

Inhoudsopgave

Voorwoord	6
Leeswijzer	7
Hoofdstuk 1 Aanleiding tot het onderzoek en de probleembeschrijving	8
1.1 Maatschappelijke achtergrond	8
1.2 Opdrachtgever	8
1.3 Achtergrond van de opdracht	8
Hoofdstuk 2 De onderzoeksopzet	9
2.1 Doel van het onderzoek	9
2.2 Onderzoeksvragen	9
2.3 Onderzoeksopzet	9
2.3.1 Literatuuronderzoek	9
2.3.2 Interviews	10
2.3.3 Enquêtes	10
Hoofdstuk 3 Re-integratie en verslaving	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Definitie re-integratie	11
3.3 Re-integratie in het algemeen	11
3.3.1 Re-integratie en verslaving	12
3.3.2 Re-integratie en Horeb	13
3.4 Methodieken	13
3.4.1 HEE benadering	13
3.4.2 Means re-integratie	13
3.4.3 IRB-methodiek	14
3.4.4 JOBS methodiek	14
3.4.5 Supported Employment	14
3.4.6 Maatwerktraject	15
3.5 Samenvatting	15
Hoofdstuk 4 De kaders van de Participatiewet	16
4.1 Inleiding	16
4.2 Huidige stelsel	16
4.3 Commissie De Vries	16
4.4 Wat houdt de Participatiewet in?	16
4.5 Doel	17
4.6 Doelgroep	17

4.7 Sociaal Akkoord	17
4.8 Uitdagingen	18
4.9 Participatie en de WWB'ers	18
4.10 Commentaar en kritiek.....	19
4.10.1 Cedris.....	19
4.10.2 Divosa?	20
4.10.3 Vereniging van Nederlandse Gemeenten?	20
4.10.4 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	21
4.11 Samenvatting.....	22
Hoofdstuk 5 Visie van medewerkers op re-integratie	23
5.1 Inleiding	23
5.2 Doelgroep	23
5.2.1 Bijstandsgroep.....	23
5.2.2 Visie op doelgroep met betrekking tot re-integratie	23
5.3 Gebruik van middelen in re-integratieproces	24
5.3.1 Middelen die door medewerkers worden ingezet.....	24
5.3.2 Gebruik van stageplaatsen	24
5.3.3 Ontbrekende middelen	25
5.3.4 Benodigdheden in re-integratieproces	25
5.4 Obstakels en verwachtingen in re-integratieproces	26
5.4.1 Obstakels in re-integratieproces	26
5.4.2 Haalbaarheid verwachtingen	26
5.4.3 Visie op verwachtingen vanuit de (lokale) overheid	27
5.5 Samenvatting.....	28
Hoofdstuk 6 Mening van bewoners over stageplaatsen.....	29
6.1 Inleiding	29
6.2 Resultaten enquêtes.....	29
6.3 Samenvatting.....	34
Hoofdstuk 7 Consequenties	35
7.1 Inleiding	35
7.2 Re-integratieverplichting.....	35
7.3 Gemeente Apeldoorn	35
7.4 Obstakels en verwachtingen	36
7.5 Stageplaatsen	36
7.6 Samenvatting.....	36

Hoofdstuk 8 Conclusie en aanbevelingen	37
8.1 Inleiding	37
8.2 Aanbevelingen	37
8.2.1 Koppeling tussen Horeb en methodieken	37
8.2.2 Werkdocument HOREB	39
8.2.3 Aanbeveling vervolgonderzoek	40
Hoofdstuk 9 Evaluatie en discussie	41
9.1 Product	41
9.2 Proces	41
9.3 Discussie	41
Hoofdstuk 10 Persbericht	42
Participatiewet; wat nu?!	42
Hoofdstuk 11 Bibliografie	43
Bijlagen	46
Bijlage 1 Vragenlijst medewerkers	47
Bijlage 2 Labelsysteem interviews medewerkers	51
Bijlage 3 Enquête bewoners	52

Voorwoord

In een paar jaar tijd is het woord ‘participatiesamenleving’ een bekend begrip geworden in de Nederlandse taal. De bekendheid nam een vogelvucht toen koning Willem-Alexander hiervan sprak tijdens zijn eerste troonrede in 2013. Sindsdien lezen we er met enige regelmaat over in de krant en horen we het in het nieuws voorbijkomen.

Een actueel begrip, maar weten wij er wel genoeg over om op deze ontwikkelingen te kunnen anticiperen?

Deze vraag kwamen wij tegen bij onze opdrachtgever. Voor ons was het eveneens een begrip dat wel bekend in de oren klonk, maar wij hadden er nog geen helder beeld van wat het voor de hulpverlening zou gaan betekenen. We hebben een half jaar lang de ontwikkelingen op dit gebied gevolgd en daar is uiteindelijk het onderzoeksproduct uit voortgekomen dat nu voor u ligt.

