beleid: Manier waarop de directie van de JP van den Bent stichting maatregelen neemt, om bepaalde problemen op te lossen, te verminderen of te voorkomen.
- Externe leerplekken: leerplekken buitenshuis. Bij leerplekken denken wij aan stage plaatsen of werken vanuit het vrijwillige kader.
- Geoptimaliseerd: Het voor de individuele cliënt hoogst haalbare succes willen behalen.
- Mogelijkheden: De speelruimte van de cliënt. Wat kan een cliënt wel, niet uitgaan van wat er buiten zijn kunnen ligt.
- Realiseren: nastreven en uitvoeren van een droom.
- Succeservaring: factoren en activiteiten die bijdragen aan het individuele succes van de cliënt.

De begrippen zijn verantwoord in het (literatuur)onderzoek. Voor de gehele begrippenlijst verwijzen wij naar bijlage 1.

3. Theoretische onderbouwing

Het besteden van je dag doe je door dingen te ondernemen. De mens is een handelend wezen. Het handelen van de mens staat binnen de dagbesteding centraal. Daarbij maak je gebruik van de mogelijkheden waarover je beschikt. Dagbestedingactiviteiten zijn niets anders dan handelingen die we binnen een bepaalde context met een bepaalde bedoeling verrichten.

De basis van de handeling wordt gevormd door onze behoeften en wensen enerzijds en de verwachtingen van onze omgeving anderzijds.

(Van der Born, 2001)

De persoon en zijn behoeften

Bij dagbesteding is er altijd sprake van een persoon, die op zijn eigen wijze de dag besteedt. Hij geeft vorm aan zijn behoeften, wensen en mogelijkheden en/of speelt in op de verwachtingen van zijn omgeving.

(Van der Born, 2001)

3.1 Behoeften

Onze behoeften vormen een belangrijke basis voor ons handelen. Dit is duidelijk te zien als je kijkt naar de behoeftenhierarchie van Maslow.

Behoeften	Corresponderende dagelijkse activiteiten
Groei	
Zelfontplooiing, je zelf zijn	Het volgen van een opleiding, het lezen van een boek, schilderen in je vrije tijd, je eigen kleren kopen, dansen, ruzie maken
Waardering en erkenning van de 'eigen persoon'	Zeggen wat je op je hart hebt, het leveren van een prestatie, 'hard werken', vissen naar een complimentje, je zelf opmaken.
Zelfhandhaving	
Genegenheid/erbij horen, persoonlijke contacten	Op bezoek gaan bij kennissen, verjaarsvisites afleggen, een ansichtkaart krijgen, het verzorgen van je poes, naar de kerk gaan.
Veiligheid, zekerheid, voorspelbaarheid, vertrouwen	Werken voor geld, het betalen van verzekeringen, het kopen van een huis, het maken van een afspraak, op tijd komen.
Vitale behoeften: eten, drinken, rust, seks, lucht zintuiglijke stimulering	Boodschappen doen, de maaltijd bereiden, wandelen, een dutje doen, vrijen, autoraces bezoeken

(van der Born, 2001)

Maslow onderscheidt een aantal categorieën. De behoeften aan de basis moeten eerste vervuld zijn, voordat gewerkt kan worden aan behoeften die hoger op de trap staan.

De hiërarchie kun je als het ware in tweeën delen. De onderste helft (zelfhandhaving) bestaat uit behoeften die gericht zijn op zelfbehoud en behoud van de soort. Ze zijn van belang om als groep en als individu te overleven. De bovenste helft (groei) noemen we ook wel groeibehoeften. Deze zijn meer gericht op de realisering van de 'eigen aard' van mensen. Meer gericht op het ontwikkelen van de eigen unieke mogelijkheden.

Wanneer het schema wordt bekeken, valt het op dat het niet duidelijk wordt welke activiteiten de behoeften weerspiegelen. Ieder individu geeft zijn eigen unieke betekenis aan de activiteit die hij verricht.

Daarbij moet je rekening houden met het individu dat veranderen kan. Eigenlijk moeten we zeggen dat de hiërarchie van behoeften die we hebben kan veranderen. Op een bepaald moment heeft een bepaalde behoefte meer of minder prioriteit.

Als je een behoefte wilt vertalen in een activiteit voor dagbesteding, dan moet er steeds weer afgevraagd worden wat voor ideeën iemand heeft bij de door hem verwoorde behoeften. Zo dient er rekening gehouden te worden met de normen en waarden die iemand heeft. De enige deskundige die de vraag naar betekenis van een bepaalde uitspraak kan beantwoorden, is de cliënt zelf. Alleen hij kan op basis van zijn geschiedenis en zijn ervaringen, die zijn denken, voorstellingen en zijn normen en waarden hebben gevormd, vertellen wat hij met zijn uitspraak bedoelt.

Ons handelen is afhankelijk van de mogelijkheden waarover we beschikken. Elk mens heeft zijn eigen mogelijkheden. Hierdoor is ieder mens verschillend in zijn kunnen. Er wordt aangenomen dat het vermogen aanzienlijk groter is dan de mens in zijn leven kan verwezenlijken.

(van der Born, 2001)

Activiteiten

Dagbesteding is beweging, het omgaan met en het besteden van tijd. Het is vorm en inhoud geven aan de tijd die je beschikbaar hebt.

Dagbesteding gaat er om dat je beschikking hebt over de dingen die je doet, zoals je ook je eigen geld kunt besteden. Mensen willen hun eigen tijd kunnen indelen.

Net als met geld, zou er gezegd kunnen worden dat tijd een middel is om iets te bereiken.

Om wensen en behoeften te bevredigen worden er doelen gesteld die je probeert te bereiken door te handelen.

Het invullen van een dag, is een kwestie van doelen stellen, keuzes maken, aanpassen, dealen met je omgeving, rekening houden met je mede cliënten, creatief problemen oplossen, geven en nemen, lachen en huilen. Het invullen van je dag of je leven, is geen voorspelbaar proces. Je moet steeds opnieuw proberen met de mogelijkheden of onmogelijkheden van dat moment je doelen te verwezenlijken. Het vooruitzicht van wat de dag van morgen je te bieden heeft, houdt mensen in beweging. De belofte van wat er nog komen gaat en wat je daar voor jezelf van kunt maken. Als dat perspectief er niet is, dan verdwijnt de belofte, hoe minimaal ook. Dan valt alles stil en is er geen beweging meer.

Onze handelingen zijn ingrijpend voor de omgeving. Ze creëren een specifieke situatie. In ons handelen, ontmoeten persoon en omgeving elkaar. Niet alleen de mens stelt eisen, maar ook de omgeving stelt haar eisen. Elke mens behoort bij een groep met een eigen cultuur en met zijn specifieke waarden en normen. We maken deel uit van een sociaal netwerk en vormen in de loop van ons leven ons eigen sociale netwerk. We krijgen te maken met bepaalde materiële omstandigheden. In de ontmoeting met mensen en dingen liggen niet alleen mogelijkheden, maar ook beperkingen. We bakenen ons eigen territorium af. Hechten ons aan mensen, dieren, planten en dingen en geven daaraan een betekenis. Steeds weer proberen we onze eigen omgeving te creëren

(van der Born, 2001)

3.2 Geschiedenis van dagbesteding

Bij sociale werkvoorziening wordt vaak gedacht aan mensen die bijvoorbeeld tuintjes schoffelen of aan mensen met een verstandelijk beperking die inpakwerkzaamheden verrichten binnen grote bedrijfshallen.

Al voor 1900 begon men met de werkverschaffing voor mensen met een beperking, die toen nog 'gebrekkigen' genoemd werden. Via tuchthuizen, werkhuizen, landbouwkolonies, particuliere werkverschaffing en werkverruiming ontstond 1937 de eerste werkvoorziening: 'de Gemeentelijke Sociale Werkvoorzieningsregeling' voor hoofdarbeiders. Tot 1950 waren deze werkplaatsen vooral particuliere initiatieven van onder andere ouders van mensen met een beperking en kerkelijke instellingen. In doorgaans kleine werkplaatsen werden eenvoudige werkzaamheden verricht, waarbij allerlei producten werden gemaakt die in de omgeving werden verkocht. In 1950 komt de gemeentelijke sociale werkvoorzieningsregeling voor handarbeiders. Voor het eerst in de geschiedenis werd toen het woord "sociaal" in breder perspectief gezet. Tot 1944 was werkverschaffing meer bedoeld voor het opvangen van de vele werklozen. In 1947 veranderde de positie van mensen met een beperking door de wet: Plaatsing Mindervalide Arbeidskrachten. En in 1948 werd in de universele verklaring van de rechten van de mens de volgende tekst opgenomen:

"Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid".

Door het grote aantal oorlogsinvaliden kwam de politiek onder grote druk te staan om de mindervalide, die voor die tijd afhankelijk waren van liefdadigheid, bedeling of incidentele gemeentelijke regelingen, aangepast werk te geven. Samen met de bestaande Gemeentelijke sociale werkvoorzieningsregeling voor hoofd- en handarbeiders werd er enige structuur aangebracht in de vele initiatieven die door de gemeente en particulieren waren genomen. De financiering van de 'bijzondere arbeidsbemiddeling voor invaliden' kwam geheel bij de staat te liggen. Vanaf 1969 is de huidige Wet Sociale Werkvoorziening formeel in werking is getreden.

(Van Gemert/Minderaa, 2000)

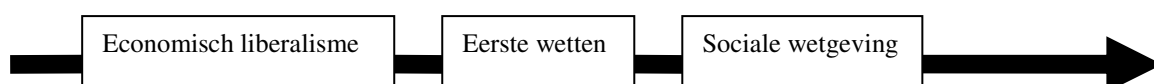
Doelstelling van de sociale werkvoorziening:

In de Wet sociale werkvoorziening artikel 7 lid 1 is omschreven:

Het gemeente bestuur bevordert dat ten behoeve van personen, die tot arbeid in staat zijn, doch voor wie, in belangrijke mate tengevolge van bij hen gelegen factoren, gelegenheid om onder normale omstandigheden arbeid te verrichten, niet of voorshands aanwezig is, gelegenheid bestaat tot het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, welke zoveel mogelijk gericht is op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsongeschikte. Die bij hen gelegen factoren betekenden dus: Een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische handicap.

(van Gemert/Minderaa, 2000)

Wat ook sterk veranderd is in de afgelopen jaren, zijn de lonen die men verdiende. In 1954 verdiende men ongeveer f 32,- per week, omgerekend is dit nog geen 15 euro per week. Inmiddels is dit veranderd en zijn de lonen binnen de sociale werkvoorziening aangepast aan de hedendaagse normen.



1200	1800	1900	1950	1963	1995
Gilden	centrale wetgeving	sociale wetgeving	commissie	stelsel	privatisering
Steden	particuliere verzekeringen		Van Rhijn	gereed	- werknemersverenigingen
Kerken					- werkgeversverenigingen

Op het gebied van de sociale wetgeving kwamen achtereenvolgens tot stand:

De sociale werkvoorziening, deze is er altijd op gericht geweest om te zorgen dat de beperkten konden blijven werken, herstellen of te ontwikkelen om zo weer aan het werk te gaan in een normaal bedrijf. Wat inhoudt dat de beperkten in staat moest zijn om regelmatige arbeid te verrichten en men dus niet alleen maar 'bezig gehouden' moest worden.

Er werden werkprestaties verwacht en medewerkers konden opleidingen volgen. Ook werd de sociale werkvoorziening steeds meer gemoderniseerd en werden er steeds meer volwaardige producten gemaakt en diensten geleverd.

In 1998 werd de nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening ingevoerd en werden de toelatingscriteria aangescherpt daarbij werd het begeleidend werken, op een passende werkplek ingevoerd. Dit werd gedaan bij regulier bedrijven met begeleiding van een jobcoach in. Dit werd gefinancierd door het rijk, de gemeente en de opbrengsten van de sociale werkvoorziening bedrijven zelf.

Steeds duidelijker wordt beseft dat mensen met een beperking in onze samenleving een bijzondere plaats innemen, meer buiten de samenleving, dan daarbinnen. Mensen met een beperking krijgen minder kansen geboden, dan mensen zonder beperking.

Hierdoor blijft hun actieve deelname in de samenleving beperkt. Er wordt voorbij gegaan aan het principe van de keuze vrijheid van de burger.

3.3 Essentie van ondersteuning in en met de samenleving

Bij de essentie van het ondersteunen, zijn er 3 belangrijke kenmerken:

1. Er wordt gekeken naar de 'mens' en niet naar de 'beperking',
2. De regie over wat er moet gebeuren ligt bij de man of vrouw met een beperking (controle),
3. Er wordt niet op voorhand van uitgegaan dat altijd ondersteuning nodig is.

Bij gelijke posities wordt verondersteld dat mensen of groepen mensen in principe dezelfde mogelijkheden hebben. Toch zien we in de praktijk nog steeds gebeuren, dat er sprake is van ongelijke posities.

Vaak zijn die ongelijke posities op basis van niet rationele gronden (in verband met huidskleur, sekse, seksuele geaardheid, opleiding). Voor veel mensen met een beperking geldt dat ook. Het gaat daarom niet alleen om de rechtspositie van mensen, maar ook om de wijze waarop de samenleving naar mensen met een beperking kijkt. Langzaam aan wordt de kijk op mensen met een beperking steeds meer geëmancipeerd. De hulpverlening en ook de JP van den Bent stichting haakt hier op in.

3.4 Verstandelijke beperking

Mensen met een verstandelijke beperking hebben een blijvende ontwikkelingsachterstand, ten gevolge van een stoornis in het cognitief functioneren.

Met cognitie bedoelen wij geheugen, waarnemen, kennen, weten en denken. Deze achterstand (en dus de stoornis) ontstaat in een vroeg ontwikkelingsstadium (voor, tijdens of kort na de geboorte).

Oorzaken die kunnen leiden tot een verstandelijke beperking zijn:

- Afwijkingen in het genetisch materiaal.
Afwijkingen in het genetische materiaal kunnen liggen op een bepaalde plaats van een chromosoom (gen) of er kunnen hele chromosomen of delen daarvan bij betrokken zijn. Voorbeelden van deze afwijkingen die leiden tot een verstandelijke beperking, zijn bijvoorbeeld het syndroom van down of het rett-syndroom.
- Stoornissen tijdens de zwangerschap (prenataal).
Tijdens de zwangerschap kunnen de volgende groepen van stoornissen leiden tot een (verstandelijke) beperking:
 - Stoornissen vanuit de moeder zelf
 - zwangerschapsvergiftiging of stofwisselingsziekte van de moeder.
 - Stoornissen door invloeden van buitenaf
 - infecties als rode hond, mazelen of geslachtsziekten bij de moeder; straling (in het bijzonder röntgenstralen en radioactiviteit); gebruik van alcohol, tabak, drugs en/of medicijnen.
- Problemen bij de geboorte (perinataal).
 - De bevalling kan te lang duren en/of vindt met een zodanig kracht plaats waardoor het kind schade kan oplopen. Beschadiging van de hersenen kan uiteindelijk op drie manieren worden veroorzaakt:
 - Door zuurstofgebrek.
 - Door een hersenbloeding bij het kind.
 - Door ernstige geelzucht bij het kind.
- Beschadigingen na de geboorte (postnataal).
 - Na de geboorte kunnen de volgende oorzaken leiden tot een verstandelijke beperking:
 - Een hersen- of hersenvliesontsteking die niet tijdig wordt onderkend/behandeld.
 - Ernstige ongevallen waardoor hersenweefsel wordt beschadigd.
 - Medicijnen en vergiftigingen.
 - Zeer ernstige verwaarlozing van het jonge kind gedurende lange tijd.

Bij meer dan de helft van de gevallen bij mensen met een lichte tot matige verstandelijke beperking wordt nog steeds geen oorzaak voor de hersenbeschadiging gevonden (Hermsen, Keukens, en van der Meer, 2007).

3.5 Een matig verstandelijke beperking

Iemand met een matig verstandelijke beperking kan zich verbaal uiten, maar heeft een beperkte woordenschat. Wel kun je gesprekken voeren met deze personen. Er is een groot verschil tussen de passieve en actieve woordenschat, dit betekent dat de één meer begrijpt, dan hij/zij zelf zegt. Een andere cliënt kan meer zeggen, dan hij zelf begrijpt. Het contact is meestal dus goed mogelijk of er moet sprake zijn van een bijkomende contactstoornis of autisme. De mentale leeftijd die uiteindelijk bereikt kan worden, is te vergelijken met die van een kind van 7 tot 9 jaar. Men spreekt van een associatieve en structurerende ervaringsfase. Met associatieve ervaringsfase wordt bedoeld dat de persoon eenvoudige ordeningen aan kan brengen: dit hoort bij dat...

Hij weet bijvoorbeeld dat als de tafel gedekt gaat worden, ze gaan eten. Met structurerende ervaringsfase wordt bedoeld dat de persoon structuur kan herkennen en structuur kan aanbrengen, dit betekent dat ze meer dan twee zaken met elkaar in verband kunnen brengen, of dat hij een ordening kan aanbrengen in een reeks handelingen (Houtvast en Verhoef, 1999).

Het denken blijft magisch realistisch. Als iets zwart is, dan is het zwart en niet wit. Grijstinten zijn nooit mogelijk. Voor veranderingen zijn ze vaak erg gevoelig. Het kan ze in de war brengen als er zich een nieuwe situatie voordoet of als er iets nieuws van ze wordt gevraagd. Speciaal onderwijs is vaak haalbaar. Op latere leeftijd is dagbesteding mogelijk. De motoriek kenmerkt zich meestal door een zekere traagheid en houterigheid als gevolg van een beperkte coördinatie. Sommigen leren lopen en kunnen iets vastpakken, anderen leren fijn motorische vaardigheden als schrijven, knippen en het inschenken van koffie en thee. Herkenning is een feit en ze leren van ervaringen. Ook als dit (veel) later is in de tijd herkennen ze personen, zaken en processen. Praktische vaardigheden kunnen worden aangeleerd door herhaling. Hij leert door te doen. Als zich onverwachte omstandigheden voordoen, blijkt vaak dat deze vaardigheden alleen worden beheerst in vertrouwde omstandigheden. Zelfstandig wonen is niet mogelijk, dus ze hebben hun hele leven lang begeleiding nodig (Hermsen, Keukens, en van der Meer, 2007).

3.6 Een licht verstandelijke beperking

Meer dan de helft van de mensen met een verstandelijke beperking heeft een lichte verstandelijke beperking. De beperking wordt vaak pas rond kleuterleeftijd ontdekt, hier zien ze dat het kind moeilijk leert en bepaalde dingen niet begrijpt. Vanuit zichzelf is hij nogal eens egocentrisch, hij is sterk op zichzelf en op zijn eigen situatie gericht. Een gedeelte van deze groep, woont later zelfstandig, maar velen blijven aangewezen op een vorm van begeleiding zoals wonen in een gezinsvervangend tehuis of ambulante hulp. Iemand met een licht verstandelijke beperking heeft moeite met abstract denken en het vormen van een mening. De gedachtewereld van een licht verstandelijk beperkte is concreet, oppervlakkig en gebonden aan de waarneembare realiteit. Hij laat zich vaak beïnvloeden door anderen, hierdoor komt het regelmatig voor dat er misbruik wordt gemaakt van deze doelgroep. Deze personen zitten in een structurerende en vormgevende ervaringsfase. Met de vormgevende ervaringsfase wordt bedoeld dat een persoon zelf vorm kan geven aan zijn leven, hij heeft zijn eigen smaak en maakt zijn eigen keuzes. De mentale leeftijd die uiteindelijk kan worden bereikt, is te vergelijken met die van een kind van 10 tot 12 jaar oud.

Een aantal mensen met een licht verstandelijke beperking heeft bijkomend, of misschien wel door de beperking een psychische stoornis. Deze doelgroep valt nogal eens tussen wal en schip. Noch de psychiatrie, noch de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking wil ze hebben. De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor hen. Een aantal instellingen voor mensen met een licht verstandelijke beperking heeft als taak gekregen de behandeling van deze groep, getypeerd als SGLVG (sterk gedragsgestoord met een licht verstandelijke handicap) te verzorgen en te begeleiden. Mensen met een licht verstandelijke beperking zijn in staat om zichzelf te redden zolang het leven voorspelbaar verloopt. Als zich hierin veranderingen voordoen dan is waakzaamheid op zijn plaats. Ze zijn wat dat betreft emotioneel en psychisch kwetsbaar. Ze zijn zich meestal bewust van hun onvermogen. Ze hebben ook in de gaten dat ze anders zijn dan anderen. (Houtvast en Verhoef, 1999 en Hermsen, Keukens, en van der Meer, 2007).

3.7 Vraaggericht werken

Binnen de JP van den Bent stichting werken ze vraaggericht.

Vraaggericht werken houdt in, zorg kunnen bieden die aansluit bij de behoeften van de cliënt. Om zorg te kunnen bieden die aansluit bij de behoeften van de cliënt, is het van belang om een beeld te hebben van aanwezige problemen en de factoren die de effectiviteit van de hulpverlening mogelijkwerijs kunnen beïnvloeden.

Vraaggericht werken bestaat daarom uit de volgende elementen:

1. Communicatie:

In staat zijn verbale en non-verbale informatie op te nemen en te onderzoeken. Door te blijven zoeken, tot de vraag achter de vraag helder is. Op deze manier probeer je helder te krijgen wat de hulpvraag van de cliënt is, voordat je gaat handelen.

2. Onderhandelen:

Er zijn vele wegen die naar Rome leiden, is een bekende uitspraak, die m.b.t. vraaggericht werken zeker van toepassing is. Als de hulpvraag van de cliënt duidelijk is, kun je kijken welke begeleidingsstijl/ondersteuning het beste aansluit bij de cliënt.

3. Klantgerichtheid

Niemand kent de cliënt beter dan de cliënt zelf. Hier maak je gebruik van, door de cliënt en zijn systeem te betrekken bij zijn/haar eigen toekomst. Samen kijk je naar wat de cliënt wil, kan en nodig heeft. Je bent er voor de cliënt. Valkuil hierbij is wel, dat er gelet moet worden om niet te verzanden in vraaggezwicht te werken. De cliënt zal vragen naar de bekende weg, dit voelt veilig en vertrouwd. Het is van belang te kijken naar de achterliggende vraag, die de cliënt verder zal helpen. In gaan op deze achterliggende vragen is vraaggericht werken.

4. Integriteit

Je functie als hulpverlener adequaat en zorgvuldig uitoefenen, met inachtneming van je verantwoordelijkheden en de gemaakte afspraken. Als regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, je bent aanspreekbaar op je gedrag, en je spreekt anderen hierop aan.

5. Veranderingsbereidheid

Een basishouding van vraaggericht werken is open staan voor vragen van de cliënt en niet uitgaan van bestaande patronen ('zo doen wij het nu eenmaal hier') is erg belangrijk. Niet stug vast willen blijven houden aan een ingezette methode als deze niet blijkt te werken. Bereid zijn een nieuwe insteek te maken, op zoek naar de passende aanpak. Bereid zijn jezelf en je collega's aan te spreken op het vraaggericht werken en voorzien van feedback.

6. Leervermogen

Bereid zijn naar je eigen leerdoelen te kijken en bereid zijn deze leerdoelen te verbeteren, om zo tot een nog betere professional te komen.

3.8 Kwaliteit

In 1996 is de kwaliteitswet van kracht geworden die onder andere van toepassing is voor instellingen die werkzaam zijn op het terrein van de ondersteuning aan mensen met een beperking. We staan kort stil bij het onderdeel kwaliteit en kwaliteitsbeleid. We hebben er voor gekozen het onderwerp niet te uitgebreid te behandelen. We willen vooral laten zien dat onze opvattingen over de ondersteuning van mensen met een beperking ook doorwerken in de kijk op kwaliteit en kwaliteitsbeleid. Daar waar de ondersteuning vorm krijgt– binnen het

kernproces – wordt uiteindelijk zichtbaar of de visie daadwerkelijk omgezet wordt in realiteiten. De mate waarin dat gebeurt, bepaalt of er sprake is van meer of minder kwaliteit. In termen van kwaliteitsbeleid is het de vraag hoe objectieve en subjectieve signalen kunnen worden opgevangen om vervolgens een bijdrage te leveren aan de verbetering van de ondersteuning aan mensen met een beperking.

In de literatuur worden verschillende definities gegeven van kwaliteit. De definitie die wij aanhouden is definitie zoals opgenomen in de NEN-ISO 9000 ^1: Kwaliteit is het geheel van eigenschappen en kenmerken van een product of dienst dat van belang is voor het voldoen aan vastgelegde of vanzelfsprekende behoeften.

Hier wordt gesproken van eigenschappen die van te voren vastgelegd zijn of aansluiten op de vanzelfsprekendheid. Het is een cyclisch proces. (zie afb. 2)

Er is een afspraak (plan) die wordt gevolgd door een proces of dienst (do), later wordt getoetst of de afspraak is nagekomen (check). Vervolgens worden er nieuwe afspraken gemaakt en het proces start opnieuw (act).

Afbeelding 2 Deming kwaliteitscirkel



De beleving van kwaliteit is echter maar voor een deel gebaseerd op de rationele kant van het proces. De beleving van kwaliteit kent veel emotionele facetten die niet op papier zijn vastgelegd.

De ervaring leert dat de professionele ondersteuner andere aspecten van kwaliteit benadrukt dan de persoon met de beperking. De professionele ondersteuner spreekt van 'kwaliteit' op grond van de wijze waarop diensten worden verleend en het behaalde effect. De persoon met een beperking let meer op de persoonlijke omgang.

Gezegd zou kunnen worden; Wat onder 'kwaliteit' moet worden verstaan is niet eenduidig en heeft te maken, met de opvattingen van de persoon met een beperking aan de ene kant en de opvattingen van de professionals aan de andere kant.

3.9 Wet en regelgeving

Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)

De AWBZ is op 1 januari 1968 in werking getreden. Deze wet geeft een oplossing voor de dekking van de zeer zware lasten die door ernstige, langdurige gebreken op iemand kunnen drukken. Het is een uitkering/verstrekking in natura. De AWBZ is een volksverzekering. De betekenis is dat iedereen die legaal woonachtig is in Nederland behoort tot de 'kring van verzekerden'. De AWBZ kent geen leeftijdsgrenzen. De premie wordt berekend over het inkomen dat de individuele burger verdient.

In het Koninklijk Besluit is vastgesteld welke zorg door de AWBZ wordt vergoed (inrichting, dagopvang, gezinsvervangend huis, enz.). Mensen vanaf 18 jaar die een verstrekking (in natura) ontvangen op grond van de AWBZ, betalen een bijdrage in de kosten.

Zorg/begeleiding

In het kader van de AWBZ wordt er zorg en begeleiding geformuleerd. De zorg en begeleiding zijn gericht op speciale voorzieningen. De kortverblijfhuizen van de JP van den Bent stichting worden ook door de AWBZ gefinancierd.

Cliënten die verblijven binnen een AWBZ instelling, hebben daarvoor een indicatie. Met deze indicatie kunnen zijzelf bepalen waar zij de zorg af willen nemen. Welke indicatie een cliënt heeft, hangt af van de zogenoemde grondslag. Aan de hand daarvan krijgt de cliënt een zorg zwaarte pakket (ZZP). Wanneer een cliënt een indicatie krijgt voor een AWBZ instelling, toetst het CIZ (Centrum Indicatiestelling Zorg) dit. De instelling die het geld voor de cliënt ontvangt, moet van dit geld de zorg en begeleiding leveren die voor de cliënt geïndiceerd is. Het bieden van begeleiding, hoeft niet verplicht binnen de muren van een instelling te gebeuren, het kan ook thuis plaatsvinden.

Persoonsgebonden budget

Het persoonsgebonden budget (PGB) is een budget voor de individuele cliënt. De cliënt kan hiermee zelf zorg 'inkopen'. Zorg, die hiermee ingekocht kan worden vanuit de AWBZ is;

- persoonlijke verzorging;
- verpleging;
- begeleiding;
- tijdelijk verblijf (logeeropvang);
- vervoer (met medische indicatie in combinatie met begeleiding in dagdelen).

Een PGB kan ook verkregen worden vanuit de wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Zorg die ingekocht kan worden vanuit de WMO is;

- hulp in de huishouding;
- hulpmiddelen/aanpassingen in en rond om uw huis;
- woonvoorzieningen.

Het moet gaan om een persoonlijke voorziening die voor langere tijd noodzakelijk is.

Bij alle vormen van PGB moet er een administratie bijgehouden worden. De cliënt moet verantwoording af leggen over het bestede budget.

Uitkering

Veel cliënten met een verstandelijke beperking ontvangen een uitkering. Voor cliënten die een WAZ, WAO of Wajong uitkering ontvangen, is het mogelijk met behulp van het UWV te re-integreren. Met re-integreren wordt de terugkeer naar betaald werk bedoeld.

Wet op arbeidongeschiktheid verzekering (WAO)

De WAO regelde tot 29 december 2005 een inkomen voor werknemers die lang ziek waren.

De WAO kent 2 soorten uitkeringen:

- Een tijdelijke loondervinguitkering voor mensen die ouder zijn dan 33 jaar; Deze uitkering vervangt tijdelijk het loon dat de werknemer kwijtraakt, doordat hij minder of niet kan werken. De uitkering vervangt niet het hele loon. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering maximaal 75% van het laatste loon. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is het percentage lager.
- Een vervolguitering na afloop van de loondervinguitkering. Wie jonger is dan 33 jaar krijgt direct te maken met de vervolguitering.

De WAO is overgegaan in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Werknemers die ziek zijn geworden in 2004 of daarna komen na 2 jaar in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Ook de WIA kent 2 soorten:

- IVA (Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) De IVA geldt voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Volledig wil zeggen dat iemand 80% of meer arbeidsongeschikt is. Duurzaam wil zeggen dat er geen of slechts een heel kleine kans op herstel is.

- **WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte)**
De WGA geldt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte en voor mensen die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Uitgangspunt van de WGA is dat het gaat om mensen die een kans hebben om (gedeeltelijk) weer aan de slag te gaan. De WGA kent verschillende soorten uitkeringen. Eén voor de eerste periode, die is gebaseerd op het vroegere loon en daarna een loonaanvulling of een vervolgutkering.

Wajong (Wet arbeidsongeschikte jongeren)

De Wajong is een uitkering voor jongeren die voor hun 17^{de} verjaardag al lichamelijke en/of verstandelijke beperking of langdurig ziek zijn. Of voor mensen die student waren en voor hun 30^{ste} levensjaar langdurig ziek werden of lichamelijke en/of verstandelijke beperking kregen.

UWV

Het UWV heeft, om de cliënten te laten re-integreren, contacten met gespecialiseerde re-integratiebedrijven, waarvan de cliënt gebruik kan maken. De cliënt stelt samen met een dergelijk gespecialiseerd re-integratiebedrijf een plan op en voert dit uit.

Een cliënt kan er ook voor kiezen zelf een re-integratiebureau in de arm te nemen. De cliënt dient dan een aanvraag in voor een IRO (individuele re-integratieovereenkomst). De cliënt stelt samen met het door hem/of haar gekozen re-integratiebureau een re-integratieplan op en legt deze binnen vijf weken voor aan het UWV. Als het UWV akkoord gaat met dit plan, betaalt het UWV de onkosten voor de re-integratie.

Het re-integratieplan

Een cliënt die weer wil gaan werken dient, daarbij eventueel ondersteund door het re-integratiebedrijf of arbeidsadviseur, een re-integratieplan te maken. Het re-integratieplan moet volledig zijn. In een re-integratieplan mogen geen open posten opgenomen worden die later ingevuld worden.

Het re-integratieplan moet door het re-integratiebedrijf als door de cliënt voor akkoord worden ondertekend.

3.10 Leerplichtwet

Naast de cliënten met een uitkering zullen er vanuit de crisis en overbruggingsopvang van KVT Zwolle ook minderjarige cliënten gebruik maken van de dagbesteding. Voor deze cliënten geldt de leerplichtwet.

Kinderen moeten vanaf hun vijfde tot hun achttiende verjaardag naar school. De wettelijk vertegenwoordigers van de kinderen zijn verplicht hier op toe te zien. De school en de leerplichtambtenaar controleren dit.

Leerplicht geldt voor kinderen van vijf tot en met zestien jaar. Vanaf de eerste dag van de maand nadat een kind vijf jaar wordt tot het einde van het schooljaar waarin het zestien jaar is geworden. Of aan het einde van het twaalfde schooljaar. De basisschoolperiode telt mee voor acht jaar, ook als de leerling hier in werkelijkheid korter over gedaan heeft.

De meeste kinderen gaan al naar school als ze vier jaar zijn. Ze vallen dan nog niet onder de leerplichtwet. Voor hen gelden wel de regels die de school voert over aanwezigheid en het volgen van het onderwijs. Deze regels gelden ook voor leerlingen die niet meer leerplichtig zijn.

Na het laatste schooljaar van de leerplicht begint de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht gaat direct in, van het eind van het laatste schooljaar. Met de kwalificatieplicht wordt de leerplicht verlengd tot de dag dat de leerling een startkwalificatie heeft gehaald. Of tot de dag dat de leerling achttien jaar wordt. Een startkwalificatie is een vwo, havo of mbo niveau 2, 3, of 4- diploma.

De kwalificatieplicht verplicht alle jongeren een volledig programma van onderwijs te volgen totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. De kwalificatieplicht betekent niet altijd vijf dagen per week in de schoolbanken. Het is ook mogelijk om met combinaties van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen zoals de beroepsbegeleidende leerweg in het MBO.

Extra verlof:

Cliënten die nog leerplichtig zijn en toch gebruik maken van de dagbesteding komen in aanmerking voor extra verlof. Extra verlof wordt alleen gegeven als hiermee een onredelijke situatie wordt voorkomen.

3.11 Trajectbegeleiding richting arbeid

De deelname aan één van deze onderstaande trajecten naar (betaald) werken wordt bepaald door de individuele kwaliteiten van de cliënt/werknemer zelf:

- mate van niveau van beperking
- afstand van de arbeidsmarkt
- vaardigheden van de toekomstige werknemer

Er zijn verschillende toegangspoorten: arbeidsbureaus, bedrijfsverenigingen, re-integratie bureaus en scholen voor (Z)MLK. Vervolgens gaat of wordt een verstandelijk beperkte verwezen naar:

Leerwerk Projecten	Begeleid Werken	Supported Employment	Affirmative Enterprise	Dagbesteding in een dag- of activiteitencentrum	Arbeid

(van Gemert/Minderaa, 2000)

Afhankelijk van de resultaten en de methode kan de definitieve plaatsing plaatsvinden. Een geleidelijke ontwikkeling is mogelijk. Tussen de verschillende vormen zijn veel overeenkomsten, denk aan Supported Employment en begeleid werken, maar er bestaan ook belangrijke verschillen in duur en omvang van het arbeidscontract. Van de verschillende vormen 'betaald werken' zijn alleen de consultarbeid en de sociale werkvoorziening structureel gefinancierd.

(van Gemert/Minderaa, 2001)

Leerwerkplekken

Het doel van leerplekken is om cliënten voor te bereiden op toekomstig werknemerschap. De projecten zijn gericht op verbetering van de aansluiting tussen de (Z)MLK scholen en de arbeidsmarkt. Van werknemers wordt verwacht dat ze:

- productgericht zijn;
- dienstverlenend zijn;
- vakbekwaam zijn;
- kwaliteitsgericht zijn;
- op tijd komen;
- werk plannen;
- motivatie hebben;
- communicatief zijn;
- sociale vaardigheden bezitten.

Een reguliere school is meestal niet in staat deze vaardigheden te leren aan een cliënt. Leerwerkprojecten zorgen dat cliënten deze vaardigheden, die ze niet op school kunnen leren, wel op de leerplek kunnen leren.

(van Gemert/Minderaa, 2001)

Begeleid werken

Bij begeleid werken gaat het om een vorm van betaald werken, maar niet voor de hele week. Het gaat om een beperkte arbeidsduur voor 1 a 2 dagen per week. Het gaat hierbij om cliënten die moeilijker plaatsbaar zijn.

Van de cliënten aan de projecten wordt toch verwacht; dat zij gemotiveerd zijn om elders (dus niet in dag- en of arbeidscentrum) te gaan werken, de juiste communicatie vaardigheden hebben en een bepaalde mate van zelfstandigheid bezitten.

In dagcentrums/arbeidsplekken zijn zogenaamde arbeidsbemiddelaars werkzaam, zij worden ook wel jobcoach genoemd. Zij bekijken en beoordelen samen met de begeleiders de vraag van de cliënt, naar werk buiten de dagbesteding locatie. Wanneer het duidelijk

is dat een cliënt buiten het dag- of arbeidscentrum wil werken, maakt de arbeidsbemiddelaar met hem/haar een afspraak om te inventariseren wat de mogelijkheden en wensen van de cliënt zijn. In dit gesprek komen de volgende onderwerpen ter sprake:

- Motivatie van de cliënt;
- Praktische vaardigheden;
- Sociale vaardigheden;
- Concentratievermogen;
- Zelfredzaamheid;
- Hobby's.

Naar aanleiding van het inventarisatie gesprek gaat de arbeidsbemiddelaar op zoek naar een passende werkplek. De arbeidsbemiddelaar kijkt of de cliënt nog een bepaalde training of vorming nodig heeft, voordat hij aan de slag kan gaan buiten het dag- of arbeidscentrum. Vervolgens wordt een mogelijke werkplek gezocht. Daarop volgt het sollicitatiegesprek. Indien dit positief verloopt, worden er concrete afspraken gemaakt betreffende;

- Werktijden,
- Werkzaamheden,
- Begeleiding.

De afspraken over de cliënt worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen het dagcentrum en de werkgever en in een vrijwilligers- of arbeidsovereenkomst tussen de cliënt en de werkgever. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de regeling persoonlijke ondersteuning gehandicapten.

Begeleid werken komt in sommige aspecten overeen met Jobcoaching, maar moet gezien worden als een opstap naar volledig betaald werken. Een onderscheid is dat vorming en scholing buiten de arbeidsplek meer aandacht krijgen dan bij Jobcoaching waar het uitsluitend op de werkplek plaatsvindt. De scholing en vorming vinden vaak in samenwerking met scholing- en vormingscentra plaats.

(van Gemert/Minderaa, 2001)

Support

Begeleiders zullen mensen met een verstandelijke beperking ondersteunen in het zo optimaal mogelijk verwezenlijken van hun wensen: support. Dit betekent dat er vooral gekeken moet worden naar kansen en mogelijkheden; de beperkingen zijn eigenlijk wel duidelijk. Het gaat om kwaliteit van bestaan.

Het is net als sport: als je, als volleyballer, vindt dat jouw pass niet zo goed loopt, ga je naar de coach/trainer en vraagt of hij mee wil kijken naar waar je iets kunt verbeteren. De begeleider zal samen met de cliënt moeten kijken waar aspecten verbeterd kunnen worden, zodat de kwaliteit van leven toeneemt. Deze ondersteuning kan zich zowel op de persoon zelf richten om zijn mogelijkheden te vergroten, als op de omgeving door belemmeringen weg te nemen of aanpassingen aan te brengen.

(Hermesen, Keukens, en van der Meer, 2007)

Supported employment

De methodiek supported employment is afkomstig uit de Verenigde Staten en heeft hier al veel succes geboekt. Gebruikelijke training, scholing, en inwerkvoorzieningen bieden te weinig uitkomst voor mensen met een verstandelijke beperking. Zij hebben een intensievere, op de persoon gerichte begeleiding nodig. Bij het zoeken naar een baan, maar ook het volhouden van een baan waarbij langdurigheid voorop staat. Deze ondersteuning komt af van een jobcoach die de gehele loopbaan van de persoon beschikbaar blijft. Dit voor zowel de persoon als de werkgever.

Als de samenleving het belangrijk vindt dat mensen met een beperking integreren, dan zal het ook gaan lukken. De jobcoach is degene die contacten legt met bedrijven en de

voorwaarden bespreekt. Hij begeleidt de mens met een beperking tijdens de inwerkperiode, dat kan voor meerdere uren per dag zijn. Na de inwerkperiode, komt de coach nog regelmatig langs om te bespreken hoe het gaat en waar nog (extra) ondersteuning bij nodig is.

Supported Employment richt zich primair op mensen met een verstandelijke beperking voor wie persoonlijke ondersteuning van een jobcoach cruciaal is om te kunnen functioneren op een arbeidsplaats. Deze groep heeft in het verleden over het algemeen een school voor Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK-school) doorlopen of een vergelijkbare opleiding. Zij komen in aanmerking voor de regeling persoonlijke ondersteuning verstandelijk beperkte werknemer.

De werkwijze van supported employment zijn:

1. *Assessment*

Kijken wat de plus en minpunten van de cliënt zijn. Deze plus en minpunten worden in kaart gebracht. Dit wordt besproken met de persoon zelf, maar ook met zijn sociale omgeving. Hierbij wordt er rekening gehouden met het geringe zelfbeeld.

2. *Job-finding*

Om te zorgen dat de vacatures bekend zijn bij de jobcoach weet hij/zij wat er speelt in de regionale en lokale arbeidsmarkt in de productieprocessen, arbeidsomstandigheden, wettelijke regeling en subsidiemogelijkheden. De mogelijkheden van de cliënt zijn het uitgangspunt, niet de functie-eisen van de werkgever.

3. *Job-analyse*

Bij de job-analyse kijkt de jobcoach onder andere naar de mate van fysieke belasting, ruimtelijk inzicht en taalbegrip die voor de baan nodig zijn. Daarbij is er aandacht voor de bedrijfscultuur en de wenselijke/vereiste vorm van sociale interactie binnen het bedrijf.

4. *Matching*

De uitkomsten van het assesment en de job-analyse vormen de basis van de matching. Hierbij is het doel om vast te stellen of de persoon in staat is, om onder begeleiding van een jobcoach, uiteindelijk zelfstandig te kunnen functioneren in zijn/haar toekomstige baan. Als er te veel kanttekeningen zijn dan gaat de plaatsing niet door.

5. *Jobcoaching*

Jobcoaching is training op de werkplek gericht op technische en sociale vaardigheden.