Het is tot stand gekomen uit een proces waarin veel gehakt, gemaakt, gekneed, geschreven, gepeinsd en gedacht is. Wat grof begon eindigde uiteindelijk in een fijner resultaat. Waar we eerst naar het grote geheel keken, kregen we op de duur meer oog voor de details. Zo kwam het dat we bij de drie toekomstige decentralisaties begonnen, maar het product richt zich uiteindelijk op het onderwerp re-integratie. Re-integratie was het detail dat aandacht kreeg.

We besteden aandacht aan dit onderwerp op een plek waar het volgens sommigen moeilijk haalbaar is; in een woon- en leefgemeenschap voor mannen met een verslaving of psychosociale problematiek. Voor meerdere van deze mensen geldt dat ze van ver moeten komen om te komen tot re-integratie. In verschillende onderzoeken rees de vraag of we wel zo veel mogen verwachten van anderen. Tegelijkertijd zijn er de succesverhalen. Een dergelijk succesverhaal is al 2000 jaar oud. Een verlamde man werd door vrienden bij Christus gebracht. Diezelfde dag nog kon de verlamde zijn bed weer oppakken zodat die dag nog in staat was tot verschillende activiteiten. Geleerden hadden er commentaar op, ook omdat ze niet konden geloven dat deze man vergeving van zonden kreeg. Ongetwijfeld zijn er ook nu nog de sceptici die twijfelen aan de haalbaarheid van zo’n grote omslag.

Het mooie aan dit onderzoek was, dat het een nieuw thema was waarbij we op onze bestaande ervaringen voortbouwden. Allebei hebben wij in de achterliggende studiejaren door studie en stage kennis gemaakt met de doelgroep ‘verslaving’. Het is een doelgroep die ons hart heeft en waar we in de toekomst mee willen blijven werken.

Ten slotte willen we van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken. Allereerst bedanken we het hele team van Horeb dat ons gevraagd heeft voor dit onderzoek. In het bijzonder denken we daarbij aan Jacco de Haan. De vele gesprekken die we met hem hadden, werkten mee aan het resultaat. Ook de bewoners van Horeb bedanken we voor hun openheid, hun medewerking en de gesprekken die we met ze mochten hebben. Ten slotte bedanken we Heleen Dekker-van Vuuren voor haar begeleiding, enthousiasme, kritische blik, positiviteit en de koffie.

Jaco de Knecht
Henk Verblauw

Ede, mei 2014

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk omschrijven wij de aanleiding van ons afstudeeronderzoek. Daarin beschrijven wij wat de maatschappelijke achtergrond is, wie de opdrachtgever is en hoe ons afstudeeronderwerp vorm heeft gekregen.

In hoofdstuk twee kunt u lezen wat het doel van ons onderzoek is, welke onderzoeksvragen centraal staan en met welke onderzoeksmethoden we werkten.

In hoofdstuk drie en vier wordt de eerste deelvraag beantwoordt. Het literatuuronderzoek staat hierin centraal. In hoofdstuk drie kunt u lezen hoe re-integratie en verslaving zich tot elkaar verhouden. In de eerste plaats geven wij een definitie van het begrip re-integratie. Vervolgens beschrijven wij het onderwerp re-integratie in het algemeen. Daarna maken wij een koppeling naar de doelgroep voor wie wij dit onderzoek doen; de bewoners van Horeb. Ten slotte geven wij een beschrijving van een aantal methoden die ingezet kunnen worden in het re-integratieproces. In het vierde hoofdstuk beschrijven wij wat de kaders van de Participatiewet met betrekking tot re-integratie zijn. Hierin geven wij een beschrijving van de Participatiewet zelf. Daarnaast beschrijven wij commentaren en kritieken op de Participatiewet. Dit doen wij van verschillende organisaties, zoals; Divosa, Cedris etc.

In de hoofdstukken vijf en zes geven wij een beschrijving vanuit de praktijk van Horeb. Op deze manier willen wij een antwoord geven op deelvraag twee. Hoofdstuk vijf bestaat uit de analyse van de interviews die wij hebben gehouden met de medewerkers van Horeb. Hierin vroegen wij naar de visie van hen op het onderwerp re-integratie met betrekking tot de doelgroep van Horeb. In het daarop volgende hoofdstuk komen de bewoners aan het woord. Door middel van een enquête vroegen wij naar hun mening over de stageplaatsen en in hoeverre deze aansluiten op re-integratie.

Hoofdstuk zeven bestaat uit een antwoord op de derde deelvraag. In dit hoofdstuk onderzoeken wij wat de consequenties zijn van de uitkomsten van deelvraag één en twee. Als bron gebruiken wij de antwoorden van deelvraag één en twee.

In hoofdstuk acht geven wij, door middel van een conclusie, een antwoord op de hoofdvraag. Vanuit de conclusie beschrijven we een aantal aanbevelingen voor Horeb. Deze aanbeveling schrijven wij in de vorm van een werkdocument.

In het negende hoofdstuk kijken wij terug op het onderzoeksproces en ook het uiteindelijke eindproduct. Daarin evalueren wij ook de samenwerking.

In hoofdstuk tien kan u een persbericht lezen met de conclusies van ons onderzoek. Tenslotte leest u in het laatste hoofdstuk de bibliografie van de gebruikte bronnen.

Aan het einde van het verslag vindt u een aantal bijlagen. Deze bijlagen bestaan uit de interviewvragen inclusief verantwoording en de enquête zoals deze is uitgereikt aan de bewoners. Het bronnenboek is te vinden op de bijbehorende cd-rom. Hierop staan BOLA, de compleet uitgeschreven interviews en alle ingevulde enquêtes.

Hoofdstuk 1 Aanleiding tot het onderzoek en de probleembeschrijving

1.1 Maatschappelijke achtergrond

In februari 2014 heeft de Tweede Kamer de Participatiewet aangenomen. De term lijkt nieuw, maar het is een wet die jarenlang in ontwikkeling is geweest. Eerst onder de naam Wet Werken naar Vermogen (WWNV) (Invoeringwmo, (z.d.)). De participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong samen. Het doel van de Participatiewet is dat ze één regeling gaat vormen voor mensen die ondersteuning nodig hebben bij terugkeer naar de arbeidsmarkt (Gemeente.nu, 2013).

De Participatiewet gaat per 1 januari 2015 in (Gemeente.nu, 2013). Dit is niet de enige verandering die gaat plaatsvinden vanaf 2015. Op dit moment vinden er al decentralisaties plaats van het rijk naar de gemeenten. Dat houdt in dat er verantwoordelijkheden van het rijk nu doorgeschoven worden naar de gemeenten. Met als doel dat gemeenten vanaf 2015 zelf verantwoordelijk zijn voor het participeren van hun inwoners. Er zullen 3 decentralisaties gaan plaatsvinden in de zorg, arbeid en de jeugdzorg. Onder zorg vallen de AWBZ en Wmo, onder arbeid valt de Participatiewet en onder de jeugdzorg de Jeugdwet (Invoeringwmo, (z.d.)). Dit betekent dus voor zorginstellingen dat zij vanaf 2015 afhankelijk zijn van de gemeente voor bestaanszekerheid.

1.2 Opdrachtgever

Horeb is één van die zorginstellingen die financieel afhankelijk wordt van de gemeente. In het geval van Horeb is dit de gemeente Apeldoorn. Horeb is een afdeling van De Hoop GGZ. Deze organisatie biedt kinder- jeugd- en volwassenzorg op gebied van psychosociale, psychiatrische en verslavingsproblematiek. Horeb richt zich voornamelijk op de verslavings- en psychosociale problematiek bij mannen in de leeftijd vanaf 18 jaar en ouder. Een verblijf op Horeb heeft meerdere doelen. Allereerst dat de bewoners door middel van begeleiding en eventuele behandeling verslavingsvrij worden. Ten tweede dat zij zelfstandig in de maatschappij kunnen re-integreren (Horeb, 2010). Ten slotte leren de bewoners verantwoordelijkheid dragen voor de woon- en leefgemeenschap en zich te ontwikkelen tot iemand die een ander kan helpen. Maar ook samen verantwoordelijkheid dragen voor de woon- en leefgemeenschap (Horeb, 2012). Tijdens een verblijf op Horeb doorlopen de bewoners een programma waarin ze onder andere een stage moeten volgen. Op het terrein van Horeb zijn hier mogelijkheden voor. Het doel van deze stageplekken is dat de bewoner verantwoordelijkheid leert dragen, leert samenwerken, met autoriteit leert om te gaan en zijn eigen talenten gaat ontdekken.

Na het programma op de Horeb succesvol te hebben afgerond, kunnen de bewoners gebruik maken van het doorstroomtraject 'De Overbrugging'. 'De Overbrugging' bestaat uit enkele huizen in Apeldoorn waarin bewoners gezamenlijk wonen. Hier krijgen zij nog steeds begeleiding en eventueel een behandeltraject. Ook na een traject op 'De Overbrugging' is er nog de mogelijkheid van ambulante begeleiding in een nazorgtraject.

1.3 Achtergrond van de opdracht

Ons onderzoek richt zich op het onderwerp re-integratie binnen de kaders van de Participatiewet. Het begrip re-integratie staat voor het proces waarin na een periode van werkloosheid iemand weer aan het werk gaat. Een werknemer keert terug op de arbeidsmarkt.

Horeb besteedt in haar begeleiding aandacht aan dit onderwerp. Maar door de komst van de Participatiewet moet dit onderdeel meer aandacht krijgen. In de praktijk blijkt namelijk dat re-integratie onder ex-verslaafden moeilijk haalbaar is. Dit blijkt uit verschillende onderzoeken die naar dit onderwerp gedaan zijn. In deelvraag één zal hier uitgebreid bij worden stilgestaan. De vraag die onze opdrachtgever heeft, is hoe Horeb aandacht kan geven aan het onderwerp re-integratie volgens de kaders van de Participatiewet.