(van Gemert/Minderaa, 2001)

Jobcoach

De jobcoach probeert te zorgen dat de persoon die getraind wordt de vaardigheden van de werkzaamheden onder de knie krijgt, maar ook de waarden en normen van het bedrijf leert kennen en weet hoe hij hier mee om moet gaan. De jobcoach verdedigt de belangen van de persoon die getraind wordt maar verliest de belangen van de werkgever niet uit het oog. Hij kan ook de werkgever voorzien van adviezen hoe om te gaan met de nieuwe werknemer.

De jobcoach werkt preventief, signaleert vroegtijdig en zoekt altijd een passende oplossing. Vanaf het moment dat de cliënt de werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren trekt de jobcoach zich langzaam van de werkplek terug.

De jobcoach blijft het bedrijf volgen, brengt regelmatig bezoeken op de werkplek en is ook op verzoek van de werkgever/werknemer oproepbaar om adviezen te geven. Een fulltime jobcoach kan op jaarbasis ongeveer 15 personen op de arbeidsmarkt plaatsen en begeleiden. Uit ervaring blijkt dat hij/zij 23 uur per week besteedt aan begeleiding van cliënten op de werkplek. De overige tijd gebruikt hij voor administratie, opstellen van trainingsplannen, voortgangsrapportages en taken gericht op assesment van nieuw cliënten en jobfinding. (van Gemert/Minderaa, 2001)

Enterprise

Het concept affirmative enterprise wat te vertalen is in emanciperend ondernemen. affirmative enterprise biedt op continuïteit gerichte, permanente werkgelegenheid voor mensen met een beperking, met doorgroei mogelijkheden binnen het bedrijf. Vergeleken met de sociale werkplaats worden met de omzet de kosten beter gedekt. Affirmative enterprise bevordert tevens de (arbeid) integratie van mensen met een beperking in de samenleving. Een affirmative enterprise werkt dus als een gewoon bedrijf, alleen de samenstelling van het personeel is bijzonder.

Kenmerken van een bedrijf dat werkt volgens de principes van affirmative enterprise zijn:

1. 50% Niet-beperkte werknemers: Beperkte en niet beperkte medewerkers werken op alle niveaus van het bedrijf op basis van gelijkwaardigheid samen. Niet beperkte werknemers vervullen de rol van 'modelwerkers'
2. Zelfstandig verantwoordelijk voor continuïteit: Door middel van inkomsten van goederen of diensten en uit subsidies moet een affirmative enterprise kunnen blijven bestaan. Zo niet dan kan een affirmative enterprise net als andere commercieel bedrijf failliet gaan. Het bedrijf is een zelfstandig rechtspersoon
3. Marktconformiteit: De affirmative enterprise werkt markt comfort ten aanzien van product, kwaliteit en de prijsstelling, als van de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de beloning, de arbeidstijden en de financiering
4. Gelijke arbeidsrechtelijke positie voor alle werknemers: Zowel beperkten als niet beperkten hebben gelijke arbeidsrechten die gebaseerd zijn op de arbeidsovereenkomst volgens het burgerlijk recht voor particuliere ondernemingen
5. Het loon en subsidie van de prestatie: Het loon dat de werkgever aan de werknemer uitbetaald, is afhankelijk van de geleverde prestatie; zo nodig wordt dit aangevuld met subsidies om een toereikend totaal loon te bereiken.
6. Carrière mogelijkheden: Zowel beperkte als niet beperkte medewerkers hebben mogelijk heden om zich te kunnen ontwikkelen. Dit gebeurt door middel van loonstijging, bij prestatie groei of doorgroei mogelijkheden door een hogere functie.

(van Gemert/Minderaa, 2001)

Dagbesteding in een dag- en/of activiteitencentrum

Dagbesteding is toegankelijk voor mensen vanaf vijftien jaar die voorheen gewerkt hebben in het vrije bedrijf of een sociale werkvoorziening, die het speciale onderwijs hebben afgerond of die afkomstig zijn uit instellingen. Een dagbesteding kent geen maximum leeftijd. In de praktijk zie je dat er een natuurlijk verloop is.

Arbeidsmatige activiteiten zijn op steeds meer plaatsen een centrale plaats gaan innemen.

Je ziet dan ook veel houtgroepen, tuingroepen, textielgroepen en huishoudgroepen.

Om de herkenbaarheid en de integratiemogelijkheden te vergroten hebben veel dagbestedingen buiten het hoofdgebouw kleinschalig, externe werkprojecten. Zoals cadeauwinkels, drukkerijen, lunchrooms, tuinderijen en kaarsenmakerijen.

Door de methodiek van 'supported employment' heeft het begeleid werken een steviger fundament gekregen.

"De begeleiding streeft ernaar om cliënten een zinvolle dagbesteding aan te bieden, dat wil zeggen dat de activiteiten:

- Aansluiten bij de mogelijkheden en interesses van de cliënt;
- Bijdragen aan de ontplooiing en ontwikkeling van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid;
- Bijdragen aan de integratie in de samenleving

Voor iedere cliënt wordt een begeleidingsplan opgesteld en afhankelijk van de mogelijkheden en wensen die een cliënt heeft wordt een programma gemaakt. Er zijn activiteiten waarin vorming en training centraal staat, arbeidsmatige activiteiten en activiteiten met een duidelijk gestructureerd programma. Het accent ligt dus op activiteiten waarbij geen sprake is van productienorm. Wat niet wil zeggen dat er niets van de cliënten wordt verwacht" (Hermsen, Keukens, en van der Meer, 2007, p113).

Werk

Werk is voor de meeste mensen meer dan geld verdienen of een taak doen.

Mensen vinden werk belangrijk, om de volgende redenen:

- Op een zinvolle wijze kunnen ze hun tijd besteden;
- Het werk biedt hun een uitdaging en het mogelijkheden tot verdere ontplooiing;
- Er wordt een beroep gedaan op hun vaardigheden;
- Ze zowel op, als door het werk in contact komen met andere mensen.

Werk biedt structuur en regelmaat in het leven van iemand, ook geeft werk het gevoel erbij te horen. Mensen met een verstandelijke beperking hebben recht op arbeid. Voor hen geldt, net als ieder ander, dat deelname aan een arbeidsproces een belangrijk middel is tot persoonlijke vorming en het verkrijgen van een plaats in de samenleving.

De wet sociale werkvoorziening (WSW) draagt de gemeenten op aangepast werk te vinden voor degenen die in het vrije bedrijfsleven geen passend werk kunnen vinden. Van alle werknemers die werkzaam zijn vanuit de WSW is ongeveer een kwart verstandelijk beperkt. Er wordt van uitgegaan dat een werknemer die in dit verband werkzaam is ongeveer 33% van de productie haalt van een werknemer in het bedrijfsleven. De arbeid dient gericht te zijn op het behoud, herstel of bevordering van arbeidsgeschiktheid van de werknemer. De sociale werkvoorziening valt onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat ook grotendeels de kosten draagt” (Hermesen, Keukens, en van der Meer, 2007, p.111-112).

Voordelen voor werkgevers

- Het aannemen van mensen met een uitkering heeft voor werkgevers de volgende voordelen;
- Weinig risico; de werkgever loopt weinig financiële risico's. Als de werknemer binnen de eerste vijf jaar ziek wordt, betaalt het UWV het ziekengeld. Wordt de werknemer opnieuw of meer arbeidsongeschikt, dan hoeft een werknemer geen hogere WAO-premie te betalen.
- Kortingen op premies; werkgevers betalen voor hun werknemers arbeidsongeschiktheid premie en WW-premie. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, of is geweest, dan betaalt de werknemer minder premie.
- Vergoeding van extra kosten; als de werknemer aanpassingen nodig heeft om zijn werk goed te kunnen uitvoeren, dan kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van subsidies.
- Proefplaatsing: als de werkgever twijfelt of hij de werknemer aan zal nemen, dan kan er in overleg een proefplaatsing van maximaal drie maanden afgesproken worden om te kijken hoe het gaat. Tijdens de proefplaatsing, behoudt de werknemer zijn uitkering en betaalt de werkgever geen loon.

4. Richtlijn

Deze richtlijn is opgesteld voor het personeel van de JP van den Bent stichting, KVT Zwolle, locatie Lijn 58.

4.1 Visie

De visie van KVT Zwolle op dagbesteding is om samen met de cliënt een passende, bij voorkeur externe vorm van dagbesteding te vinden, waarbij de zelfontplooiing van de cliënt voorop staat.

4.2 Doelstelling

- Het bieden van een zo gedifferentieerd mogelijk dienstenaanbod ten behoeve van mensen met een beperking. Het dienstenaanbod is gericht op het begeleiden en ondersteunen van cliënten tot zelfontplooiing. De vorm van dienstverlening betreft het aanbieden van zinvolle, maatschappelijk gewaardeerde tijdsbesteding. Wat we vandaag nog niet in huis hebben, kan morgen heel gewoon zijn.
- De stichting streeft naar een goede kwaliteit van dienstverlening waarbij de volgende aspecten een rol spelen: continuïteit, flexibiliteit, effectiviteit, efficiency en vooral de mate van tevredenheid van de cliënt, zijn omgeving en de maatschappij.
- Het dienstenaanbod richt zich primair op cliënten die woonachtig zijn binnen KVT Zwolle.
- Er wordt een netwerk van leerplekken opgebouwd en onderhouden in de omgeving van Zwolle en omstreken.
- Over 5 jaar zijn alle cliënten extern geplaatst.
- Voor iedere cliënt wordt een passende leerplek gerealiseerd, die aansluit bij de vraag van de cliënt. Waardoor er kans op succeservaringen zijn en waardoor het zelfbeeld van de cliënt zal groeien.
- Het wonen en werken is over 5 jaar geheel gescheiden, net zoals dit bij ieder ander in de samenleving.

4.3 Missie

Bovenstaand beschreven visie en doelstelling vormen het uitgangspunt van onze dienstverlening. De vraag van de cliënt staat voorop. Dit wil niet zeggen dat voorbij gegaan moet worden aan de beperking van de cliënt, maar de dienstverlening gaat uit van de mogelijkheden van de cliënt.

De medewerker richt zich op de zelfontplooiing van de cliënt, waardoor de zelfredzaamheid en eigenwaarde van de cliënt wordt bevorderd.

Samenwerkingsverbanden worden aangegaan waar dit de cliënt, de kwaliteit- en de continuïteit van de dienstverlening ten goede komt en maatschappelijk gewaardeerd is.

De richtlijn die wij gemaakt hebben is gebaseerd op het onderzoek dat wij hebben gedaan. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de methode support employment. Door de stappen van de richtlijn samen met de cliënt te doorlopen, wordt er met de cliënt gewerkt aan zijn toekomst.

4.4 Richtlijn

Stap 1 Kennismaking

Als er een nieuwe cliënt binnen komt op de dagbesteding, wordt er gestart met een kennismaking.

Voor de kennismaking met de cliënt wordt er, een aan het werk gerelateerde, overdracht van de woning of de appartementen per mail aangeleverd.

Als de cliënt kennis komt maken, wordt er begonnen met een voorstel ronde, zowel de cliënt als de medewerker stelt zich voor.

De medewerker brengt bij de cliënt de volgende thema's aan de orde;

- Algemene informatie;
 - Naam,
 - Leeftijd,
 - Intelligentie niveau,
- Vrijtijdsbesteding,
- Beroepskeuze,
- Kwaliteiten,
- Valkuilen,
- Vaardigheden,
- Leerdoelen,
- Aanraking met justitie,
- Geldstromingen, (zorg zwaartepakket / Wajong)
- Begeleiding,
- Verzekering,
- Opleiding,
- Re-integratie; wel of niet inschakelen van At-work,
- Afspraken,
- Verwachtingen van de cliënt, omtrent dagbesteding.

De medewerker stelt aan de hand van de kennismaking een cliëntprofiel op. Hoe de medewerker bovenstaande informatie verzamelt ligt niet vastgelegd. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, durf hierbij buiten de kaders te denken. Denk bijvoorbeeld aan verschillende gespreksvormen, het laten maken van een tekening of het invullen van de vragenlijst, enzovoort.

Het doel hiervan is inzicht verkrijgen in de wensen en mogelijkheden van de cliënt, ten aanzien van een externe leerplek. Bij het schrijven van het cliëntprofiel moet de nadruk gelegd worden op de mogelijkheden van de cliënt.

De medewerker zorgt dat de eerste opzet van het cliëntprofiel de volgende dag klaar is. Het cliëntprofiel is dan nog niet af, het moet gezien worden als een werkplan, dat voortdurend uitgebreid wordt. Wij raden daarom aan vanaf de eerste dag een dagrapportage van de cliënt bij te houden. Hierin worden de onderstaande onderwerpen dagelijks gerapporteerd;

- Communicatie, zowel de verbale als non-verbale communicatie.
- Gedrag, wat valt hierin op?
- Interesses,
- Kwaliteiten,
- Leerdoel,
- Afspraken,
- Overig informatie.

Stap 2

Cliëntprofiel opstellen

Om een cliëntprofiel op te zetten, raden wij aan regelmatig een gesprek te voeren met de cliënt. De droom van de cliënt moet vertaald worden naar het hier en nu. Tijdens deze gesprekken hoeft niet alleen over het cliëntenprofiel gesproken te worden. Er kan over alledaagse dingen, zoals; muziek, kleding en vriendschappen, gesproken worden.

Wij adviseren de cliënt aan twee vaste medewerkers te koppelen. De medewerkers stellen samen met de cliënt het cliëntprofiel op. Deze twee medewerkers werken aan het opbouwen van een vertrouwensband met de cliënt. Deze vertrouwensband kan ten goede komen bij de plaatsing binnen de externe leerplek.

De eerste opzet van het cliëntprofiel wordt verder uitgebreid door dieper in te gaan op de thema's die beschreven staan in stap één. Daarnaast worden er met de cliënt samen werkdoelen opgesteld. Per maand wordt er één werkdoel opgesteld. Elk werkdoel moet SMART geformuleerd zijn. SMART geformuleerd houdt in;

- Specifiek: Is er duidelijk wat er behaald moet worden,
- Meetbaar: Wat moet er gemeten/getoetst worden?
- Acceptabel: Is het doel (maatschappelijk) acceptabel
- Realistisch: Is het doel realistisch? Niet te hoog of te laag ingezet?
- Tijdsgebonden: De doelen moeten maandelijks getoetst en afgerond worden. Wanneer een doel na een maand niet behaald is, wordt hij toch afgesloten. Er wordt dan een nieuw werkdoel geformuleerd. Op deze manier blijft de cliënt gemotiveerd. Het werkdoel waar de cliënt aan werkt wordt dagelijks besproken tussen de medewerker en de cliënt.

Wij raden aan binnen Lijn 58 zelf een beroepentest op te stellen. De beroepentest dient als hulpmiddel, bij het uitbreiden van het cliëntprofiel, ingezet te worden. Na afname van de beroepentest, moet naar voren komen, binnen welke sector de cliënt zou willen werken. Het opstellen van de beroepentest, gebeurt door gebruik van visualisatie. Met visualisatie wordt gedacht aan bijvoorbeeld pictogrammen, foto's en/of woordgebruik van de verschillende werksectoren. Hierbij valt te denken aan;

- Groenvoorziening,
- Bouwwerkzaamheden,
- Techniek,
- Horeca werkzaamheden,
- Zorg,
- Metaalbewerking,
- Transport,

De twee aan de cliënt gekoppelde begeleiders, schrijven het cliëntprofiel in samenspraak met de cliënt. Hierin moet duidelijk naar voren komen wat de wensen en mogelijkheden van de cliënt zijn. Het is belangrijk dat de medewerkers de professionele vertaalslag maken. Met het maken van een professionele vertaalslag bedoelen wij, de visie van de medewerker (in samenspraak met het team en de orthopedagoog) op de cliënt. Dit gebeurt aan de hand van de thema's uit stap één.

Bijvoorbeeld: Peter* geeft aan dat hij een klein beetje tekenen kan. De visie van de medewerker hierop zou kunnen zijn; Peter beheerst de fijne motoriek. Dit is onder andere te zien aan het kleuren binnen de lijnen. Peter zou nog meer kunnen werken aan zijn nauwkeurigheid. Wij zien aan Peter dat hij soms te snel werkt. Peter geeft dan aan het toch niet te kunnen. Wij zien dat Peter meer kan dan hij zelf denkt.

*Peter is een fictief persoon.

Stap 3**Cliëntprofiel bespreking**

Ongeveer zes weken na de start binnen Lijn 58 vindt er een cliëntprofiel bespreking plaats. Een week van te voren neemt de medewerker het cliëntprofiel samen met de cliënt door. De medewerker en de cliënt bespreken welke onderwerpen tijdens de cliëntprofiel bespreking zeker aan bod moeten komen.

Het cliëntprofiel wordt besproken met; de cliënt, één van de aan de cliënt gekoppelde medewerkers, coördinerende medewerker en eventueel een persoon uit het netwerk van de cliënt. Tijdens deze bespreking komen de thema's en onderwerpen uit stap één aan bod. Het doel van de cliëntprofiel bespreking is dat er samengewerkt wordt. Dit kan alleen als de cliënt het eens is met zijn cliëntprofiel.

Als de cliënt het niet eens is met zijn cliëntprofiel, zal dit moeten worden aangepast. Wij adviseren daarom de cliënt het cliëntprofiel te laten ondertekenen. Wanneer de cliënt het cliëntprofiel ondertekend heeft, is het wenselijk het eerste werkdoel op te stellen.

Stap 4**Cliënt voorbereiden op werkhouding**

Cliënt wijzen op houding en gedrag, gericht op algemeen maatschappelijk en specifiek gewenste werkhouding.

Onder maatschappelijk gewenste werkhouding wordt gedacht, aan de algemeen, maatschappelijk geldende waarden en normen binnen de Nederlandse cultuur. Denk hierbij bijvoorbeeld, aan de omgang met materiële zaken van jezelf en van een ander. Hiermee moet zorgvuldig om gegaan worden.

Met specifiek gewenste werkhouding wordt gedacht aan de, voor de externe leerplek, specifieke eisen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan veiligheidskleding op de bouwplaats.

De medewerker moet achterhalen welke werkhouding de cliënt beheerst en waar de cliënt nog aan zou moeten werken. Dit geldt op het gebied van de algemeen, maatschappelijke werkhouding, maar ook op het gebied van specifiek gewenste werkhouding.

Om helder te krijgen wat de cliënt al kan en waar de cliënt nu staat, kunnen onderstaande thema's doorlopen worden.

- Tijdsafspraken,
- Algemene afspraken,
- Respect,
- Gesprekstechnieken,
- Autonomie,
- Fysieke belasting,
- Psychosociale belasting,
- Fysische belasting, (zintuigen belasting)
- Veiligheid,
- Communicatie, (non-verbaal en verbaal)

Na het doorlopen van de thema's, op het gebied van werken, wordt duidelijk welke thema's nog aandacht verdienen, zodat in kaart gebracht kan worden wat de cliënt nog moet leren. Op deze manier wordt er gewerkt aan een succeservaring voor de cliënt, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheden van de cliënt. Het streven hierbij is de droom van de cliënt te verwezenlijken.

Bijvoorbeeld: Peter komt binnen met de droom bloemist te worden. Al snel is duidelijk dat Peter in staat is om op tijd te komen. Wat (nog) niet duidelijk is, is of Peter kan werken met scherpe messen. Om dit helder te krijgen, adviseren wij om met Peter bloemen te kopen en een boeket te maken. Tijdens het samen maken van de boeketten zal bekeken kunnen worden hoe Peter omgaat met zijn eigen veiligheid en de veiligheid van zijn omgeving. Is Peter in staat als bloemist met scherpe messen te werken of zal het voor Peter passender zijn werkzaamheden als de bloemen water geven, vegen, sorteren, enzovoort uit te voeren.

Stap 5**Passende werkplek zoeken**

De medewerker die een leerplek voor de cliënt gaat zoeken is bekend met:

- Het cliëntprofiel;
 - Algemene informatie;
 - Naam,
 - Leeftijd,
 - Intelligentie niveau,
 - Belangrijke achtergrondinformatie van de cliënt, met betrekking tot werk. Denk aan het thema: in aanraking met politie en justitie.
- Kwaliteiten,
- Valkuilen,
- Vaardigheden,
- Leerdoelen,
- Begeleiding,
- Opleiding.
- De wet en regelgeving;
 - Leerplichtwet;
 - Arbeidsomstandigheden wet (arbo);

Voor het zoeken naar een geschikte leerplek moeten de bovenstaande thema's helder zijn. De mogelijkheden van de cliënt dienen het uitgangspunt voor een passende plek te zijn, niet de functie-eisen van de werkgever. Als duidelijk is wat de cliënt zou willen op het gebied van werk, kunnen er bedrijven gezocht worden, die eventueel passend zouden kunnen zijn. Met deze bedrijven zal een eerste contact gelegd worden, waarbij helder moet worden of de bedrijven eventueel bereid zijn de cliënt een passende leerplek te bieden.

Hoe het eerste contact met een eventueel passende leerplek verloopt, is medewerker afhankelijk. Met medewerker afhankelijk wordt de manier van contact zoeken bedoeld. Elk persoon vindt een andere manier van contact leggen prettig.

Er kan met de desbetreffende bedrijven contact gelegd worden door;

- Bellen,
- Zonder afspraak op bezoek gaan bij bedrijven,
- Mailen.