Hoofdstuk 2 De onderzoeksopzet

2.1 Doel van het onderzoek

In de begeleiding op Horeb wordt er al aandacht besteed aan het onderdeel re-integratie. Maar nog niet tot tevredenheid van de medewerkers en bewoners. Er is behoefte aan meer eenduidigheid in de aanpak van re-integratie. Daarnaast is er geen tevredenheid over de middelen om te komen tot re-integratie. Zo is bijvoorbeeld de kwaliteit van de stageplekken onvoldoende. Dit bleek uit een kwaliteitsonderzoek. Het doel van ons onderzoek is om tot een aanbeveling te komen. Deze aanbeveling bevat een plan waarin de medewerkers handvaten krijgen om op eenduidige wijze aandacht te schenken aan het onderdeel re-integratie.

2.2 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag luidt:

Wat heeft Horeb nodig om binnen de kaders van de Participatiewet aandacht te geven aan het onderdeel re-integratie?

Deelvragen:

1. Wat zegt de literatuur over het werken met re-integratie bij verslaafden en wat zijn de kaders van de Participatiewet met betrekking tot re-integratie?
2. Wat is de visie van de medewerkers en bewoners van Horeb op het onderdeel re-integratie in het hulpverleningsaanbod?
3. Wat zijn de consequenties van de uitkomsten van deelvraag 1 en 2 op het onderdeel re-integratie binnen Horeb?

2.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek dat we uitvoerden is een kwalitatief beschrijvend onderzoek. We richtten ons op ervaring van medewerkers en beschikbare literatuur. Bij de medewerkers onderzochten we wat hun visie, ideeën en ervaring zijn op het onderdeel re-integratie met betrekking tot de doelgroep.

In het literatuuronderzoek hebben we gebruik gemaakt van bronnen die re-integratie beschrijven. Voornamelijk de bronnen die specifiek voor de doelgroep (ex-)verslaafden geschreven is. In de volgende paragrafen wordt per methode uitgewerkt hoe we daar gebruik van hebben gemaakt.

2.3.1 Literatuuronderzoek

In ons literatuuronderzoek maakten we gebruik van verschillende databanken. Omdat ons onderzoek gericht is op de doelgroep (ex-)verslaafden, hebben we allereerst gezocht op de databanken van organisaties die zich daar op richten. Zoals Trimbos-instituut en Solutions. Ons onderzoek richtte zich ook op de Participatiewet. Daarom hebben we gebruik gemaakt van diverse bronnen van de overheid. Daarbij kunt u denken aan de site van de Rijksoverheid en Wmo. Voor onderwerpen als wetgeving, verslaving en Wmo gebruikten we De Kleine Gids. Ten slotte maakten we gebruik van specifieke onderzoekdatabanken zoals het Verwey-Jonker instituut en Movisie. We hebben gebruik gemaakt van deze databanken om aanvullende informatie te vinden. Databanken van Trimbos-instituut en Solutions zijn geschreven door organisaties die zelf dicht bij het onderwerp verslaving staan. Wij wilden weten wat de uitkomsten zijn van onderzoeken buiten de verslavingszorg. Omdat dit grote databanken zijn, hadden wij het vermoeden dat we hier aanvullende informatie zouden vinden waar we gebruik van konden maken.

Op deze databanken zochten we met zoektermen als: 'Verslaving en re-integratie', 're-integratie', 'Participatiewet' en 'verslaving op de werkvloer'.

We hebben geen gebruik gemaakt van anderstalige literatuur. Dit komt omdat ons onderzoek zich richt op ontwikkelingen binnen Nederland. Daarom waren anderstalige bronnen niet van toegevoegde waarde op ons onderzoek.

2.3.2 Interviews

In ons onderzoek hebben we medewerkers van Horeb geïnterviewd. De teamleden van Horeb zijn divers. De medewerkers hebben elk hun eigen taken en staan daarom anders in de begeleiding tegenover de bewoner. Daarom hebben we ervoor gekozen om alle medewerkers te interviewen, zodat we een compleet beeld kregen van de begeleiding die op Horeb geboden wordt met betrekking tot re-integratie.

Op basis van de door ons onderzochte literatuur stelden we een lijst met thema's samen die van belang waren voor de interviews. Vervolgens hebben we deze lijst verwerkt in een aantal open vragen waardoor het geheel uiteindelijk een gestructureerd interview vormt. Tegelijkertijd wilden we het interview ook een open karakter geven door ons de ruimte te geven om door te kunnen vragen waar dat nodig is.

De structuur maakte het voor ons eenvoudig om de antwoorden van de verschillende geïnterviewde te vergelijken. De openheid voor doorvragen gaf ons de mogelijkheid om tot verdieping te komen. Het geheel vormde daarmee een '*gedeeltelijk gestructureerd interview*' (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, p. 230) (Baarda, Hulst, & Goede, 2012, p. 18). In de bijlage is een volledige vragenlijst met verantwoording opgenomen.

We schreven interviews uit en verdeelden dat in fragmenten. Deze fragmenten werden vervolgens gelabeld. Nadat alle interviews gehouden waren, werden de labels geanalyseerd. Op basis van deze analyse werd een antwoord gegeven op deelvraag 1. Een uitwerking van de labels en het labelsysteem zijn als bijlage toegevoegd aan het onderzoek.

Om de uitkomsten van het literatuuronderzoek en de interviews zo betrouwbaar mogelijk te houden stelden we aan iedere medewerker dezelfde vragen, probeerden we vooral de medewerker aan het woord te laten, schreven we de interviews volledig uit en ontwikkelden we een labelsysteem waarin alle nuttige informatie kan worden gecategoriseerd. (BAARDA)

Daarnaast hebben we de uitwerking van de interviews opgestuurd naar de respondent om te controleren of de uitwerkingen juist zijn en of er nog aanvullingen zijn.

2.3.3 Enquêtes

In ons onderzoek hebben we gebruik gemaakt van enquêtes. Doormiddel van de enquêtes onderzochten we de kwaliteit van de stageplaatsen. Dit deden we naar aanleiding van de interviews met de medewerkers. In deze interviews kwam namelijk naar voren dat de stageplaatsen een belangrijk middel kunnen zijn in het re-integratieproces van bewoners. De enquêtes zijn gericht op de bewoners van Horeb omdat zij gebruik maken van de stageplaatsen en daar wat over te zeggen hebben. We hebben gebruik gemaakt van deze onderzoeksmethode, omdat we te maken hadden met een grote onderzoeksgroep. Deze onderzoeksmethode gaf de mogelijkheid om alle bewoners aan het woord te laten over hun visie op de stageplaatsen.

Wij hebben een enquête samengesteld die we vervolgens in samenwerking met de afdeling 'Kwaliteit en Beleid' van De Hoop hebben verbeterd. De medewerkers hebben 2 keer onze enquête voorzien van feedback en tips. Daaruit is de enquêtelijst voortgekomen die we aan de 39 bewoners hebben voorgelegd.

De uitkomsten van de enquêtes verwerkten we in grafieken waaruit de resultaten afleesbaar zijn. De resultaten staan beschreven in hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 3 Re-integratie en verslaving

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in twee delen antwoord gegeven op deelvraag 1. 'Wat zegt de literatuur over het werken met re-integratie en wat zijn de kaders van de participatiewet met betrekking tot re-integratie?' In de eerste paragraaf wordt een definitie gegeven van de term 're-integratie' en beschrijven we welke definitie wij hanteren in ons onderzoek. Vervolgens wordt er algemene informatie gegeven over het onderwerp re-integratie. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan re-integratie bij (ex) verslaafden. Daarnaast wordt beschreven hoe Horeb aandacht geeft aan re-integratie. Daarna worden er verschillende methoden beschreven vanuit de literatuur over het werken met re-integratie bij verslaafden. Hierbij wordt een toepassing gemaakt naar Horeb. Er wordt beschreven in welke mate deze methodiek overeen komt met de huidige methode van Horeb en waarin hij verschilt. Ook wordt er beschreven of er van de desbetreffende methode gebruik gemaakt kan worden bij Horeb. Tenslotte wordt er een tussenconclusie gegeven waarin het eerste deel van de deelvraag wordt beantwoord.

3.2 Definitie re-integratie

Het begrip re-integratie wordt op verschillende plaatsen als volgt omschreven: Re-integratie is "het opnieuw (doen) functioneren, met name van personen in het arbeidsproces" (Prisma woordenboek, 2006). Van Dale geeft een uitgebreidere definitie weer. Re-integratie is: "herstel, vernieuwing, het opnieuw maken tot een goed functionerende eenheid, tot een nieuwe structuur", "herstel van een harmonische persoonlijkheid" en "het weer deelnemen of laten deelnemen aan het maatschappelijke leven, m.n. de terugkeer van zieke of ontslagen werknemers in het arbeidsproces"(Van Dale, 2005).

Wij baseren onze definitie van het begrip re-integratie op bovenstaande omschrijvingen. In deze literatuurstudie verstaan wij onder re-integratie het weer opnieuw deelnemen aan de samenleving (als dat mogelijk is door deel te nemen aan het arbeidsproces) na een periode van herstel waarin gewerkt is aan balans en harmonie in de persoonlijkheid.