Voor de medewerker van Lijn 58 is het belangrijk dat zij creatief en flexibel (leren) denken. Als er bijvoorbeeld een cliënt is, die bij een accountant wil werken, dan kan er een accountant bedrijf gebeld en gevraagd worden of ze een cliënt kunnen gebruiken voor bijvoorbeeld kopieerwerkzaamheden, papier versnipperen of schoonmaakwerkzaamheden. Als een cliënt bij een kinderopvang wil werken, moet de cliënt uitgelegd worden dat voor het begeleiden van kinderen een diploma sociaal pedagogisch werk, niveau 3 nodig is. Als de cliënt desondanks toch graag met kinderen wil werken, kan er gekeken worden, naar de wijze waarop deze cliënt zich gehoord voelt. Bijvoorbeeld door het aanbieden van schoonmaakwerkzaamheden binnen de kinderopvang of een opleiding.

Stap 6**Leerplek analyse**

In stap 5 is het eerste contact met de eventueel passende leerplek gelegd. Bij de leerplek analyse wordt er een bezoek aan de leerplek gebracht door de medewerker van Lijn 58.

Onderstaande thema's zijn helpend om duidelijk te krijgen wat een bedrijf te bieden heeft;

- Sfeer,
- Bedrijfscultuur,
- Werkzaamheden,
- Begeleiding,
- Werktijden,
- Werkdruk,
- Sociale interacties,
- Fysieke belasting,
- Psychosociale belasting,
- Fysische belasting, (zintuiglijke belasting)
- Veiligheid.

Veiligheid kan onderverdeeld worden in veiligheid op het gebied van omgaan met machines, veiligheidskleding, enzovoorts, maar hiermee wordt ook bedoeld de veiligheid die een cliënt hier moet kunnen voelen om zich te ontplooien.

De medewerker gaat het bedrijven analyseren vanuit het cliëntprofiel. Op die manier kan bekeken worden of de omgeving waar de cliënt kan komen werken afgestemd is op de cliënt.

Stap 7**Matching**

Het individuele cliëntprofiel en de leerplek analyse vormen de basis van de matching.

Wanneer de medewerker de leerplek geschikt bevindt, zal de medewerker de cliënt inlichten over de mogelijke leerplek.

De medewerker maakt een afspraak met de cliënt en de leerplek, voor een kennismaking.

Tijdens deze kennismaking, kunnen de cliënt en de medewerker van de leerplek elkaar aftasten. Voor alle drie de partijen (cliënt, medewerker Lijn 58 en de medewerker van de leerplek) moet de matching goed voelen. Als één van de partijen de samenwerking niet ziet zitten, moet er op zoek gegaan worden naar een andere leerplek voor de cliënt. De stappen vijf tot en met zeven worden opnieuw doorlopen.

Wanneer alle drie de partijen de matching zien zitten, kan er een afspraak gemaakt worden voor de cliëntprofiel bespreking. De medewerker van de leerplek, die de cliënt gaat begeleiden, dient daarbij aanwezig te zijn.

Stap 8**Cliëntprofiel bespreking op de leerplek:**

Het doel van de plaatsing op de leerplek, is een succeservaring voor de cliënt. Om een succeservaring te bevorderen wordt het cliëntprofiel dat opgesteld is, samen met de cliënt, de medewerker van Lijn 58 en de leerplek begeleider, besproken. Op deze manier wordt het cliëntprofiel breed gedragen en kan de leerplek begeleider zich afstemmen op de cliënt.

Daarnaast is het belangrijk, dat bij het matchen van de cliënt met zijn leerplek, de leeromgeving is of wordt afgestemd op de cliënt.

Bijvoorbeeld: Peter wil graag binnen een ijsfabriek werken. Peter zou aan het werk kunnen binnen de Ola fabriek. De werkzaamheden binnen de Ola fabriek bestaan vooral uit lopende band werkzaamheden. De werkdruk die bij de functie van een lopende band medewerker komt kijken kan Peter niet aan. Om voor Peter een succeservaring te creëren krijgt Peter de verantwoordelijkheid voor het netjes houden van de werkplekken. Op die manier wordt de werkdruk verminderd en kan de droom van Peter worden verwezenlijkt. De functie wordt aangepast op de mogelijkheden van Peter.

Wij raden aan een leerovereenkomst tussen de cliënt en de leerplek op te stellen. Het doel van een leerovereenkomst is afspraken helder maken. De cliënt en de leerplek tekenen voor akkoord en kunnen elkaar op de gemaakte afspraken wijzen.

In de leerovereenkomst worden onder andere de volgende thema's opgenomen;

- Algemene informatie,
 - Naam,
 - Adres,
 - Telefoonnummer,
 - Email adres,
 - Contactpersoon,
- Werktijden,
- Verantwoordelijkheden,
- Gemaakte afspraken,
- Proefperiode,
- Contractduur,
- Contactmomenten,
- Evaluatiemomenten,
- Verzekeringen.
- Vergoeding/beloning.

De thema's worden tijdens de cliëntprofiel bespreking besproken, waarna de medewerker van Lijn 58 de leerovereenkomst opstelt. Op de eerste werkdag van de cliënt wordt de leerovereenkomst met de cliënt, de leerplek en de medewerker van Lijn 58 doorgenomen en in drievoud ondertekend.

Stap 9**Begeleiding op de leerplek**

Op de eerste werkdag van de cliënt, wordt de leerovereenkomst zoals in stap acht opgesteld, doorgenomen en ondertekend.

De medewerker van Lijn 58 of een medewerker van At-work gaat daarna met de cliënt mee naar de leerplek. Vanaf dat moment wordt er bekeken wat nodig is voor de cliënt. De begeleiding aan de cliënt moet gericht zijn op het aanleren van technische en sociale vaardigheden.

Er is geen standaard aantal uren vast te stellen. Per cliënt zal de begeleiding verschillen. De ene cliënt zal een langere periode, meer of minder intensieve begeleiding vragen, terwijl een andere cliënt dit korter vraagt.

Bijvoorbeeld: Wanneer een cliënt moeite heeft met op tijd komen, ondersteunt de medewerker van Lijn 58 hem hierbij door de eerste tijd mee te gaan naar de leerplek. Wanneer dit goed gaat kan dit afgebouwd worden.

Om de succeservaring te laten slagen is het van belang dat er regelmatig contact is tussen de leerplek en de medewerker van Lijn 58. Minimaal één keer in de week vindt dit contact plaats. Hoe dit contact verloopt, gaat in overleg met de cliënt en de begeleider van de leerplek. De cliënt en de begeleider van de leerplek geven aan hoe zij het contact graag zien verlopen. Dit kan bijvoorbeeld; schriftelijk, telefonisch of per mail.

Één keer in de twee weken gaat de medewerker van Lijn 58 op bezoek bij de leerplek.

Tijdens de bezoeken op de werkplek kan gesproken worden over de voortgang en de doelen van de cliënt. Wat is er nog nodig om tot een succeservaring te komen?

Het hoeft niet altijd over de voortgang en de doelen te gaan. Het kan ook een luchtig gesprekje zijn over alledaagse onderwerpen. Het gaat erom dat de begeleider van de werkplek en de cliënt weten dat zij bij de medewerker van Lijn 58 terecht kunnen als daar behoefte aan is. De medewerker van Lijn 58 moet altijd bereikbaar zijn voor de leerplek.

Belangrijk hierbij is, dat er een vaste medewerker van Lijn 58 aan de cliënt gekoppeld wordt. Deze medewerker is het aanspreekpunt voor de leerplek en de cliënt.

De eerste twee maanden is het belangrijk dat de begeleider van de leerplek dagelijks evalueert met de cliënt. Het is de taak van de medewerker van Lijn 58 het belang van deze evaluatiemomenten over te dragen aan de leerplek begeleider.

Stap 10**Stabiliseren van de begeleiding vanuit Lijn 58 op de leerplek.**

Wanneer de cliënt en de begeleider van de leerplek tevreden zijn over de onderlinge samenwerking, kan de medewerker van Lijn 58 de begeleiding afronden.

De begeleiding dient in kleine stappen te worden afgebouwd. De wekelijkse contactmomenten worden twee wekelijkse contactmomenten. Na behoefte van de cliënt en de begeleiding van de leerplek worden de contactmomenten steeds verder afgebouwd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan vier wekelijkse contactmomenten.

De twee wekelijkse bezoeken worden op dezelfde wijze naar behoefte afgebouwd. Belangrijk blijft wel dat er minimaal één keer in de maand een contact moment blijft. Hoe dit contactmoment vorm gegeven wordt, gaat in overleg met de cliënt en de begeleiding van de leerplek.

Ook bij het stabiliseren blijft het belangrijk dat de medewerker van Lijn 58 altijd bereikbaar is. Wanneer blijkt dat er tijdens het stabiliseren van de contactmomenten signalen komen vanuit de cliënt en/of leerplek, dat het minder goed gaat, moeten de contactmomenten weer geïntensiveerd worden.

Als na verloop van tijd de tevredenheid vanuit beide partijen terug is, kan opnieuw afgebouwd gaan worden. Belangrijk hierbij is dat er gekeken wordt, waar het afbouwen de vorige keer fout liep.

Afbouwen van de contactmomenten is geen doel op zich.

Stap 11**Afronding begeleiding vanuit Lijn 58 op de leerplek.**

Wanneer de samenwerking tussen de cliënt en de leerplek beëindigd wordt, is het uitgangspunt dat de medewerker van Lijn 58, de begeleider van de leerplek en de cliënt een afrondingsgesprek voeren.

In sommige situaties kan het lastig zijn het afrondingsgesprek te realiseren. Voor de succeservaring van de cliënt is het belangrijk dat dit gesprek toch gevoerd wordt. Van hieruit kan de cliënt de leertijd afronden en worden de positieve punten van de leerperiode van de cliënt met nadruk benoemd. Het doel hiervan is, de cliënt in te laten zien dat hij een succeservaring heeft gehad. Daarnaast krijgt de cliënt tips mee, voor een eventueel volgende leer-/werkplek.

Bij cliënten, waar de leerplek vroegtijdig beëindigd wordt, omdat bijvoorbeeld de samenwerking niet goed genoeg verlopen, moet ook de nadruk komen te liggen op wat er wel goed is gegaan. Zo kan er met de cliënt gewerkt worden aan de kwaliteiten, zonder dat de valkuilen uit het oog verloren worden. Op die manier wordt de kans op een succeservaring in de toekomst vergroot. De taak van de medewerker van Lijn 58 is het behouden, indien mogelijk vergroten, van de motivatie van de cliënt.

Tijdens dit afrondingsgesprek komen de volgende thema's aan bod:

- Evaluatie leerperiode,
- Kwaliteiten,
- Valkuilen,
- Samenwerking,
- Inbreng begeleider van de leerplek,
- Inbreng cliënt,
- Inbreng medewerker Lijn 58.

Uitzondering:

Bij plotselinge verandering van woonplek, kan het voorkomen dat de cliënt niet in staat is het afrondingsgesprek met de leerplek te voeren. In dit geval is het van belang dat de medewerker van Lijn 58, die gekoppeld was aan de cliënt, dit gesprek wel voert met de begeleider van de leerplek.

Stap 12

Netwerk onderhouden

Wanneer een cliënt niet meer begeleid wordt vanuit Lijn 58, is het raadzaam de contacten met het bedrijven wel te onderhouden.

Aangeraden wordt, om twee keer per jaar contact te leggen met het desbetreffende leerbedrijf.

Dit kan onder andere door:

- Versturen (kerst)kaart,
- Versturen brief,
- Telefonisch contact,
- Uitnodiging op Lijn 58.

Aangeraden wordt, niet met één vast contactpersoon te werken, omdat de relatie dan verloren zou kunnen gaan, wanneer de contactpersoon stopt met de werkzaamheden.

5. Conclusie

In deze conclusie zullen wij antwoord geven op de onderzoeksvraag.

Hoe dient de instelling de dagbesteding zo te realiseren zodat deze tegemoet komt aan de wensen en mogelijkheden van haar cliënten.

In het door ons verrichte onderzoek zijn veel verschillende aspecten naar voren gekomen. De aspecten zijn onder anderen; werkwijze, omgang met cliënten, vraaggericht werken tegenover aanbod gericht werken en personele bezetting.

In onze deelvragen spreken wij nog over leer-/werkplekken. Tijdens het onderzoek zijn wij alleen gaan spreken over leerplekken. De naam werkplekken is niet passend, omdat dit de indruk wekt dat het om betaalde plekken gaat. Het doel van de externe plaatsing is niet de financiën maar de (succes)ervaring die de cliënt opdoet.

De JP van den Bent stichting heeft als visie werken vanuit de vraag van de cliënt.

Uit de mindmap, die binnen alle lagen van de organisatie is uitgevoerd, komt de term maatwerk veel naar voren. Om vraaggericht te kunnen werken is het belangrijk dat er maatwerk geleverd wordt. Om maatwerk te kunnen leveren, is het noodzakelijk dat de medewerker zijn begeleiding afstemt op de cliënt.

De JP van den Bent stichting is bekend met vraaggericht werken. De dagbesteding werkt momenteel vanuit de methodiek vraaggericht werken. Bij het extern plaatsen van de cliënt wordt er gekeken naar de vraag van de cliënt. Om achter de vraag van de cliënt te komen is het belangrijk dat de medewerker voldoende tijd voor de cliënt heeft.

Hierbij gaan wij er vanuit dat achter de vraag van de cliënt, een droom op het gebied van werk te vinden is. Om de droom van de cliënt te kunnen verwezenlijken is het belangrijk dat er gedacht wordt in de mogelijkheden van de cliënt. Wanneer er uitgegaan wordt van de mogelijkheden van de cliënt, kan er voor elke cliënt een geschikte plek gevonden worden. Belangrijk hierbij is, dat wanneer de cliënt zijn droom uitspreekt, deze droom niet direct wordt onderdrukt. De medewerker moet de cliënt inzicht geven in de benodigdheden om de droom te kunnen verwezenlijken. Bijvoorbeeld wanneer een cliënt aan geeft leidster binnen een kinderdagverblijf te willen worden, is het aan de medewerker van Lijn 58 de cliënt inzicht te geven in de daarvoor benodigde diploma's.

Pas vanaf het moment dat de vraag van de cliënt helder is, kan er door de medewerkers gezocht worden naar een passende leerplek. Om aan te kunnen sluiten bij de vraag van de cliënt is het noodzakelijk dat er constant nieuwe leerplekken binnen en buiten het netwerk van Lijn 58 gezocht worden. Uit ons onderzoek is naar voren gekomen dat het wenselijk is dat de leerplek maatschappelijk gewaardeerd wordt.

Wanneer binnen 3 maanden de vraag van de cliënt nog niet duidelijk is, raden wij aan de cliënt een beroepentest te laten maken. Vanaf eerste dag dat de cliënt op de dagbesteding aanwezig is, wordt er aan de werkhouding van de cliënt gewerkt. Voor verdere uitleg over de werkhouding verwijzen wij naar de richtlijn.

Per cliënt moet bekeken worden in welke behoefte fase uit de piramide van Maslow de cliënt zich bevindt. Voordat een cliënt uitgeplaatst kan worden zal er bekeken moeten worden of aan de basisbehoeften voldaan is. Belangrijk om te weten is dat de behoeften van de cliënt kunnen veranderen.

De behoeften zoals de cliënt ze verwoordt zijn afkomstig vanuit de geschiedenis en waarden en normen van de cliënt. De cliënt is hiermee de enige persoon die weet hoe hij of zij in elkaar zit. De medewerker moet hierop inspelen. De eigen waarden en normen van de medewerker mogen de waarden en normen van de cliënt niet onderdrukken.

Elke cliënt ervaart gebeurtenissen op zijn eigen manier. In de theorie spreekt men van diverse ervaringsfasen, bijvoorbeeld de structurerende of de vormgevende ervaringsfase.

Het is belangrijk de cliënt de ondersteuning te bieden die hij volgens de ervaringsfasen nodig heeft. Bijvoorbeeld een cliënt die in de structurerende ervaringsfase zit, heeft ondersteuning nodig bij het structuur geven aan zijn leven, dus ook bij de dagbesteding die hij volgt. Het is belangrijk dat de medewerker van Lijn 58 weet in welke ervaringsfase de cliënt zich bevindt. De maatschappelijke cultuur wil vaak meer en/of hoger. Wanneer een cliënt niet meer of hoger kan, zet dan ook niet hoger in, voorkom overvraging. Hiermee bedoelen we bijvoorbeeld, dat wanneer een cliënt aan een lopende band werkt en de daar bij behorende taken voldoende beheerst, dit ook genoeg kan zijn. Lopende band werk is maatschappelijk gewaardeerd en passend bij het niveau van de cliënt. Als medewerker van Lijn 58 moet je er rekening mee houden, dat het kan voorkomen dat de cliënt op zijn hoogtepunt functioneert en dat iets meer of hoger niet in zijn mogelijkheden ligt.

Uit onderzoek gebleken dat de methodiek support employment binnen de dagbesteding het beste toegepast kan worden. Support employment stelt de vraag van de cliënt centraal en zoekt een passende, externe leerplek voor de cliënt. De methodiek support employment is daarom in de richtlijn verwerkt. We sluiten de andere vormen van methodiek, zoals verwerkt in de theorie, niet uit.

De medewerkers van Lijn 58 of een medewerker van de woning moet tijdens de werktijden van de cliënt beschikbaar en bereikbaar zijn, voor zowel de cliënt als de leerplek. Wanneer Lijn 58 open is, zullen zij het eerste aanspreekpunt voor de werkgever van de cliënt zijn. Wanneer de cliënt nog niet definitief op de leerplek geplaatst is, zal Lijn 58 het enige aanspreekpunt voor de leerplek zijn. De cliënt zal pas definitief geplaatst worden, als de medewerker, de cliënt en de leerplek het vertrouwen in een succeservaring hebben. Als er zich op de leerplek een onvoorzienbare situatie voordoet, moet een medewerker van Lijn 58 of een medewerker van de woning weg kunnen om de externe leerplek te bezoeken. Daarnaast kunnen er tussen de leerplek en de medewerkers van Lijn 58 vaste afspraken gemaakt worden over de bezoeken. De eerste contacten met de leerplekken zullen gelegd worden door de medewerkers van Lijn 58. Zij hebben de kennis, specialisatie en vertrouwensband met de cliënt en leerplek opgebouwd. Bij praktische zaken kan de medewerker van Lijn 58, de begeleiding van de woning in schakelen. Bijvoorbeeld, wanneer een cliënt voor de werktijd van medewerkers van Lijn 58 naar een leerplek gebracht moet worden.

Het is belangrijk dat de medewerker van Lijn 58 de doelen van de cliënt in de gaten houdt. De medewerker van Lijn 58 bespreekt dit niet altijd openlijk, maar houdt tijdens de werkbezoeken de doelen in het achterhoofd. Op deze manier weet de medewerker van Lijn 58 of de leerplek voldoende uitdaging voor de cliënt biedt.

De medewerker van Lijn 58 moet beloftes die hij doet nakomen. Het motto hierbij is doe wat je zegt en zeg wat je doet. De JP van den Bent stichting verwacht daarnaast ook van haar medewerkers dat zij hun verantwoording nemen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

In contact met de leerplek is openheid en eerlijkheid over de mogelijkheden en beperking van de cliënt belangrijk. De leerplek moet weten wat hij van de cliënt mag verwachten en welke begeleiding de cliënt van de leerplek verwacht. Het is belangrijk dat er gesproken wordt over de cliënt als persoon en niet over de cliënt als zijn beperking. De medewerker van Lijn 58 voorziet de leerplek van tips hoe om te gaan met de cliënt. Wij adviseren dit gesprek samen met de cliënt te laten plaats vinden.

Op de leerplek zelf raden wij aan een buddy voor de cliënt aan te stellen. Een buddy is een werknemer op de externe leerplek, die het vaste aanspreekpunt voor de cliënt is. Als het nodig is, kan een buddy de cliënt nauw betrekken bij de (sociale) interacties en werkzaamheden op de werkplek. Naar mate de cliënt langer werkzaam is, zal de intensiviteit van de begeleiding vanuit de buddy afnemen. Een vast aanspreekpunt blijft belangrijk.

Uit ons onderzoek is gebleken dat het verstandig is, niet meer dan één cliënt per leerplek te plaatsen. Op die manier komt de cliënt beter tot zelfontplooiing binnen de leerplek.

Uit onderzoek is gebleken dat het een idee kan zijn om interne stages, binnen KVT Zwolle aan te bieden. Bijvoorbeeld, wanneer een cliënt in een bloembinderij zou willen werken kan deze cliënt, door een interne stage, verantwoordelijk gesteld worden voor de verzorging van de bloemen en planten binnen het KVT.

Wij adviseren wonen en werken gescheiden te houden. De overdracht van de woning of appartementen van KVT Zwolle aan Lijn 58, moet daarom werk gerelateerd zijn. Informatie die van toepassing is binnen de woonvorm, maar niet werk gerelateerd, hoeft niet overgedragen te worden. Op die manier wordt de privacy van de cliënt gewaarborgd.

Wij raden aan, voor het extern plaatsen van cliënten, gebruik te maken van de kennis en kwaliteiten van bestaande instanties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan jobcoaching bureau At-work.