3.3 Re-integratie in het algemeen

Verschillende partijen zijn betrokken om het re-integratieproces mogelijk te maken. Daarbij worden ook verschillende middelen ingezet. Vanuit de overheid wordt re-integratie gestimuleerd (Rijksoverheid, z.d.). De overheid probeert bijvoorbeeld financiële voordelen voor werkgevers te creëren, zodat het voor hun aantrekkelijker wordt om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De volgende 4 financiële voordelen worden door de overheid aangeboden:

- **Loondispensatie.** Minder loon betalen. "Dit geldt voor de werkgever als een werknemer met een Wajong-uitkering door ziekte of handicap minder werk aankan."
- **Loondispensatie bij ziekte.** "Voor werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte aannemen."
- **Subsidie voor het aanpassen van de werkplek.** Het gaat hier om voorzieningen voor degene met een beperking. Bijvoorbeeld een traplift of aangepast toilet.
- **Mobiliteitsbonus.** Dit is "voor de werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte in dienst nemen".

Voor de persoon met een beperking biedt de overheid de volgende regelingen:

- Een aanvulling op het inkomen uit de WIA of Wet Wajong (in de toekomst Participatiewet).
- Een re-integratietraject via het UWV of de gemeente.
- Hulp bij het starten van een eigen bedrijf met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Een onbetaalde proefplaatsing van maximaal 2 maanden met behoud van de uitkering.

Voor degene die zonder werk zit kan een opleiding of een re-integratietraject een helpend middel zijn om te komen tot re-integratie (UWV, (z.d.)). Dit traject kan begeleid worden vanuit het UWV. De werkloze kan er eventueel voor kiezen om gebruik te maken van een extern re-integratiebureau. Van het individu met een beperking wordt gevraagd om te re-integreren. Uit onderzoeken blijkt: hoe eerder hoe beter. Hieruit blijkt dat de eerste 6 maanden cruciaal zijn voor de kans op uitstromen uit de Bijstand. De meeste uitstroom uit de Bijstand vindt binnen 2 jaar na instroom plaats (Bouwman - Van 't Veer, Knijn, & Berkel, van, 2011).

3.3.1 Re-integratie en verslaving

Het re-integratieproces van (ex-)verslaafden vraagt om een gerichte benadering. Een werkgever moet naast het mogelijk maken van re-integratie van verslaafden ook verslaafde werknemers proberen te behouden. Een verslaving is niet iets wat alleen buiten de arbeidsmarkt ontstaat, maar ook op de werkvloer. We zien juist in cijfers (Solutions, 2014) op de werkvloer het aantal verslaafden toenemen. Door onze huidige maatschappij worden de eisen aan individuen steeds hoger, zowel op het werk als in privé. Er verandert in een snel tempo veel in onze samenleving en dat vraagt om een snelle omschakeling van mensen. Daarnaast is er sprake van een hevige competitie en economische spanning. Een werkgever krijgt daarom wettelijke kaders waaruit hij alles in het werk moet stellen om zijn (verslaafde) werknemer te behouden. Te denken valt aan de wettelijke kaders vanuit het Burgerlijk Wetboek, Arbowet, ADM-beleid, zorgplicht, instructierecht en sinds 1 januari 2014 de nieuwe zorgwet; de wet Bezava (Solutions, 2014).

Uit verschillende bronnen blijkt dat dit proces moeilijker is voor mensen met een (ex-) verslaving. Dat heeft met verschillende dingen te maken. Het kan zijn dat iemand door jarenlange verslaving een achterstand heeft opgelopen op het gebied van werk en vaardigheid (Bruijne, 1997). Iemand met een verslaving zal op de werkvloer gebruik maken van verschillende excuses om even, of zelfs een hele dag, weg te blijven van zijn werkplek. Dit gedrag van een verslaafde, wat op een werkgever vreemd overkomt, doet hij om ongezien zijn middelen te gebruiken (SECR, 2011). Hieruit blijkt dat de werknemer met een verslaving weinig gemotiveerd is om te werken. Uitval bij werk kan ook te maken hebben met de gezondheid van de persoon met een verslaving. Zijn gezondheid kan door zijn verslaving zwaar aangetast worden. Voor sommige mensen met een verslaving blijft hun werk belangrijk omdat ze daarmee hun verslaving kunnen blijven bekostigen.

Het is te begrijpen dat iemand met een verslaving geen aantrekkelijke werknemer is voor een werkgever. Door uitval en valse excuses op de werkvloer ontstaat er wantrouwen tussen werkgever en werknemer. De slechte gezondheid maakt dat de verslaafde moeite zal hebben om op een goed niveau arbeid te verrichten. Ook is het voor een werkgever onaantrekkelijk als een werknemer jarenlange werkervaring mist.

Een onderzoek van het Trimbos instituut geeft aan dat de gevolgen van een verslaving op werk nihil is. Mensen met een drugsverslaving zouden 3,9 dagen meer dan mensen zonder verslaving verzuimen. Daarbij moet gezegd worden dat er in ieder geval maar weinig mensen zijn die drugsverslaafd zijn en een baan hebben. Dan is er vanzelfsprekend geen sprake van verzuim.

Iemand met alcoholafhankelijkheid verzuimt 11,5 dagen per jaar meer dan mensen zonder alcoholafhankelijkheid. Alcohol misbruikende werknemers zouden echter niet minder functioneren op de werkvloer. Zij functioneren kwantitatief beter dan mensen zonder alcoholmisbruik. Dit kan te maken hebben met het feit dat alcoholmisbruik 'normaal gedrag' is geworden onder de jongere groep werknemers. Voor jongeren hoort dit gedrag bij hun levensfase.

Het onderzoek met betrekking tot ziekteverzuim van mensen met een alcohol- of drugsverslaving besluit als volgt: *"Ten aanzien van middelenmisbruik lijkt er een gunstig effect ten aanzien van arbeidsverzuim. Overmatig alcoholgebruik lijkt voor een grotere kans op arbeidsongevallen te zorgen, ten aanzien van drugs is die niet geheel duidelijk"* (Goossens, 2012).

In een ander rapport (Solutions, 2014) wordt vermeld dat 10 procent van de Nederlandse beroepsbevolking kampt met een verslavings- of doseringsprobleem. Daarbij moet gezegd worden dat het onderzoek zich richt op verslaving aan alcohol, drugs, medicijnen, gamen, gokken en eten. Een grote groep van deze verslaafden nemen dagelijks deel aan het arbeidsproces. Uit dit onderzoek blijkt dat probleemgebruikers 2 tot 6 keer vaker verzuimen dan niet-gebruikers en niet verslaafde werknemers. Over bedrijfsongevallen wordt melding gedaan dat 14 procent daarvan is gerelateerd aan alcoholgebruik of verslaving.

3.3.2 Re-integratie en Horeb

De visie van De Hoop en dus ook die van Horeb is dat werk veel zin heeft. Zij zien werk en iemands persoonlijk geluk niet als twee losstaande begrippen. Dit is in tegenstelling tot de huidige visie van de maatschappij op werk. Werk is een basisrecht voor iedereen. Op deze gedachte heeft De Hoop daarom hun plan gemaakt. Deze visie wordt door Horeb, als onderdeel van De Hoop, ook meegenomen in hun aanpak met de bewoners.

Toen in 1987 De Hoop begon met het oprichten van een werkervaringsplaats, deed men dat om twee redenen. Allereerst voor de vervaardiging van kwaliteitsproducten. Ten tweede om zorg te dragen voor de re-integratie van verslaafden in de samenleving (Infobrochure De Hoop, 2004).

3.4 Methodieken

3.4.1 HEE benadering

Er zijn een aantal methodieken waarin het onderwerp re-integratie centraal staat. Deze methodieken willen we hier beschrijven. De methodiek die we als eerst willen behandelen is de *HEE benadering* van het Trimbosinstituut. Het Trimbosinstituut is van mening dat mensen met verslavingsproblemen ‘gewoon’ in de samenleving moeten kunnen functioneren. Hier hebben zij onderzoek naar gedaan. Zij hebben een nieuwe benadering ontwikkeld, namelijk de HEE-benadering (trimbos.nl, z.d.)

Deze benadering staat voor: Herstel, Empowerment en Ervaringsdeskundigheid. Het team stelt de volgende drie pijlers:

1. Herstel is geen genezing, je leert zien waar je kwetsbaarheden liggen en waar je talenten liggen. Door daarvan gebruik te maken worden mensen weer baas over hun eigen leven.
2. Empowerment, het ontdekken en aanboren van eigen kracht.
3. Ervaringsdeskundigheid, de toepassing van de kennis die mensen met psychische beperkingen op grond van hun ervaringen opbouwen.

De HEE-benadering wordt niet per stap beschreven. Hij wordt gegeven door ervaringsdeskundigen doormiddel van trainingen en workshops. Elementen uit deze methode kunnen gebruikt worden als uitgangspunt voor een methode voor Horeb. Er zijn geen concrete stappen te noemen die bij deze uitgangspunten horen. Daarvoor zou dus een cursus gevolgd moeten worden bij een HEE-team.

3.4.2 Means re-integratie

‘Means re-integratie’ is een zelfstandige organisatie die er op gericht is om mensen met verslavingsproblematiek een nieuwe start te geven. Zij richt zich op motivering, activering, begeleiding en re-integratie van mensen met deze problematiek. ‘Means re-integratie’ is voor een snelle en doeltreffende aanpak (meansreintegratie.nl, z.d.).

Ten eerste wordt het probleem geanalyseerd. Aan de hand daarvan wordt een plan van aanpak gemaakt. Dit is de rode draad in het traject. Wat hierop volgt is een intensieve persoonlijke begeleiding door middel van motiverende gesprekken. Er zijn in dit traject korte lijnen tussen de cliënt en de coach van Means. Tegelijkertijd wordt een terugvalpreventieplan opgesteld en er wordt toegewerkt naar toekomstperspectief. Daarin komen vrijwilligerswerk, proefplaatsingen, werkervaringsstages etc. in beeld.