De wettelijk vertegenwoordiger van de cliënt is verantwoordelijk voor de plaatsing op school. De persoonlijk begeleider van de woning of appartement waar de cliënt woont, heeft regelmatig contact met de wettelijk vertegenwoordiger over de plaatsing op school. De persoonlijk begeleider houdt de medewerkers van Lijn 58 hiervan op de hoogte.

Wij raden aan cliënten vanaf achttien jaar alleen uit te plaatsten naar externe leerplekken. Cliënten beneden de achttien jaar mogen vanwege de leerplichtwet niet naar externe leerplekken uitgeplaatst worden. Zij moeten uitgeplaatst worden binnen scholen. Om deze reden denken wij dat het niet haalbaar is om alle cliënten binnen vijf jaar uit te kunnen plaatsen. Wij raden de medewerkers van Lijn 58 aan, voor leerplichtige cliënten, de leerplichtwet verder te raadplegen.

De JP van den Bent stichting is wettelijk verantwoordelijk voor het verzekeren van de cliënten. Om het onderzoek te kaderen, hebben wij ons niet in het thema verzekeringen verdiept. Wij raden aan dat dit door de medewerkers van KVT Zwolle opgepakt wordt. Vanuit meerdere, door ons ondervraagde bronnen, kregen wij terug dat de verzekering een zeer belangrijk onderdeel van de externe plaatsing is, het gaat hierbij om de WA verzekering, de persoonlijk ongevallen verzekering, de ARBO wet en de CAO. Verder is naar voren gekomen dat het raadzaam is een overeenkomst op te stellen tussen werkgever en werknemer. Wij adviseren dit verder te onderzoeken.

6. Dankwoord

Onderstaande mensen willen wij bedanken voor hun medewerking aan ons onderzoek

Karin Meesters, bedankt voor je begeleiding vanuit school.

We vonden het prettig te ervaren dat jij het vertrouwen in ons had. We kregen de ruimte om een participierend onderzoek te doen, wat niet gewoonlijk is binnen de opleiding.

Door je beeldende manier van praten maakte je ons meerdere keren duidelijk hoever we waren in het onderzoek. Wanneer wij de motivatie even kwijt waren, wist jij ons weer te motiveren.

Sandra Broekhuis, bedankt dat je ons begeleidde vanuit KVT Zwolle. Door je vertrouwen in ons, konden we het onderzoek uitvoeren, op de manier zoals wij die graag wilden. De feedback die we van je kregen, hield ons scherp.

Ton ten Tusscher, bedankt voor de feedback en het beantwoorden van de vragen die we hadden tijdens het onderzoek.

Coördinator en personeel van Lijn 58, bedankt voor jullie geduld en medeleven.

Jullie hebben er lang op moeten wachten, maar het onderzoek is klaar. We hopen dat het ondersteunend zal werken.

Theo aan de Stegge, bedankt dat je bereid was bij de project ondertekening aanwezig te zijn.

Ruud Klarenbeek, bedankt voor de tijd, die je voor ons hebt vrij gemaakt. Op die manier hebben wij ons onderzoek in alle lagen van de organisatie kunnen laten plaats vinden.

At-work, de Boog, leerplichtambtenaar en KVT Tiel, allen bedankt voor het vrijmaken van jullie tijd. Bedankt voor jullie antwoorden op onze interview vragen. Jullie hebben ons mede in staat gesteld onze onderzoeksvragen te beantwoorden. We zijn jullie erg dankbaar.

Bob Broer, bedankt voor de grammaticale controle en je kritische blik.

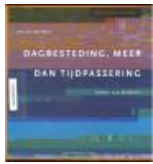
Partners en familie, bedankt voor jullie steun tijdens deze drukke periode.

Tot slot willen wij alle mensen, die hierboven niet genoemd zijn maar ons op wat voor manier dan ook geholpen hebben, bedanken.

Zonder al deze steun en medewerking, was het ons niet gelukt tot dit resultaat te komen.

7. Literatuurlijst

7.1 Boeken



Titel: Dagbesteding meer dan tijdspassering
Auteur: J.P van der boom
Jaar: september 2001
Druk: 1



Titel: *Kennis van doelgroepen*,
Auteur: A.C. Verhoef en H. Hautvast
Jaar:1999
Druk: eerste druk



Titel: Mensen met een verstandelijke beperking
Auteur: P. Hermesen, R. keukens en J. van der Meer
Jaar:2007
Druk: derde druk



Titel: Mensen met een handicap en hun omgeving
Auteur: Hans R.Th. Kröber & Hans J. van Dongen
Jaar: 1997
Druk: vierde druk



Titel: onderzoekstypen in de communicatiewetenschap
Auteur: *F. Wester, K. Renckstorf & P. Scheepers*
Jaar: 2006



Titel: Wat is onderzoek,
praktijk boek methoden en technieken voor het hoger onderwijs
Auteur: Nel Verhoeven
Jaar: 2007
Druk: tweede herziene druk



Titel: Zorg voor mensen met een verstandelijk handicap

Auteur: prof. Dr. G.H. van Gemert

Prof. Dr. R.B. Minderaa

Jaar: 2000

Druk: 5^{de} ongewijzigde druk

7.2 Internetsite

<http://www.adburdias.nl/kwaliteitssysteem.htm>

<http://www.allesovermarktonderzoek.nl/Marktonderzoek/Onderzoeksmethoden/Kwalitatieveonderzoeksmethoden.aspx>

<http://www.baanwaarde.nl/jobcoaching/startpagina-baanwaarde.php>

[http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)

<http://www.digischool.nl/bi/pbb/showconcept.php?concept=1217>

<http://www.encyclo.nl/begrip>

<http://www.historien.nl/?p=11167>

<http://intranet.jpvandenbent.nl>

<http://www.jpvandenbent.nl>

http://www.kenniscentrumcrossover.nl/werk_en_handicap

<http://www.meereffect.nl/articles/mind-mappen/hoe-werkt-mind-mappen.aspx>

<http://www.minvws.nl/>

<http://www.om.nl/publish/pages/86060/1016.jpg>

<http://www.postbus51.nl>

<http://studenten.samenvattingen.com/documenten/show/2458788/>

<http://users.telenet.be/vvo/artikelvanderLinden.pdf>

<http://www.uwv.nl>

<http://www.thesauruszorgenwelzijn.nl/leerlinggebondenbudget.htm>

<http://www.weldergroep.nl>

<http://www.werk.be/assets/werk.be/cijfers-en->

[onderzoek/onderzoek/onderzoeksprojecten/1994_2006/VIONA_05_RPT_SupportedEmployment_samenvatting.pdf?SMSESSION=NO](http://www.werk.be/assets/werk.be/cijfers-en-onderzoek/onderzoek/onderzoeksprojecten/1994_2006/VIONA_05_RPT_SupportedEmployment_samenvatting.pdf?SMSESSION=NO)

<http://www.woorden.org/woord>

7.3 Praktijkbronnen

Naam: William Jacobs
Organisatie: JP van den Bent stichting KVT Tiel
Functie: activiteiten begeleider

Naam: Ellen Ensing
Organisatie: praktijk school de Boog
Functie: stage coördinator

Naam: Hetty Cremers
Organisatie: gemeente Zwolle
Functie: leerplichtambtenaar

Naam: Henry Dam en Mevr. Henrieke Brink
Organisatie: At-work
Functie: job-coach

Naam: Sandra Broekhuis
Organisatie: JP van den Bent stichting
Functie: locatiehoofd KVT Zwolle

Naam: Ton ten Tusscher
Organisatie: JP van den Bent stichting
Functie: locatiehoofd KVT Zwolle

Naam: Ruud Klarenbeek
Organisatie: JP van den Bent stichting
Functie: directeur/bestuurder JP van den Bent stichting

Bijlage 1 Definitie van begrippen

Abstract denken	Denken over zaken die niet direct waarneembaar zijn en die niet rechtstreeks worden ervaren (Houtvast en Verhoef, 1999, p. 54).
Actieve woordenschat	Sommige mensen zeggen meer, dan ze begrijpen.
Ambulante hulp	Hulp in je eigen huis voor een paar uur per week, de hulp/ondersteuning kan verstaan uit verschillende dingen, bijv. het schoonhouden van het huis, maar ook financiën of het helpen opvoeden van de kinderen.
Antropologisch veldonderzoek	Volkenkundig onderzoek
Aspecten	Delen of details van het probleem. (http://realisatietrainingen.nl/pb/aspecten.html)
Associatieve ervaringsfase	De persoon kan eenvoudige ordeningen aan brengen: dit hoort bij dat... Hij weet bijvoorbeeld dat als de tafel gedekt gaat worden, ze gaan eten.
Behoeften	Het begrip behoeften kan gedefinieerd worden als bewustzijn van een ontbering en begeren wat ontbreekt. De mens heeft een oneindig aantal behoeften.
Beperking	Iemand heeft een beperking in communicatieve vaardigheden en/of een beperking in de arbeid, waardoor men in het normale functioneren wordt belemmerd.
Cultuur	Maatschappelijk overheersende waarden en normen van een groep.
Discussie	Gesprek waarbij iedereen zijn mening geeft over een bepaald onderwerp
Empirisch onderzoek	Onderzoek in de praktijk
Etnografisch veldonderzoek	Basisvorm van kwalitatief sociaal onderzoek.
Gezinsvervangend tehuis	Een instelling voor kinderen en jongeren die om wat voor reden dan ook, niet meer bij hun ouders kunnen wonen.
Handelen	Handelen is een deelverzameling van het menselijk gedrag. Alle handelingen die beschouwd kunnen worden als intentioneel of waarbij enig doel werd vooropgesteld, kunnen onder de noemer 'menselijk gedrag' geplaatst worden. Het handelen dat er deel van uit maakt, kan op verscheidene manieren benaderd worden. Met 'handelen' wordt vaak 'sociaal handelen' bedoeld.
Hiërarchieën	organisatiestructuur waarbij mensen de baas zijn over anderen. Synoniem: rangorde `Ieder bedrijf heeft een hiërarchie, ook als de mensen zich als gelijkwaardig gedragen.` gevonden op.
Individen	Afzonderlijk persoon.
Interpreteren	toekennen van een betekenis aan de elementen van een formele taal met betrekking tot de relaties, entiteiten en functies in het echte-wereldbeeld
Interview	Gesprek waarbij iemand vragen stelt en een ander antwoordt
Interviewer	Persoon die een interview afneemt.
Niet normaal functioneren	Als het afwijkt van de gemiddelde menselijke intelligentie.
Normen	Gedragsregels of leefregels die je houden aan de waarden van de groep.
Ondersteuning	Iemand ergens bij helpen.
Participerend onderzoek	Een participerend onderzoek wil zeggen dat jij als persoon betrokken bent binnen de situatie van het onderzoek.

Passieve woordenschat	Sommige mensen begrijpen meer, dan ze zeggen.
Perspectief	Punt van waaruit je naar iets kijkt, Een probleem vanuit een heel ander kant/perspectief bekijken.
Primaire behoeften	Voedsel, kledij, onderdak, seks. Deze behoeften zijn verzadigbaar en veranderen met de beschavingsgraad, de leeftijd, het ras, het geslacht.
Reconstructie	Letterlijk vertaalt herbouw.
Reproduceren	Weergeven / weder voortbrengen.
Rett syndroom	Een syndroom wat alleen bij meisjes/vrouwen voor kan komen. Er is in de eerste 5 tot 48 maanden sprake van een normale ontwikkeling bij de baby, daarna verliest de baby de vaardigheden op het gebied van motorisch en sociaal functioneren, wat het allemaal al geleerd heeft.
Secundaire behoeften	(=sociale behoeften): onderwijs, cultuur, sport. Deze behoeften Zijn afhankelijk van de beschavingsgraad; ze zijn aanstekelijk, onderling vervangbaar en heel vaak irrationeel. In onze samenleving tenderen de sociale behoeften van het individuele naar het collectieve. Het betreft niet alleen de behoefte aan veiligheid, aan infrastructuur, aan recreatie, steeds meer is in de zorg voor bijvoorbeeld verpleging of pensioen, een tendens naar individualisering ontstaan.
Semantische structuur	Deze structuur lijkt op een netwerk dat het concept van de originele tekst en haar onderlinge relaties bevat. Omdat deze structuur de betekenis van de tekst bevat, wordt het <i>semantische structuur</i> genoemd.
Stoornissen	Wanneer een orgaan of lichaamsfunctie ontbreekt, afwijkingen vertoont of beschadigd is (Houtvast en Verhoef, 1999, p. 194).
Structurerende ervaringsfase	De persoon kan structuur herkennen en aanbrengen, dit betekend dat ze meer dan twee zaken met elkaar in verband kunnen brengen, of dat hij een ordening kan aanbrengen in een reeks handelingen.
Subcultuur	Door een relatief kleine groep aangehangen wijze van leven met normen die los staan van en soms indruisen tegen die van de heersende cultuur.
Support	Begeleiders zullen mensen met een verstandelijke beperking ondersteunen in het verwezenlijken van hun wensen.
Syndroom van down	"Aandoening waarbij er sprake is van een extra chromosoom 21 (trisomie 21). Het gevolg is een complex van ziekteverschijnselen zoals een groot breed hoofd, een typerende huidplooi in de ooghoeken en geestelijke achterstand". (http://www.digischool.nl/bi/pbb/showconcept.php?concept=1217).
tertiaire behoeften	(=luxebehoeften): verre reizen, een paard, meerdere auto's.
Vaardigheden	Een handeling die een persoon doet om zijn doel te bereiken. Een ander woord voor vaardigheden is competenties.
Verstandelijke beperking	Een aantoonbaar lager dan gemiddeld intellectueel functioneren, dat samengaat met tekorten in twee of meer van de volgende vaardigheden: communicatie, zelfverzorging, wonen, sociale vaardigheden, deelname aan de samenleving, zeggenschap, gezondheid en veiligheid, toegepaste kennis, vrijetijdsbesteding en werk" (Houtvast en Verhoef, 1999, p. 225).
Vormgevende ervaringsfase	Een persoon kan zelf vorm geven aan zijn leven, hij heeft zijn eigen smaak en maakt zijn eigen keuzes.
Voorspelbaarheid	Weten wat er gaat gebeuren.
Waarden	Iets waar een persoon of een groep van personen belang aan hecht, dit leidt vaak tot het stellen van al dan niet geschreven normen; voorbeelden van waarden zijn: "gezondheid", "vrijheid", "zekerheid", "geluk". De mogelijke opbrengst bij het op de markt brengen van een goed of dienst.
Zelfbehoud	Drang om in leven te blijven.

Bijlage 2 Theorie Mindmap

Mindmappen

Het woord mindmappen klinkt apart, maar het is een simpelere manier om aantekeningen te maken en te verwerken. Bij mindmappen teken en schrijf je tegelijk. Het zorgt er voor dat je een A4-tje makkelijker volschrijft. Het zorgt er verder voor dat het minder vermoeiend is dan het maken van pentekeningen.

Beter onthouden

Mindmappen heeft verschillende voordelen: de standaard manier van aantekeningen maken helpt je bijvoorbeeld weinig bij het onthouden van wat je schrijft. Mindmappen past veel beter bij de manier waarop je hersenen informatie opslaan. Door meerdere kleuren, plaatjes en verbindingen te maken leg je sterkere associaties aan - ook het geheugen werkt voornamelijk door associaties.

Beter overzicht

Mindmapping is een techniek om structuur en overzicht te houden. Wanneer je aantekeningen maakt tijdens een training of cursus kun je makkelijk en eenvoudig je aantekeningen over een bepaald onderwerp uitbreiden, terwijl het toch overzichtelijk blijft. Wanneer je klaar bent, kun je een bijgewerkte en complete versie maken van je mindmap.

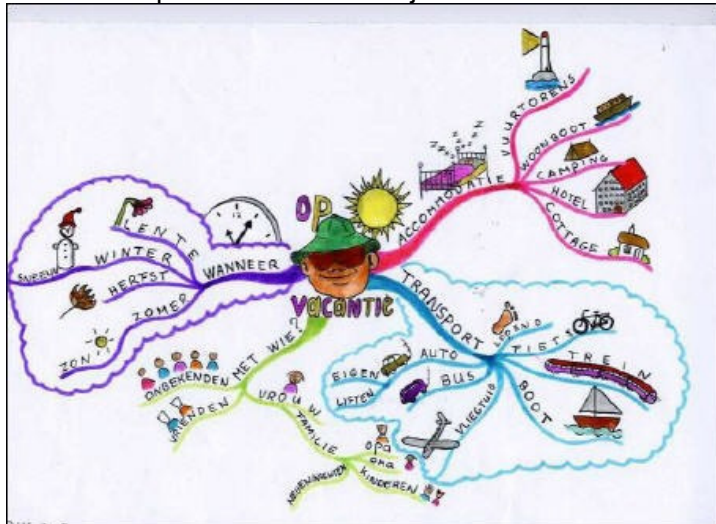
Hoe werkt mindmappen?

Een makkelijke manier van mindmappen word ook wel woordspin genoemd. Kinderen op basisscholen werken veelvuldig met deze techniek.

Schrijf het kernwoord waar je over na wilt denken, of waar je aantekeningen over wilt maken, in het midden van een vel papier.

Je zorgt er voor dat de groep waarmee je gaat mindmappen even nadenkt over het woord en laat ze dan alle woorden zeggen. Deze woorden schrijf je op het vel papier. Wanneer niemand meer woorden weet kijk je met z'n allen naar het vel papier. Je gaat opzoek naar het verband tussen sommige woorden. Hierbij zorg je er voor dat je deze gegroepeerde woorden een kleur of nummer krijgen. Wanneer alle woorden zijn gegroepeerd zoek je naar het overkoepelende woord.

De overkoepelende woorden zijn kernwoorden die voor de groep/persoon belangrijk zijn.



Bijlage 3 Theorie 7S-model

Het 7S-model biedt elke organisatie handvatten om de organisatie te beschrijven en te analyseren. Het model wordt 7S-model genoemd omdat alle factoren waar de organisatie mee te maken heeft met een “S” begint.

Het 7S- model is onderverdeeld in “harde s'en” en “zachte s'en”. De harde factoren zijn goed vast te stellen en te identificeren. De harde factoren zijn strategie, structuur en systemen. De zachte factoren zijn een onderdeel van de cultuur binnen de organisatie. Ze worden voor het grootste deel bepaald door de mensen die er op dat moment werkzaam zijn. Hierdoor kunnen de zachte factoren veranderbaar zijn. De zachte factoren zijn style, shared values, staff en skills.

Hieronder lichten we de 7S-modellen inhoudelijk toe.

Strategie

- Het gaat bij strategie om de visie, doelstelling en het uiteindelijk te behalen resultaat van de organisatie.

Structuur

- De structuur zegt iets over de vormgeving van de organisatie, bijvoorbeeld via een organogram. In de structuur staat ook omschreven welke verantwoordelijkheid en taken de medewerkers, locatiehoofden, clustermanager en directie hebben.

Style (stijl van management)

- De manier waarop het handelen en gedrag van de managers op de medewerkers overkomen. Directief of meer coachend naar hun medewerkers?

Shared values (gemeenschappelijke waarden)

- Bij shared values kun je antwoord geven op de volgende vragen:
 - Wat is de cultuur van de organisatie?
 - Wat verwacht JP van den Bent stichting van de werknemers en andersom?

Systeem

- Systemen omvat alle informele en formele werkwijzen, voorschriften, procedures en afspraken volgens welke de processen dienen te verlopen. Hierin staat omschreven op welke manier besluiten worden genomen en welke overlegstructuren er in de organisatie aanwezig zijn.

Staff (personeel)

- Waar wordt er na gekeken als er een team wordt samengesteld of als er nieuw personeel aangenomen gaat worden. welke kwaliteiten heeft een personeelslid nodig?

Skills (sleutelvaardigheden)

- Skills spelen op twee niveaus een belangrijke rol: op organisatieniveau en op medewerkerniveau. Op organisatieniveau gaat het om kenmerken van de organisatie. Op medewerkerniveau gaat het om competenties.

Bron:

- Het boek van Karin, hoofdstuk: 7S- model (managementstijl).
- De sheets die Mirella van Faassen van Han Dekker heeft gekregen in major 3, bij project noorderzon.

Bijlage 4 Tips begeleiding moeilijk lerende jongeren

Onderstaande brief geeft praktijkschool de Boog aan begeleiders van stageplekken. Deze tips en handvaten kunnen ook overgenomen worden door Lijn 58.

Tips voor het begeleiden van moeilijk lerende jongeren.

Moeilijk lerende jongeren hebben vaak een wat andere manier van leiding geven nodig. Hieronder geven we een aantal handvaten en tips hoe u met deze jongeren makkelijker om kunt gaan.

1. *Korte en duidelijke uitleg*, en herhaal zonnodig meerdere malen.
2. *Geen moeilijk taalgebruik*.
3. In het begin *1 opdracht tegelijk*.
4. *Eenvoudige werkzaamheden* aanbieden.
5. Geef duidelijk aan wat er die dag gaat gebeuren: *structuur aanbrengen*.
6. Probeer rustig te blijven, *geduld* dus.
7. Een *grapje maken* werkt vaak beter dan kwaad worden.
8. *Werkhouding*: probeer niet op alle kleine dingen commentaar te geven, anders wordt het zo negatief. Hou de grote en belangrijke dingen aan en probeer ze daarin te sturen.
9. *Gedrag*: Geef aan wat wel en niet kan in het bedrijfsleven, en geef duidelijk aan wat jouw grenzen zijn, in de omgang met chef-werknemers.
10. Geef hem of haar *veel complimenten*, als dingen goed gaan (ook al zijn het hele kleine vorderingen).
11. Probeer hem of haar *te stimuleren om dingen steeds beter te doen*. Zorg dat het een uitdaging blijft, ze moeten zich blijven ontwikkelen, het is bijna nooit klaar.
12. Zorg dat ze *constant door blijven werken*, dus niet even wachten op bijvoorbeeld een wasmachine, maar laat ze dan tussendoor even wat anders doen.
13. Hebben ze een bepaalde klus onder de knie, probeer dan dat het *tempo* opvoeren.
14. *Beoordeling*:
 - Probeer in het begin niet te hoog te beoordelen.
 - Leg ook uit waarom ze bijvoorbeeld een voldoende krijgen.
15. *Sfeer* tijdens het werk is heel belangrijk, bij een goede sfeer functioneren deze leerlingen beter.

Bijlage 5 Mindmap Ruud Klarenbeek

Datum: Gesprek op 27 november 2009

Naam: dhr. Ruud Klarenbeek, directeur van de JP van den Bent stichting,

Onderzoeksvorm: Mindmap, uitgewerkt aan de hand van het 7-s model.

Onderzoekers: Myra Holwerda, Leonie Machielsen en Mirella van Faassen.

Strategie

Visie/missie; Doelstelling; Resultaat

- Volgens Ruud begint de dagbesteding bij de wasmachine. Bij hun thuis kwam eerder een vrouw die hielp met de was (handwas). Deze vrouw had een verstandelijke beperking. Toen hun thuis een wasmachine kregen, hadden ze de hulp van die vrouw niet meer nodig, omdat de wasmachine het werk deed. Vanaf dat moment had de vrouw geen dagbesteding meer.
- Het belangrijkste bij dagbesteding is maatwerk, onder maatwerk verstaat Ruud:
 - De juiste mensen bij de cliënt zoeken. Een cliënt heeft ondersteuning nodig, zoek de juiste, professionele persoon op, die de cliënt die ondersteuning kan bieden.
- Kijk naar waar de cliënt goed in is.
- Zorg dat de activiteiten voor de cliënten passend en boeiend zijn.
- Het is belangrijk dat de dagbesteding “er toe doet, voor de cliënt zelf, maar ook voor zijn directe omgeving”.
- Voor de cliënt zelf en voor zijn omgeving moet het een toegevoegde waarde zijn.
- Loonwaarde is ook belangrijk, maar kijk hierbij wel naar de continuïteit.
- Zorg dat de cliënt zich gewaardeerd voelt in wat hij/zij moet doen.
- Cliënt is zelf verantwoordelijk en heeft dus verplichtingen.
- Maatschappelijk gewaardeerd.

Structuur

Verantwoordelijkheid medewerkers

- Medewerkers ondersteunen:
 - Vergelijking met een rolstoel → de rolstoel is een instrument bij iemand die niet kan lopen, je kunt de rolstoel niet weghalen, als de rolstoelgebruiker zich wil verplaatsen. Bij medewerkers werkt dit ook zo, een medewerking moet ervoor zorgen dat hij/zij de cliënt compenseert, met bijv. plannen of structuur aanbieden.
- De dagbesteding is verantwoordelijk voor het motiveren voor iets wat hij/zij niet leuk vindt. De dagbesteding motiveert de cliënten tot een activiteit.
- De woningen moeten de cliënt motiveren om naar de dagbesteding te gaan.

Verantwoordelijkheid locatiehoofden

- Medewerkers ondersteunen.
- Medewerkers coachen.
- Randvoorwaarden stellen.

Verantwoordelijkheid clustermanager

- Zie verantwoordelijkheden locatiehoofden.

Verantwoordelijkheid directie

- Zie verantwoordelijkheden locatiehoofden.

Overig

- Daar waar het gebeurt (in welke laag dan ook), moet hij/zij zich verantwoordelijk voelen en deze verantwoordelijkheid ook nemen. Voorbeeld van een stoel. Heb je als werknemer geen goede stoel, zorg ervoor dat je een goede stoel krijgt, je kunt dit zelf regelen, je stelt de leidinggevende wel op de hoogte, maar je regelt de stoel

- uiteindelijk zelf.
- Leidinggeven gaat over personen. Facilitaire dingen moeten gewoon geregeld worden.

Style

Aanstelling personeel

- Maatwerk. De juiste professionele persoon bij elk type ondersteuning zoeken. Het is belangrijk dat de persoon die er werkt het leuk vindt en dat zijn/haar hart er ligt... de mensen die in de dagbesteding werken moeten het prettig vinden om in regelmaat te werken.

Scholing/trainingsbeleid

- Als het in het belang van de cliënt is, dan regelen.
- Wil je de vraag van de cliënt kunnen beantwoorden + de diversiteit ervan, dan veel scholing.
- Binnen de JP wordt nu al veel scholing geboden, zie hiervoor verder de onderzoeken: HPO en benchmark onderzoek.

(blijvende) Aansturing personeel

- Functioneringsgesprekken/POP, dit zijn instrumenten, maar tijdens de functioneringsgesprekken moet er eigenlijk niet nieuws aan de orde zijn. Evt. toekomstverdieping, uitdagingen etc.
- In gesprek blijven, met collega's, coördinator, leidinggevende), houdt contact.
- Intervisie → dilemma's delen.
- Vergadering → dienstverlening verbeteren
- Organisch bouwen → je kunt morgen niet iets anders doen. Je moet meegaan met de ontwikkelingen die spelen. Je krijgt signalen uit de omgeving, waardoor je bijv. een ander instrument kan inzetten. Redeneren vanuit belangen, je brengt de belangen van een ander in beeld, je hebt het erover, hoe komt iemand erbij?

Shared values

Gemeenschappelijke waarden

- Maatwerk.
- Kijk naar competenties van mensen.

Wat verwacht de JP van zijn werknemers en andersom

- Verantwoordelijkheid nemen en dit ook doen.
- Mensen ondersteunen.
- Zaken ontwikkelen, zie bijv. de werkgroep, medewerkers mogen hierbij ook meedenken.

Systeem*Organisatiedoelen*

- Maatwerk.
- De individuele doelen van de cliënt moeten behaald worden.
- Nu meer dagbesteding (vraag cliënten), omdat er geen passende dagbesteding voor de cliënten geboden wordt.
- Blijf ingang geven op de vraag. De verantwoording ligt diep in de organisatie.
- Integrale verantwoordelijkheid is voor het management.
 - Kwaliteit van dienstverlening.
 - Kwaliteit van arbeid.
 - Kwaliteit van het facilitaire deel, middelen, financiën etc.

Cliëntgerichte doelen

- Wat de cliënt aangeeft.
- Bij dagbesteding waar leermomenten zijn, ook een plan maken.
 - Het OP gescheiden houden van dit plan.
- In gesprek gaan. Kijken naar lange/korte termijn.
- Wat voor jezelf geldt qua arbeid, vertaal dit naar de cliënt/omgeving.

Staff*Personeelsselectie*

- Passende deskundigheid, scholing, kernkwaliteiten zoeken. Maar ook kijken naar culturele gronden, wat past daarbij?
- Kijken naar competenties van een team en kijken naar wat een team nodig heeft. Het is belangrijk dat er veel verschillende kwaliteiten binnen een team zitten.
- Zorg dat mensen gemotiveerde, onderbouw dit, keuzes heeft waarom iemand wel/niet.

Skills*Kenmerken organisatie*

- Diversiteit.
- Maatwerk.
- Volg de vraag, dan diversiteit.
- KVT → veel flexibeler (sleutelwoord). Wat je neerzet moet flexibel zijn.

Overig

Om cliënten uit de sfeer van de dagbesteding te halen, daar waar het kan (van plakken/knippen naar bezigheden). Voor de cliënt moet dagbesteding een toegevoegde waarde zijn. Het moet er toe doen voor de cliënt en zijn omgeving.

Bijlage 6 Mindmap locatiehoofden en clustermanager

Datum: 9 december 2009

Naam: Theo aan de Stegge, clustermanager van de JP van den Bent stichting, Ton ten Tusscher en Sandra Broekhuis, locatiehoofden van de JP van den Bent stichting, locatie KVT Zwolle.

Onderzoeksvorm: mindmap uitgewerkt aan de hand van het 7-s model.

Onderzoeker: Myra Holwerda

Strategie

Visie/missie; doelstelling; Resultaat

- Bevredigend
- Divers
- Deskundigheid
- Cliënten die met plezier naar dagbesteding gaan.
- Als cliënten iets aan hun ontwikkeling hebben kunnen doen
- Inzicht in hun eigen problemen
- Perspectief
- Toekomstperspectief, dat ze er wat aan hebben voor later
- Dat ze het als zinvol zien
- Vraag doel en met plezier
- Veelzijdig
- Afwisselend
- Individueel gericht.
- Instrueren van omgeving (hoe gaat het met ze)
- Verschillende begeleidingsstijlen

Doelstelling

- Over 5 jaar niet meer beneden, wat in zou houden: alle cliënten extern geplaatst
- Goed netwerk
- Niet praten maar doen
- Medewerkers groot netwerk opzetten voor toekomst
- Ruimdenkend maar wel nuchter
- Het moet realistisch zijn.

Missie

- Alle medewerkers zo deskundig worden dat ze zelfstandig kunnen functioneren.
- Dat er voor elke cliënt individueel gekeken word of de dagbesteding wat kan betekenen. Dat het per definitie niet betekend dat schoolkinderen naar de kameel gaan. er zal dan gekeken moeten worden naar de mogelijkheden binnen de dagbesteding qua schoolwerk.
- Dat cliënten iets zinvols mee gegeven kan worden in het jaar dat ze op KVT Zwolle wonen.

Structuur

- Eigen verantwoordelijkheid
- Medewerker moet antwoord kunnen geven op de vraag van de cliënt.
- Verantwoordelijkheid van de locatiehoofd is voorwaardenscheppend. Ze moeten zorgen voor wonen en dagbesteding.
- Rol van Theo geldt als voorwaarde scheppend zodat iedereen zijn werk goed kan doen
- Project volgen, toetsen, hoe gaat het, van een afstandje kijken, helikopterview. Dat medewerkers ook ruimte voelen zodat ze zich kunnen ontwikkelen.
- Kijken naar het team, aparte medewerkers, dienstverlening,
- Van uit een vast systeem werken
- Zwolka richt zich nu teveel op het aanbod. Binnen Lijn 58 gaan we werken vanuit de vraag van de cliënt.
- Hier proberen te regelen maar op termijn toch uitplaatsen.
- Kijken naar wat een cliënt kan en denk hierbij niet in grote dingen maar in kleine dingen.

Style

- Open
- Aanspreekpunt zijn
- Stimuleren
- Controleren
- Weten waar mensen goed in zijn
- Positief benaderen
- Enthousiastmeren
- Mensen het gevoel geven dat het kunnen dan kunnen ze het ook
- Lachen met mensen, humor met een knipoog
- Relativeren
- Consequent en betrouwbaar zijn
- Voorspelbaar (word gezien als negatieve klank)
- Mensen concreet helpen
- Leiding gevende moet een duidelijk antwoord geven
- Managen is een spel waarin er verschillende wegen zijn om je doel te bereiken, ook kun je verschillende facetten inzetten om alsnog je doel te bereiken bij de medewerkers.
- Coachend
- Integer
- functioneel
- Mensen elkaar ook helpen dat ze zoeken naar antwoorden onder collega's
- Je moet wel streng zijn
- Medewerkers dienen te allen tijde hun Verantwoordelijkheden te nemen
- Er om heen draaien kan niet. Als je iets beslist, omdat je iets anders inschat dan moet je, je fouten kunnen toegeven. Daarmee kun je van elkaar leren als je als leidinggevende een fout maakt dan kun je iets niet van je medewerkers verwachten

Shared values

- Hard werken
- Dat ze staan, achter wat ze doen
- Zeg wat je doet en doen wat je zegt
- Overtuiging dat je gaat voor de cliënten, maar hoe
- Respect menselijkheid
- Geen verschil tussen wonen en dagbesteding

- Herkend dat het een andere uitdaging is. middelen zijn anders. De overtuiging moet het zelfde zijn.
- Nuchterheid mag ook cultuur zijn, relativeren. Mensen zich niet verliezen
- Elkaar voort helpen
- Proberen te begrijpen hoe de problemen in elkaar zitten.
- Kwaliteit moet hoog zijn.
- Kwaliteit is een beleving. Denk aan dit onderzoek
- Iedereen beoordeeld de dingen vanuit zijn beleving

Systeem

- Genoeg investeren in hoe je de dingen wilt hebben.
- Als je de visie helder en duidelijk hebt hoeft er minder vergaderd te worden.
- Cliënten centraal. Alle afspraken die daar uit komen daar moet je een structuur voor vinden.
- Je moet voortdurend overleggen met elkaar, om de basis duidelijk te hebben
- Van zelf sprekendheid. Je hoeft niet elke keer weer terug te komen.
- Er moet wel overleg plaats vinden voor de hulpvraag. Dat iedereen weet hoe dat moet gebeuren
- Niet praten maar doen.
- Doel is begeleiden maar niet vergaderen
- Wanneer je een goed rapportage systeem hebt hoeft je ook minder te vergaderen.
- De lijn in stand houden met wie je dingen oplost. Heb je problemen op de groep dan praat je met collega's en je coördinator. Daarna naar locatie hoofden. Soms ga je daarna nog naar Theo om overleg te nemen.
- Vergaderen
- Coördinatoren overleg (vanaf januari coördinator)
- Komen er dingen op je pat dan ga je er mee aan de gang en laat je het niet liggen voor je collega's.
- Begeleider cliënt
- Het zou mooi zijn als cliënten elkaar dingen gaan leren. Of dat cliënten aan medewerkers dingen gaan uitleggen. Een soort van overdracht van kennis die cliënten bezitten.
- Medewerkers en locatie hoofden en coördinator.
- Binnen de JP van den Bent stichting wordt informeel hoog gescoord

Staff

- Medewerkers moeten lef hebben en zich zelf ter discussie durven stellen, grappige / humoristische mensen.
- Dat ze ook anders durven te doen
- Eigenwijze mensen
- Grenzen stellen
- Er wordt ook wel naar normen en waarden van mensen gekeken, niet zo zeer dat dit een doorslag geeft, maar het is wel prettig werken als mensen al dingen in hun eigen leven ook zo doen. troep ziet liggen en die ruimen dat op.
- Het bespreekbaar durven stellen van normen en waarden. Het open communiceren.
- Kunnen meta communiceren. (praten over de manier van praten)
- Je staat met mensen die je hebt. Je hoopt dat het met elkaar klikt. Je krijgt geen garantie van eigenschappen van mensen. Je moet ook geluk hebben met de dingen die je tegenkomt. Als je gelijk zware onderwerpen krijgt dan, is dat niet bevorderlijk voor je team. Het kan ook wel helpen waardoor je vooruit komt in je team

Bijlage 7 Mindmap werkgroep/personeel Lijn 58

Datum: 9 december 2009

Naam: Werkgroep/personeel Lijn 58 van de JP van den Bent stichting. Leonie Machielsen zit bij deze mindmap als lid van de werkgroep.

Onderzoeksvorm: Mindmap, uitgewerkt aan de hand van het 7-s model.

Onderzoeker: Mirella van Faassen

Strategie

Visie/missie.

- Vraag cliënt staat voorop
- Uitgangspunt is werken aan toekomst
- Er moet uitgegaan worden van mogelijkheden
- Het moet zinvol zijn voor de cliënt, geen vrijetijdsbesteding
- Eigenwaarde moet groeien door succeservaring
- Beter zelfbeeld / trots zijn
- Respect voor en van anderen
- Doen wat er in de mogelijkheid ligt van de cliënt
- Iedere vraag wordt serieus genomen en met deskundigheid ingevuld in samenspraak met de cliënt
- Ruimte geven/ bieden
- Verantwoordelijkheid geven en nemen

Doelstelling.

- voor iedereen een passende plek realiseren, die aansluit bij de vraag van de cliënt
- gebruik maken van kwaliteiten en kennis van bestaande instanties, jobcoach enz., buiten het KVT zodat cliënten ook ervaren dat e nar hun werk- leerplek gaan.
- Succeservaring en eigenwaarde van cliënt late groeien waardoor ze een beter zelfbeeld krijgen
- Zinvol voor de maatschappij
- Wonen en werk gescheiden net zoals bij ieder ander

Structuur

Verantwoordelijkheid medewerkers.

- Vraaggericht werken
- Verantwoordelijkheid
- Maatwerk
- Contacten onderhouden en opbouwen
- Zinvol
- zeg wat je doet en doe wat je zegt
- structuur bieden
- veilige omgeving creëren
- creatief denken
- vraag van de cliënt
- daginvulling
- denken in mogelijkheden
- signalen van de cliënt oppikken en doorgeven/meenemen

Verantwoordelijkheid locatiehoofden, clustermanager, directie

- contactueel
- scholing bieden

- verantwoordelijkheid geven en nemen
- aansturen
- voorwaarden scheppen
- ondersteunen
- mogelijkheden bieden → vrijheid in doen en creativiteit
- vertrouwen geven
- denken in mogelijkheden
- ondersteunen
- voorwaarden scheppen
- eindverantwoording
- kaders bieden
- beleid
- luisteren naar de werkvloer, signalen oppikken en meenemen
- financieel beleid

Style

De manier van handelen en gedrag van manager en leidinggevende naar medewerkers.

De manier van handelen en gedrag van medewerkers naar elkaar toe.

- Open communicatie
- Duidelijkheid
- Ruimte bieden
- Vertrouwen geven en krijgen
- Fouten mogen maken
- Coachende stijl maar binnen kaders
- Open sfeer
- Toegankelijk
- Creatief → denken in mogelijkheden in plaats van in onmogelijkheden
- Betrokkenheid

Shared values

Wat verwacht de JP van zijn werknemers en andersom.

- Transparant
- Creativiteit
- Vraag achter de vraag zien
- Vraaggericht werken
- Verantwoordelijkheid geven en nemen
- Cliënten nemen zoals ze zijn en hierop inspringen
- Professionaliteit → ieder op zijn eigen gebied
- Aansturing vanuit de JP

Wat is de cultuur binnen de dagbesteding van de JP van den stichting.

- Open communicatie
- Vertrouwen geven en krijgen
- Open sfeer
- Betrokkenheid
- Welkom voelen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Professionaliteit
- Van mogelijkheden uitgaan
- Uitrusten dat we trots zijn op ons
- Succeservaring op laten doen
- Goede samenwerking met de woningen/appartementen

- Verwachtingen uitspreken
- Respectvol
- Maatwerk
- Realistisch dagdromen
- Humor

Skills

Kenmerken organisatie

- Platte organisatie
- Laagdrempelig
- Korte lijnen
- Vrijheid
- Verantwoordelijkheid laag in de organisatie
- Open communicatie
- Vertrouwen

Competenties medewerkers,

- Leidinggeven / coachen
- Leren beter improviseren → bereiken door het te gaan doen, team staat het toe dat er fouten gemaakt mogen worden, om te kunnen leren
- Motiveren van cliënten
- Mogelijkheden weten van een jobcoach (aanbieden, uitbreiden, cliënt aan de hand nemen, kennis van financiën, onderhouden van contacten, professioneel kunnen handelen door kennis (iedereen))

Hoe wil je dit realiseren, bijvoorbeeld door een training, zo ja welke training wil je hier dan opzetten?

- Als de dagbesteding draait zullen er vanzelf punten zijn waar op teamleden (vast)lopen. Hier dan cursus of training voor kunnen volgen

Systeem

Op welke manier worden besluiten genomen.

- Besluiten nemen
- Open communicatie
- Overleg
- Samenspraak
- Verantwoordelijkheden daar waar ze horen
- Daadkracht
- Doe wat je zegt, zeg wat je doet
- Doelgericht
- Buiten kaders denken

Welke overlegstructuren willen jullie binnen de dagbestedingen hebben.

- Intervisie
- Luisteren naar elkaar
- Tussen neus&lippen door → buiten structuur om
- Vergaderen → gericht op team niet op cliënt tenzij noodzakelijk. Startfase vergaderen één keer in de twee weken, daarna één keer per maand / zes weken
- Regelmatig coachings gesprekken

Staff

- Waar wordt naar gekeken bij het aanstellen van nieuw personeel voor de dagbesteding.
- Moet in het team passen

- Aanvulling zijn voor het team
- Creatief zijn
- Zelfreflectie kunnen toepassen
- Humor
- Een Doener zijn (bedoeld hiermee niet passief handen moeten wel uit de mouwen komen)
- Iemand die zegt wat hij doet en doet wat hij zegt.

Welke kwaliteiten heeft een personeelslid, en tevens een team, nodig om binnen de dagbesteding te kunnen werken.

- Doorzettingsvermogen
- Kwetsbaar durven opstellen
- Duidelijkheid
- Positiviteit
- Structuur
- Humor!
- Sfeer
- Lef hebben
- Eerlijkheid
- Nieuwe stappen durven zetten
- Openheid
- Creatief denken
- Durven aanspreken
- Feedback kunnen ontvangen
- Schakels in elkaar laten vallen → gebruik maken van elkaars kwaliteiten
- Één team vormen
- Vertrouwen
- Iedereen mag zichzelf zijn / respect

Bijlage 8 Interview At-work

Datum: 11 januari 2010

Naam: Henry en Henrieke, jobcoach At-work

Onderzoeksvorm: Uitgewerkt aan de hand van het 7-s model.

Onderzoekers: Myra Holwerda en Leonie Machielsen

Skills

- Het is belangrijk dat er gekeken wordt naar wat de cliënt wil en kan (de vraag achter de vraag) Het kan dan wel zo zijn dat er nog veel moet gebeuren, voordat werk zal slagen, maar de cliënt moet wel de wil hebben het te laten slagen. Om ze te motiveren werken we met beloningssysteem. We werken aan het zetten van stappen. Als je merkt dat het niet goed gaat, moet er nog beter gekeken worden naar de vraag achter de vraag. Wat is de achterliggende gedachten dat het niet gaat, daarop moeten we aansluiten. Het is heel belangrijk dat je een cliënt hiervoor leert kennen. Je kunt een cliënt ook leren kennen, door gesprekjes, waarvan je denkt dat het nergens over gaat. Het hoeft niet altijd een gesprek te zijn met de doelen op tafel. De jobcoach moet deze doelen wel in de gaten houden. Wanneer het zelfvertrouwen groeit, is dit een goede weg naar de succeservaring. Veel complimenten geven. Kijken naar wat iemand wel kan en daarop verder werken. Je moet wel de realiteit voor ogen houden. Directheid met tact is hierbij noodzakelijk. Daarnaast moet je je eigen allergieën (h)erkennen je moet vooral bij jezelf blijven. Hoever kan je gaan voor jezelf en voor de cliënt. Soms lukt het zelf niet meer, of merk je dat het voor de cliënt niet werkt, je moet dan je cliënt over kunnen dragen naar een collega.
- Voor iedereen zijn andere eisen aan een geschikte leerplek. Er moet vooral een klik zijn met werknemer(s) en werkgever(s). Het moet gezellig zijn. Werk maakt dan niet eens zo heel veel uit. Er moet altijd iemand zijn die over de schouder van de cliënt heen kijkt. De cliënt moet een aanspreekpunt hebben. Ook is de ervaring dat veel cliënten gebaat zijn bij structuur. Alleen werken wil vaak niet. Huishoudelijk werk kan de cliënt aan maar niet alleen. Er moet dan iemand zijn die hen bij de hand neemt. Ze zijn vaak redelijk gevoelig voor complimenten en commentaar.

Style

- We gaan er voor om voor de cliënt werk te vinden binnen de reguliere leerplekken. Er zijn geen specifieke eisen op het gebied van wet en regelgeving, op de desbetreffende CAO en Arbo na. De cliënt weet hier vaak niets van. De jobcoach houdt de CAO en Arbo wet in de gaten en waarschuwt de cliënt als er bijvoorbeeld iets niet veilig genoeg is.
- Als het nodig is, kunnen we de cliënt coachen door ze bijvoorbeeld een sociale vaardigheidstraining aan te bieden. We zijn dan hierin/hiermee praktisch ingesteld. Als we het niet zelf kunnen bieden, maar het wel nodig is verwijzen we de cliënt(en) door. We zijn heel individueel gericht aan het werk. Wat niet nodig is bieden we niet aan, wat wel nodig is, bieden we aan.

Strategie

- Je levert maatwerk. Het is alleen heel lastig om van te voren, vlak na de kennismaking met de cliënt aan te geven hoe het nu verder gaat. We weten wel welke stappen er gezet gaan worden, maar de zoektocht naar werk is lastig. Je hebt geen aanbod, je moet echt op zoek gaan. We hebben geen kant en klare banen liggen. Je moet echt naar de vraag achter de vraag zoeken en daar in sturen. Nadeel is dat het voor de cliënt niet altijd direct duidelijk is.
- Functie van dagbesteding moet voorbereiding op de leerplek zijn. Het moet veilig zijn

voor de cliënt, maar je moet wel zorgen dat er uitdagingen geboden worden en blijven. Het moet niet te vanzelfsprekend zijn of worden. Dagbesteding is een middel geen doel. Cliënten moeten contact kunnen hebben met collegae en niet alleen met andere beperkte mensen.

Shared Values

- Medewerker van de dagbesteding (jobcoach) moet invloed kunnen uitoefenen op de leerplek. Bijvoorbeeld door wekelijks op gesprek te gaan. Daarnaast moet je weten hoeveel tijd en ruimte er binnen het bedrijf is om aanpassingen uit te voeren. Een Jobcoach is daar geheel verantwoordelijk voor. Methode die we als at-work gebruiken is support of Employment. Banen moeten in stukjes gedeeld worden. Cliënten kunnen deeltaken goed uitoefenen maar nog geen complete functie. Sommigen kunnen het uiteindelijk wel leren, maar niet allemaal. Een werkgever die één van onze cliënten in dienst neemt moet de kracht hebben om taken te verdelen. Taken die hij normaal door 4 medewerkers zou laten uitvoeren, moet hij nu verdelen over misschien wel 6 werknemers. In begin is de begeleiding aan een cliënt op de leerplek redelijk intensief (5 uur per week) In het begin moet je de cliënt bij het hand nemen. Waar hoort de jas, tas, enz. Cliënt ophalen en samen naar het werk gaan. Ze moeten een drempel over geholpen worden. De meeste ideale situatie is, het verkrijgen van een buddy voor de uren dat we er niet zijn. Een buddy is een collega van de cliënt, die de cliënt begeleidt op de leerplek. Een aanspreekpunt.

Structuur

- Regelmatig contact is erg belangrijk. Vooral als er al ruis is, is regelmatig contact gewaardeerd. Met regelmatig bedoelt at-work maximaal 1 keer per week minimaal 1 keer in de 2 weken een bezoek brengen. Werkgever en werknemer zitten dan met jobcoach om tafel. Zorg ervoor dat je als begeleider/jobcoach goed bereikbaar bent. Geen 9.00 tot 17.00 mentaliteit. Je moet voor de werkgever beschikbaar zijn.
- Het is belangrijk dat er eerlijkheid en openheid over de beperking van de cliënt is. Een werkgever moet goed voorgelicht zijn. Wat kan de werkgever ongeveer verwachten in actie en reactie met de werknemer. Er zijn dan geen verrassingen, bijvoorbeeld als de cliënt in de ogen van de werkgever niet passend reageert op situaties. De werkgever krijgt een profiel van de cliënt. Dit profiel stel je samen en met de cliënt op. Het uiteindelijke profiel spreek je door met de werknemer voordat het wordt doorgegeven aan de werkgever.
- Waar moet een passende leerplek aan voldoen. Wat zijn de mogelijkheden van de leerplek en de cliënt. Belangrijk is dat een cliënt hier ook achter kan staan.
- De begeleiding/jobcoach moet inlevingsvermogen hebben: welk type werk er gebeurd. Is de leerplek een mannenwereld/vrouwenwereld/gemengd. Als jobcoach moet je een klik zien te krijgen met de medewerkers.
- Je moet informatie en tips geven aan de werknemer, hoe om te gaan met de beperkingen. Je moet hierbij oppassen dat je niet alleen met het etiket (bijvoorbeeld ADHD) gaat zwaaien. Je bekijkt per cliënt welke invloed de stoornis op hem of haar en de leerplek heeft. Hierbij moeten het liefst zoveel mogelijk bronnen van de cliënt betrokken worden. Denk hierbij aan de omgeving, dossier, enz.
- De meeste matches worden gemaakt door persoonlijk contact. Soms rolt er niets uit soms iets heel moois. We proberen contacten warm te houden.
- Als er sprake is van vertrek van een cliënt, kunnen we misschien doorgeven naar één van onze andere bedrijven in het land. De overdracht is dan heel belangrijk. Het wiel hoeft dan niet op nieuw uitgevonden te worden.
- Er is nog geen sprake van een samenwerkingsverband met andere re-integratie

bureaus. Ik denk dat het op termijn wel gaat gebeuren. Het zou wel goed zijn. Nu is het vraag en aanbod nog te veel versnipperd. Ze zijn er al wel hier en daar mee bezig het is nog niet concreet.

- Sterk punt van ons is doen wat in onze mogelijkheid ligt.
- We proberen dan vaak een driegesprek te regelen, zodat er een mondelinge overdracht is aan de “nieuwe” jobcoach.

Staff

- Vaak hebben de cliënten al speciaal onderwijs enz. Ze hebben vaak al veel problemen gehad. Ze hebben hierdoor weinig succeservaringen opgedaan. Ze zijn minder zelfverzekerd. Als ze ervaring op doen, dat ook zij op een leerplek kunnen functioneren en gewaardeerd worden is, dit een succeservaring.
- Als je een succeservaring verder wilt ontwikkelen, heb je te maken met een combinatie van veel factoren. Goed luisteren naar wat een cliënt wil is belangrijk. Ook al weet je dat het niet kan gaan lukken, toch moet je proberen toch aan te sluiten bij wat hij wil. Soms is het voor de cliënten heel veilig iets te doen wat ze kunnen. Je kunt dan zelf een uitdaging aanbieden. Een stratenmaker kan misschien ook wel iets anders. Hij geeft dit aan, omdat dit een succeservaring is. Je kunt er dan misschien wel mee beginnen om van daaruit nieuwe uitdagingen aan te bieden.

Systeem

- Het is zinvol plekken te toetsen op geschiktheid, maar er is geen checklist. Het gaat om sfeer hoe, wordt er met elkaar omgegaan. Er wordt in gesprek gegaan. Hoeveel werkdruk is er welke, werkzaamheden zijn er. Je gaat met een profiel van een cliënt een bedrijf bezoeken. Zou dit aan kunnen sluiten. Het blijft maatwerk. Wat voor de een geschikt is hoeft voor de ander niet zo te zijn.
- Jobcoach is formeel alleen begeleiding op werk alles daar buiten zou irreëel zijn, maar zo werkt het niet. Buitenom kunnen er bijvoorbeeld schulden zijn. Dit hoort er formeel niet bij maar, kan wel van invloed zijn op het werk. Je kunt dan doorverwijzen, maar dit duurt een hele tijd. We pakken het deels wel op. Maar in het kader van het laten slagen van werk. PGB kan hiervoor aangevraagd worden. Belangrijkste is om bij te kunnen dragen aan de succeservaring van de cliënt. Misschien moet er langer aan stage of dagbesteding gehouden worden, zodat eerst de randvoorwaarden geschapen kunnen worden. Kan van alles zijn bijvoorbeeld: driehoek overleg met persoonlijk begeleider en/of cliënt. Er zijn ook cliënten met weinig of geen netwerk. Voor deze cliënten betekenen je meer. (Klankbord)
Zo iemand kan door werk groeien, krijgt zelfvertrouwen en netwerken, maar heeft hierin ook ondersteuning nodig. Er gebeurt iets nieuws. Het nieuwe plaatsje moet ingeburgerd worden.
- Gaat om maatwerk. Gemiddeld 3 uur in de week per cliënt. Inwerkperiode is intensief (eerste 3 weken) zit je er kort op. Cliënten die langer werken zijn minder intensief. Voor LVG cliënten is het vooral belangrijk dat je er bent (vertrouwensrelatie opbouwen). Praten over koetjes en kalfjes is prima als je er maar regelmatig bent. Er moet een klik met de cliënt zijn. Lukt dit niet, dan kan een collega jobcoach het overnemen. Er is ook altijd een schaduw coaching.
- De grens aan begeleiding die wij kunnen bieden is 15% van het aantal gewerkte uren. Dit is de meest intensieve vorm. (40 uur werken = grens = 6 uur in de week begeleiding) Er kunnen weken zijn dat je 12 uur per week met de cliënt bezig bent, maar later misschien nog maar 3 per week. (ongeveer 20 cliënten per week)
Voortraject is wanneer een cliënt nog niet weet wat hij wil en waar en hoe enz. Cliënten twijfelen of ze wel geschikt zijn. Kan beginnen met IRO traject. Van dat geld kan er gezocht worden naar een geschikte leerplek. Misschien wel beginnen met stage.

- Niet iedereen slaagt. Bijvoorbeeld: mensen waar psychiatrische problematiek veel stress oplevert. IRO niet werkt wordt hij afgesloten zonder resultaat. Als de cliënt een aantal jaar later wel in staat is, dan kan hij opnieuw een IRO traject aanvragen.

Bijlage 9 Interview KVT Tiel

Datum: Gesprek op 12 januari 2010

Naam: William Jacobs van KVT Tiel,

Onderzoeksvorm: Interview uitgewerkt aan de hand van het 7sen model.

Onderzoeker: Mirella van Faassen

Skills

- Het is belangrijk dat je kijkt naar de behoefte en de mogelijkheden van de cliënt. De cliënten van de dagbesteding krijgen eerst een intakegesprek, waarin wordt gevraagd wat hun hobby's zijn en wat ze graag willen doen. Hieruit blijkt dat de meeste cliënten nog niet heel goed weten wat ze willen doen en ze merken dat de meeste cliënten, vooral pubers, niet echt gemotiveerd zijn. De cliënten van de dagbesteding hebben een breed aanbod van activiteiten wat ze kunnen doen. Doordat cliënten niet altijd zelf met dingen komen, gaat de begeleiding van de dagbesteding ook zelf op zoek naar plekken waar ze kunnen werken, het is niet altijd werk wat de cliënten even leuk vinden om te doen, maar hier proberen ze door een beloning wel iets positiefs tegen over te zetten. Bijv. iedere maandag moeten ze het clubhuis van een voetbalvereniging schoonmaken, de beloning is dat ze op het voetbalveld mogen voetballen.
- De omgeving waar de cliënt zijn werk/activiteit moet uitvoeren is erg belangrijk. Je moet kijken per individu, wat er belangrijk is in de omgeving. In de omgeving moet bijv. niet heel veel schade aangebracht kunnen worden.

Style

- Bij KVT Tiel hebben de dagbestedingmedewerkers met een aantal particuliere en bedrijven de afspraak dat ze o.a. een clubhuis van een voetbalvereniging onderhouden, daarnaast gaan ze ook wekelijks wilgen knotten en knappen ze regelmatig tuintjes op. Ook gaan ze wel eens naar een militair oefenterrein. Hierbij gaan ze op zoek naar afgeschoten kogels. De begeleider van de dagbesteding neemt meerdere cliënten mee, om dit soort activiteiten te ondernemen. Ze bekijken per keer hoeveel cliënten er bij de dagbesteding aanwezig zijn en hoeveel cliënten er mee kunnen naar de activiteit die, buiten de locatie van de dagbesteding is georganiseerd. Bij al deze activiteiten is de begeleider van de dagbesteding aanwezig en begeleidt hij de cliënten van het KVT.

Strategie

- Methodiek: vraaggericht werken, indien mogelijk. Bij de dagbesteding in Tiel hebben ze 2 lokalen met gerichte activiteiten, in de ene groep hebben ze houtbewerking, halen ze computers uit elkaar, gaan ze tuinen opknappen, de sportkantine schoonmaken etc. In de andere groep knutselen ze meer en hebben ze veelal diverse knutselactiviteiten. Bij de dagbesteding hebben ze een breed aanbod. Je moet als begeleider creatief en flexibel zijn. Doordat de cliënten samenstelling wekelijks kan veranderen, is elke week is weer anders. "wat vandaag niet in huis is, kan morgen heel gewoon zijn". Dit betekent dat je als begeleider dagelijks moet inspelen op de veranderende situatie. Je kunt best vraaggericht werken, maar zorg ervoor dat je voor de cliënt niet te hoog inzet, want een cliënt zegt misschien wel iets heel goed te kunnen, maar pas er voor op dat je hem niet overvraagt. Door het brede aanbod wat ze hebben, werken ze niet helemaal vraaggericht, maar proberen ze wel zoveel mogelijk aan iemands wensen te voldoen. De meeste jongeren geven aan graag hele dagen te willen gamen of te computeren, dit mag niet, maar een activiteit die hun nu hebben is computers uit elkaar halen en kijken welke onderdelen nog bruikbaar zijn, dit doen ze in opdracht van een computerbedrijf.

- Doelstelling: over 5 jaar alles extern geplaatst, vindt William een mooie doelstelling. Hij vraagt zich echter wel af of het haalbaar is. Je moet een breed netwerk hebben waar je cliënten kunt plaatsen. Het netwerk moet bereid zijn om zich telkens weer in te zetten voor nieuwe cliënten. Je moet ook kijken naar een jongere leeftijd, iemand van 11 jaar kun je nog niet laten werken, je moet dan ook op recreatief gebied een breed scala hebben voor dagbesteding.

Shared Values

- Laat een cliënt pas alleen bij een externe leerplek achter, als ze daar aangeven dat ze het vertrouwen hebben dat het goed gaat komen. De cliënt moet dit vertrouwen ook hebben. Het is vooral in het begin belangrijk om met de cliënt mee te gaan, totdat de cliënt zich veilig voelt op de plek. Het belangrijkste is dat je als begeleider van dagbesteding dit vertrouwen ook hebt, ga hierbij dus ook af op je intuïtie.
- De bereidheid van de werkgever om de cliënt iets aan te leren moet er zijn. Hierbij moet de activiteit voor de cliënt haalbaar zijn en niet te ingewikkeld. Pas op dat je niet te hoge eisen stelt aan de cliënt.

Structuur

- Voordat je op zoek gaat naar een geschikte leerplek voor de cliënt, moet je met de begeleiding kijken naar elk individu. Je kijkt naar de capaciteiten van een cliënt, kan hij alleen zijn? Welke ondersteuning heeft een cliënt nodig? Wat kan een cliënt? Wat wil de cliënt? Wat is het gedrag van de cliënt? Als begeleider van de dagbesteding moet je zelf inschatten of, je een cliënt alleen kan laten op een leerplek.
- Structureer het gesprek wat je gaat voeren met een externe plek goed voor met de cliënt. Als de cliënt zelf zijn verhaal kan doen, laat hem dit doen. Je bent er dan voor de cliënt, zonder dat je iets zegt. Als een cliënt het lastig/spannend vindt om te praten, dan kun jij als begeleider van de dagbesteding ook gaan praten, maar je kunt ook afspreken het samen te doen. Het is belangrijk dat de manier past bij de begeleider van de dagbesteding, maar ook bij de cliënt.
- De begeleiding die de leerplekken van hun vragen is eigenlijk niet heel veel, want de begeleiding van de dagbesteding zorgt ervoor dat hij altijd bereikbaar is voor de werkgever van de cliënt, dit doet hij door de cliënt zelf te brengen en te halen en er in het begin eerst nog bij te zijn, maar ook door telefonisch bereikbaar te zijn voor de werkgever. Pas als de werkgever het vertrouwt dat de cliënt alleen is en de cliënt dit ook ziet zitten, dan pas gaat de begeleider van de dagbesteding weg.
- Het doel van activiteiten is niet geld, het gaat om dagbesteding. Als de cliënt ergens geld mee kan verdienen, dan is het mooi meegenomen, maar dus niet het belangrijkste.
- Voordat de cliënt start bij de dagbesteding heeft de cliënt eerst een intake, hierin wordt de cliënt gevraagd naar zijn hobby's en naar wat de cliënt graag wil als dagbesteding. William merkt dat de meeste jeugd niet heel veel wil en als ze iets doen, dan willen ze dit niet voor niets. De begeleiders van de dagbesteding merken dat zij de cliënten moeten motiveren en achter de broek aan moeten zitten. Als er een duidelijke structuur is, dan is er minder last. Houdt hierbij de spanningsboog (concentratie) van de cliënt goed in acht. Vooral de puberleeftijd is lastig, die moet je veel motiveren.
- De ervaring van KVT Tiel is dat kwaliteit leveren moeizaam is voor de doelgroep die we hebben, daarom kiezen ze er bewust voor om werkzaamheden te verrichten, waarbij gebruik wordt gemaakt van de grove motoriek.
- Het is verstandig om 1 cliënt op een plek te zetten i.p.v. meerdere cliënten bij elkaar. Als je ervoor kiest om meerdere cliënten bij elkaar op één plek te zetten, moet de begeleider vooral in het begin veel aanwezig zijn. Dit om alles in goede banen te leiden. De ervaring van KVT Tiel is dat cliënten anders veel naar elkaar toetrekken, i.p.v. aan het werk te gaan.

Staff

- Bij het onderhouden van contacten met leerplekken is niet echt een standaard antwoord op, hoe je dit moet doen. William geeft aan dat het heel persoonlijk is hoe iemand contact maakt. William gaat wel eens netwerken door rond te rijden en bij bedrijven (veelal boeren) aan te bellen en vanaf hier het netwerk proberen op te starten. Hierbij neemt hij ook regelmatig cliënten mee.
- De begeleider van de dagbesteding moet een goed gevoel hebben bij de leerplek van de cliënt. Dit is een eigen inschatting. Heeft de begeleider dit niet, dan niet doen.
- Cliënten weten vaak niet wat ze zelf echt willen. Als begeleider van de dagbesteding moet je de cliënten proberen enthousiast te maken voor iets. Dit doe je door o.a. zelf enthousiast te zijn over wat je doet.
- Als begeleider van de dagbesteding moet je creatief en flexibel zijn. Je moet je activiteiten aanpassen aan de doelgroep die je hebt. Kijk hierbij ook naar de behoeften en interesses van de cliënten. Sommige cliënten geven aan hele dagen op de computer of de Xbox te willen, dit zijn activiteiten die tussendoor gedaan kunnen worden.
- Succeservaringen van cliënten kun je in kleine dingen zien. Bijv. bij wilgen knotten zien ze direct het resultaat. Of als je bij iemand een tuin opknapt en je hebt direct resultaat, dit is een succeservaring. Als een cliënt in opdracht van de eigenaar een tuin opknapt en tijdens zijn werk interesse ervaart en gecompimenteerd wordt, dan kan dat zelfs een dubbele succeservaring zijn.
- Een advies voor schoolgaande cliënten: Zoek activiteiten buiten de dagbesteding op, die je samen met de schoolgaande cliënten kan doen, dit gaat dus echt om tijdelijke cliënten.
- Kijk goed naar de personele bezetting. Is het mogelijk om de dagbesteding met z'n 2en te draaien? En is er dan nog één personeelslid over, deze aanwijzen om op zoek te gaan naar externe plekken. Het is de keuze van de begeleiding van de dagbesteding om de cliënt direct bij het eerste gesprek mee te nemen of niet. De begeleider van de dagbesteding in Tiel kiest hier wel voor, omdat de evt. werkgever gelijk weet met wie hij te maken zal krijgen, dit is ook naar eigen inzicht.

Systeem

- Het is belangrijk dat je als begeleider van de dagbesteding goed contact hebt met de werkgever van een bedrijf waar de cliënt heen gaat. Als begeleider van een dagbesteding moet je de bedrijven/contacten zelf gaan zoeken, je kunt ook getipt zijn door een andere collega of een kennis.
- Doordat de meeste cliënten leerplichtig zijn, zit de school eraan te komen, hierdoor verblijven zij maar tijdelijk op de dagbesteding. De cliënten weten ook dat de school eraan komt en weten dus dat de dagbesteding tijdelijk is.
- De ervaringen die zij hebben met de leerplekken is dat het soms wel moeizaam verloopt. Zij hebben een keer een cliënt gehad die met ouderen wilde werken, zij hadden een verzorgingshuis geregeld waar de cliënt aan de slag kon. Op het moment dat de cliënt daadwerkelijk kon beginnen, verhuisde de cliënt naar een andere plek, waardoor dit niet door kon gaan.
- Doordat je werkgevers geen zekerheid kunt bieden, omdat cliënten hier maar tijdelijk wonen en omdat sommige cliënten maar tijdelijk op de dagbesteding zitten in afwachting tot een school of een woonplek elders, merken zij dat het lastig is om cliënten helemaal extern te plaatsen.

Bijlage 10 Interview praktijkschool de Boog

Datum: 25 januari

Naam: Ellen Ensing, praktijkschool de Boog.

Onderzoeksvorm: interview, uitgewerkt aan de hand van het 7-s model.

Onderzoekers: Myra Holwerda en Mirella van Faassen

Strategie

- Elke jongere krijgt een voorbereiding op werkhouding. Jongeren die geen stage lopen (13-14-15), Lopen mee met werkplekken. Roefeldag/snuffeldag. Ze kunnen op deze manier bij 2 verschillende bedrijven kijken.
- Interne stage op school, denk aan koffie/thee zetten, de was doen, de school netjes houden.
- Arbeidstrainingscentrum: bijvoorbeeld een fietsenmaker. Er is hier geen leerkracht aanwezig maar een chef-leerkracht. Bij het arbeidstrainingscentrum moet je zelf je werktijden in de gaten houden, je mag roken, maar leert hierbij een beroepshouding te krijgen. Je moet je zelf trainen. Ze zijn hier vaste ochtend in de week of middag. ze blijven altijd een dagdeel in de week hier op school.
- Maatschappelijke stage: verplicht gesteld.
- Externe stage: assesment en alle andere onderdelen
- Beroepfase: welke richting willen de jongeren op. Er zijn verschillende richtingen waar ze heen kunnen gaan. we kijken specifiek wat past bij de jongeren. Het beroep wordt ingetraind door 2 a 3 dagen in de week stage te lopen. we hopen dit te kunnen uitbreiden naar een vast dienstverband 80 % van de jongeren heeft op zijn 16/17 een werkplek.
- Nog 3 jaar volgen... niet meer 1 keer in de maand. 1 keer in de 3 maanden. De jobcoach kan hierbij in geschakeld worden.
- Wij zijn gecertificeerd voor jobcoach. We proberen jongeren met werk van school te laten gaan. Ook kijken we naar het geld. Denk hierbij aan Wajong. Hiervoor moet je een gecertificeerde organisatie zijn. het UWV wijst deze toe.
- Het kan voorkomen dat jongere niet met werk van school af gaan. Voor sociale werkvoorziening zijn lange wachttijden. Vanwege de weinig doorstroom. Er zijn tijden geweest dat jongere 5 jaar moest wachten.

Structuur

- Binnen de Boog werken we met een vast traject voor jongeren. Je krijgt eerst een beroepentest, persoonlijkheidstest en een assesment. Hierbij wordt er gekeken of de jongeren overeenkomt met de testen. Ook kan er gekeken worden wat voor niveau de jongeren heeft zodat we weten waar we ze in een later traject kunnen. We kijken ook naar het tempo van de jongeren. De beroepentest voeren wij uit door middel van het kiezen van 2 plaatjes. Hieruit komt een sector waardoor we weten wat de cliënt wel en niet interesseert en waar hij motivatie voor heeft.
- Het kan voor komen dat de jongeren geen motivatie heeft en dat er gekeken moet worden waardoor dit komt. We kijken dan vaak wat hij doet in zijn vrije tijd.
- De persoonlijkheid test kan ook dingen boven krijgen, denk aan faalangst, negatief zelfbeeld. Maar beelden die jongen hebben: als een meisje verkeerde associaties heeft met bijv. hoge hakken, en ze komt bij een bedrijf waar ze niemand op hoge hakken loopt dan, wil ze daar niet meer werken. Het is belangrijk om dit soort dingen boven te krijgen.
- We laten daarom jongeren eerst een aantal snuffelstages lopen zodat ze een idee krijgen wat ze leuk vinden.
- Voorbereiden is een doorlopende lijn, overal word gehamerd op hoe je zit, wat je

doet, wat je zegt. Elke keer weer de spiegel voorhouden. Als je reageert op houding, kun je nu al trainen op school, waardoor het normaal word op het werk.

- Initiatief moet iets zijn wat je op school doet en op je stage.
- Probeer steeds aansluiting bij de jongere te vinden. Praat over zijn hobby's dingen die hem bezig houden. Wat gaat er goed en wat gaat er minder goed.
- Elke week komt de begeleider in de klas en praat met de jongere over: hoe ga je met elkaar om, hoe neem je initiatief. We betrekken ook ouders hierbij. Zo weet iedereen waar de jongeren mee bezig zijn. Op deze manier zorg je er voor dat de neuzen de zelfde kant op blijven staan en iedereen naar het zelfde doel toewerkt.

Style (stijl van management)

- Als je aan de jongeren vraagt, wat ze graag willen worden, dan noemen de meisjes vaak iets met kinderen. Dit komt, omdat ze dan kind kunnen zijn onder de kinderen. Tevens kun je de baas zijn over kleine kinderen.
- Het is niet reëel om te zeggen, dat onze jongeren in de kinderopvang kunnen werken. Ze moeten namelijk niveau 3 hebben om te mogen werken op de groepen. Wij proberen dan te zoeken naar een manier waarop ze wel bij kinderen in de buurt zijn. Het zou dan kunnen zijn dat ze gaan schoonmaken op een kinderdagopvang. Op deze manier hebben ze wel kinderen om hun heen lopen, maar zijn ze niet indirect in contact met de kinderen. We proberen dus een realistische kijk te hebben op het werk en op de jongeren.
- Jongens willen graag piloot worden. We zeggen dan ook tegen de jongeren: "droom maar lekker verder, maar dat word hem niet". We proberen dan opnieuw te luisteren naar de dromen en kijken wel of we daar op aan kunnen sluiten. Als een jongen bijv. vrachtwagenchauffeur wil worden, gaan we kijken of het mogelijk is, dat je iets kunt doen met vrachtwagens. Op deze manier luister je naar de jongeren, maar probeer je de droom op een andere manier in te kleden.
- Ik heb het afgeleerd te zeggen, dat ze iets niet kunnen. Ik zeg alleen dat je daar diploma's voor nodig hebt.
- Bij je zelf houden, dat je begrip toont, dat je niet alles kunt realiseren voor je 18^{de}.
- Jongens: zitten in alle segmenten en niet altijd alleen in het technische
- Houd rekening met de ARBO wet, wat mag een jongere van 15 wel of niet. Denk hierbij aan hoeveel uur hij mag stage lopen in een week en per dag, mag hij met machines omgaan, enzovoort.
- Het is van belang de verzekering van jongeren in de gaten te houden. Wij hebben voor alle jongeren een verzekering afgesloten. Op deze manier dek je de jongere maar ook de school. Je ziet bijv. dat wanneer ergens wielen onder zitten het lastig is met de verzekering.
- Jongeren hebben een WA en persoonlijk ongevallen verzekering nodig.
- Jongeren hebben een stage overeenkomst nodig, hierin moet verzekeringen ook genoemd worden. De jongere moet echt heel goed gedekt worden, de jongeren staat bij iemand anders te werken.
Er worden redelijk wat schades gemaakt. We hebben het dan ook over grote bedragen. Tractoren die kapot gaan, een dure vaas die valt, een voet die onder een stalen deur komt. Hierbij moet je goed kijken hoe het zit met de verzekeringen en bij wie de verantwoordelijkheden liggen.
Daarom heb je een overeenkomst nodig, waar dat in staat, zodat je de lading dekt
- Een verzekering gaat er niet mee akkoord, als je geen overeenkomst hebt.
- Stage vergoeding wordt niet geadviseerd. Hiermee neemt het bedrijf een grote verantwoordelijkheid. De werkgever aanvaardt hiermee automatische ook een groot deel van de verantwoordelijkheid.

Shared values (gemeenschappelijke waarden)

- Alle jongeren krijgen een kans. Elke jongere is toe aan een externe stage. Ik moet kijken naar welke matches geschikt zijn, kijken naar het bedrijf. Je mag een jongere niet in een uitzonderingspositie plaatsen. Je moet dan gewoon een passende plek vinden voor de jongeren. Iedereen is in dat opzicht gelijk
- Je hebt te maken met een grillige doelgroep. Wat ze vandaag leuk vinden, kunnen ze morgen niet meer leuk vinden. Houd hier rekening mee.
- Soms schat je de jongere te hoog in. Je moet heel scherp blijven, oppassen dat je niet te hoge eisen gaan stellen.
- Soms kun je geen ene stap meer maken. Dan blijkt het gewoon niet te kunnen door en gaat het mis bij de stage. De maatschappij wil altijd een stapje hoger. Je geeft aan dat het niet hoger moet, maar de jongere wil dit wel. dan blijkt dit niet te lukken

Systeem

- Je moet eerlijk zijn naar de bedrijven. Ze vragen een eerlijke benadering, ze willen namelijk weten wat voor jongere ze in hun bedrijf krijgen. Bedrijven hoeven niet alles te weten, maar willen wel de belangrijkste dingen weten van de jongere. Zodat ze weten wat voor begeleiding ze moeten geven aan de jongere.
- We zijn te allen tijde voor bedrijven beschikbaar. Het gebeurt eigenlijk nooit dat ze bellen maar bedrijven geven wel aan het prettig te vinden.
- Als jongeren werken proberen we 2 keer in de maand te kijken bij ze. Het kan voorkomen dat jongeren in de klas het lastig hebben, dan kan dit doorwerken in het werk. Het is dan van belang dat de werkgever dit ook weet.
- Wat je beloofd aan bedrijven, moet je dan ook doen. Je moet je woord dus nakomen. Het netwerk is ook erg belangrijk. Hierbij moet je zorgen dat je dingen weet van je contact persoon. Dit zijn dan meer persoonlijke dingen. Zoals: hoe is het met je zwangere vrouw? Een stukje interesse.
- Bedrijven vinden het prettig als we 1 keer in de maand langskomen. Het is belangrijk dat dit gebeurt.
- Het kan voorkomen dat je een bedrijf 2 jaar niet spreekt. Het is wel belangrijk dat je van je laat horen. Houd wel contact met de bedrijven. Minimaal 1 keer per jaar.
- Uitwisseling met het bedrijf: je ziet de map en kunt kijken hoe het gaat tussen bedrijf en jongeren
- Elke dag beschrijven hoe de dag ging. Zo kan het bedrijf even zitten met de jongeren, waardoor je betere samenwerking krijgt. Weet je nog wat we vorige week zeiden...
- Elke bedrijf heeft werk. Bij een account kan een jongere bijvoorbeeld: kopiëren, papier versnipperen, tafels schoonmaken, kastjes schoonmaken. Bedrijven vinden het prettig dat je mee denkt.

Staff (personeel)

- Het is niet zo dat je vaste uren hebt voor de jongere. Er wordt bij ons gerekend dat je een half uur per dan aan een jongere besteed. Dus 16 leerlingen is een dag werken, Soms ga je met cliënten mee reizen en soms moet je meer werken met jongeren. Dat is niet de normale manier van doen. Als jij 15 jongeren begeleid, word je een dag vrij geroosterd. Dat is per week, als je mee moet werken met de jongere ben je 4 uur kwijt.
- We hebben dus geen vast staande uren voor een jongere. We proberen het te middelen.
- De begeleider moet zelf kijken en bedenken, waar de jongeren het beste uit de verf komt. Je beoordeelt een plek op je eigen gevoel. Je kijkt naar sfeer, wat je ziet bij het bedrijf. Het kan zijn dat het gevoel naar verloop van tijd veranderd, doordat er andere werknemers zijn, of omdat de directeur gewijzigd is. Het is en blijft een gevoelskwestie.

- Als begeleider moet je er achterkomen, wat het probleem is, als een match niet goed is. Ligt het aan de verkeerde matching, het bedrijf, de jongere en/of de begeleiding.
- Door veel in gesprek te blijven met jongeren, het thuisfront de werkplek kun je vertrouwen maken en krijgen. Ook hierbij is het belangrijk dat je de jongeren in zijn waarde laat. Zo kan de jongere ook op zoek gaan naar een bedrijf, waar hij kan gaan werken. Samen kun je kijken, welk bedrijf het meest geschikt is. Zelf laten bellen. Wat ik hun beloof dat ik doe, doe ik ook.
- Als de jongeren zich aan afspraken moet houden moet jij dat ook doen als personeelslid. De jongeren mag mij dan ook aanspreken, als ik iets vergeten ben te regelen.
- Jongeren moeten goed in hun vel zitten. Dat is 1 van de factoren die bepalend is voor het slagen van de trajecten
- Jongeren in de leeftijd van 12-13-14 jaar zitten nog wel in de knoop met zich zelf. Ze zijn zichzelf aan het ontdekken door zich zelf psychologische te onderzoeken.

Skills (sleutelvaardigheden)

- Door middel van werkdoel dat aansluit bij de jongeren, kun je in kleine stapjes werken aan een werkhouding van de jongeren. Hierbij moet je goed kijken naar de leeftijd en het niveau van de jongere. Een 15 jarige vindt het moeilijk om initiatief te nemen terwijl een 17 jarige dat wel kan. Een werkdoel moet wel bereikbaar zijn voor de jongere. Je kunt steeds een stapje verder gaan, maar moet wel werken aan 1 doel. Soms komt de jongere niet verder met een doel. Wij laten dan dat hele doel liggen en gaan over op een heel ander doel. Wij stappen dan over op een ander doel om zo de motivatie van de jongeren hoog te houden. De werkdoelen komen wel overal terug. Stage, school, werkplekken.

Bijlage 11 Vragen leerplichtambtenaar

Vragen leerplichtambtenaar

- Op de dagbesteding van KVT Zwolle wonen cliënten met een verstandelijke beperking. Deze cliënten wonen hier tijdelijk. Op de dagbesteding zitten cliënten van verschillende leeftijden, dus ook cliënten die leerplichtig zijn. De cliënten die leerplichtig zijn, zitten niet altijd op school. Dit komt omdat de plaatser hiervoor verantwoordelijk is en het lastig blijkt te zijn om voor sommige cliënten een passende school te vinden, die tijdelijk voor de cliënt te bezoeken is. Binnen de dagbesteding willen we cliënten plaatsen bij stageplekken.
 - Wat doen jullie met cliënten die leerplichtig zijn, maar die niet naar school gaan
 - Vanaf welke leeftijd mogen cliënten stagelopen?
 - Wat is de scheidingslijn tussen werk en stage?
 - Wat is de leeftijd dat een cliënt mag werken en is er ook een richtlijn van uren op een dag/in de week dat cliënten mogen werken?
 - Wat mogen onderstaande kinderen/jongeren die leerplichtig zijn, maar op de dagbesteding zitten?
 - Wat mogen kinderen van 4 tot 12 jaar aan activiteiten op de dagbesteding doen?
 - Wat mag een 12 t/m 15 jarig kind aan activiteiten op de dagbesteding doen?
 - Wat mag een 16 tot 18 jarig kind aan activiteiten op dagbesteding doen?
 - Op internet hebben wij gevonden dat er extra verlof bestaat voor cliënten die naar een dagbesteding gaan en leerplichtig zijn.
 - Moet dit aangevraagd worden, zo ja hoe, waar en door wie?
 - Welke cliënten komen hiervoor in aanmerking?
 - Hoe lang mogen cliënten gebruik maken van de regeling extra verlof?
 - Wat houdt het extra verlof precies in?

Bijlage 12 Antwoorden leerplichtambtenaar

Datum: 27 januari 2010

Naam: mevr. H. Cremers leerplicht ambtenaar Zwolle

Onderzoeksvorm: vragen via de mail

Onderzoekers: Leonie Machielsen

Hierbij een antwoord op een aantal van je vragen.

Wat betreft het zoeken naar een school het volgende. Je zegt daarover dat het de verantwoordelijkheid is van de plaatser, maar de Leerplichtwet zegt dat degene die het gezag over een jongere uitoefent en degene die zich met de feitelijke verzorging van de jongere heeft belast moet zorgen, dat de jongere als leerling van een school staat ingeschreven en deze ook bezoekt. Het lijkt me dat jullie als verzorgers daar dus ook op aangesproken kunnen worden.

Als het om wat voor reden dan ook niet lukt om een jongere die bij jullie komt geplaatst te krijgen, dan zou ik daar de leerplichtambtenaar even over informeren. Overigens sturen wij ook regelmatig "absoluut verzuimbrieven" aan ouders/verzorgers van leerlingen van wie wij geen schoolinschrijving hebben ontvangen.

Niet naar school gaan kan dus niet, tenzij een leerling een officiële vrijstelling heeft, maar daar zijn hier (meestal) geen gronden voor (meestal alleen o.g.v. psychische of lichamelijke factoren met een verklaring van een onafhankelijk arts, psycholoog, pedagoog).

Voor bepalingen over werk (en stage) wil ik je verwijzen naar de brochure "Arbeid door jongeren", die op internet via Postbus 51 te downloaden is. Ik weet wel dat jongeren van 14 jaar arbeid van lichte aard mogen doen, in samenhang met hun opleiding (stage). Als ze 15 en 16 zijn, mogen ze wat meer (denk aan een krantenwijk), maar het mag de opleiding niet in de weg staan. Aan het eind van het schooljaar waarin een leerling 16 wordt, eindigt voor hem/haar de volledige leerplicht of heeft een leerling diverse kwalificaties behaald, dan mag een BBL-opleiding gevolgd worden. Voor praktijkleerlingen geldt die kwalificatieplicht niet als ze een officieel schooldiploma hebben gekregen.

Extra verlof kan aangevraagd worden voor een leerling (die ingeschreven staat) als er sprake is van wat de Leerplichtwet noemt "gewichtige omstandigheden". Je moet denken aan zaken waarvoor je volgens een CAO ook vrij zou krijgen: verhuizing, begrafenis (als iemand daarvoor naar het buitenland moet, kan wat langer vrij worden gegeven dan in Nederland) en dat soort zaken. Toestemming moet door ouders/verzorgers aan de directeur van de school worden gevraagd als het gaat om minder dan 11 dagen per schooljaar en bij de leerplichtambtenaar van de woongemeente van de leerling als het gaat om meer dan 10 dagen per schooljaar (in 1 keer of opgeteld; bijvoorbeeld als een ouder/verzorger 6 dagen vraagt, moet dat bij het hoofd van de school, als hij binnen hetzelfde schooljaar nog eens 5 dagen vraagt voor dezelfde leerling, moet dat dan dus bij de leerplichtambtenaar).

Als er nog vragen overblijven, of zaken niet duidelijk zijn, bel dan gerust.

Met vriendelijk groet,

Hetty Cremers
Leerplichtambtenaar

Bijlage 13 Voorbereiding mindmappen