Maar er wordt veel verwacht van de cliënt. Zijn medewerking en inzet zijn erg belangrijk. Zij moeten zich houden aan de afspraken gemaakt hebben met opdrachtgever en Means.

3.4.3 IRB-methodiek

Ten derde de *IRB- methodiek*. De Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB) richt zich op “mensen met ernstige, langdurige beperkingen die door hun beperkingen belemmert worden bij het vervullen van maatschappelijke/sociale rollen” (Stichting Rehabilitatie '92, 2010). Het is een breed toepasbare methode en is ook van toepassing op de doelgroep die in ons onderzoek centraal staat. De nadruk ligt op het motiveren en stimuleren om te denken vanuit de mogelijkheden van de betreffende persoon. De eigen verantwoordelijkheid van degene die dit traject ingaat, staat centraal. Daarnaast krijgt de directe omgeving van de persoon aandacht. Het doel van deze methodiek is dat de cliënt uiteindelijk meer vertrouwen heeft in zichzelf en zijn arbeidsmarktperspectieven ontwikkelt.

Deze methodiek bestaat uit een aantal fasen. De eerste fase is verkennen. De cliënt onderzoekt wat hij wil. Dit kunnen verschillende punten zijn. In de tweede fase kiest de cliënt uit die verschillende punten een punt die hij tot een doel wil stellen. Dit moet een realistisch doel zijn. De derde fase heet ‘verkrijgen’. Deze fase bestaat uit praktische handelingen die moeten gebeuren om het doel te behalen. De laatste fase heet ‘behouden’. In deze fase is het doel bereikt en is het van belang om dit vast te houden. De begeleider en de cliënt maken samen een plan waarin ze vast stellen welke vaardigheden en hulpbronnen de cliënt nodig heeft om het behaalde resultaat te bestendigen.

3.4.4 JOBS methodiek

Ten vierde de *JOBS methodiek*. Dit is een interactieve groepsbenadering die is ontwikkeld door TNO Arbeid. Het volgt een kortdurend en intensief programma om mensen te activeren en te motiveren om werk te vinden. De doelgroep van deze methodiek zijn bijstandsmoeders, langdurig werklozen en bijstandsgerechtigden met psychische klachten en/of ernstige psychosociale problemen (Interventies naar werk.nl, 2009). Het doel van deze methodiek is dat het zelfvertrouwen van de cliënten of kandidaten wordt versterkt, inzicht geeft in hun eigen mogelijkheden en hen leert om kansen op de arbeidsmarkt te genereren. Verder richt men zich in de training op het versterken van effectief gedrag en het vergroten van het probleemoplossend vermogen. Dit wordt gedaan door middel van positieve stimulatie en interactie van de deelnemers in de groep.

Het volgen van dit programma duurt vijf dagdelen. Elk dagdeel worden er een aantal oefeningen gedaan met een vaste volgorde. Er wordt allereerst geoefend met het schrijven van een sollicitatiebrief, een sollicitatiegesprek, het opstellen van een CV en gebruik maken van je netwerk. Vervolgens wordt er aangehaakt bij de mogelijkheden van deelnemers in plaats van bij hun tekorten. De begeleiders bieden ondersteuning en moedigen deelnemers aan. Hierdoor wordt de eigenwaarde van de deelnemers en het zelfvertrouwen groter.

3.4.5 Supported Employment

Ten vijfde de *Methodiek Supported Employment (SE)*. Deze methodiek was oorspronkelijk bedoeld om mensen met een verstandelijke beperking aan een baan te helpen. De methode wordt nu gebruikt bij verschillende doelgroepen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De kern van deze methode is dat mensen werk krijgen op de arbeidsmarkt en aan de slag gaan met collega's zonder een beperking (dichterbij.nl, z.d.).

De methode bestaat uit zeven stappen. Allereerst de ‘intake en assessment’. In deze stap wordt er kennisgemaakt met de deelnemer en wordt in kaart gebracht welke vaardigheden de deelnemer heeft. De tweede stap bestaat uit het vinden van een baan ‘job finding’. De begeleiders zoeken op de arbeidsmarkt naar een baan die past bij de deelnemer. De derde stap bestaat uit het verzamelen van informatie over de baan, ‘job analysis’. De begeleiders verzamelen informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige werkgever. De vierde stap is de ‘job matching’. De begeleiders vergelijken de uitkomsten van stap vier met de kennis en vaardigheden van de deelnemer. Bij de vijfde stap gaat het om het ‘dichten van de kloof’ tussen de eisen van de baan en de capaciteiten van de deelnemer. Dit wordt ‘job –re-design’ genoemd. Bij de zesde stap vindt er een introductie plaats op de werkplek tussen de deelnemer en de werkgever. De zevende stap houdt in dat de begeleiders de deelnemer begeleiden bij zijn werk.

3.4.6 Maatwerktraject

Ten slotte het *Maatwerktraject*. Maatwerk is een individuele benadering waarin een begeleider of mentor een cliënt ondersteunt en begeleidt om meer te participeren in de maatschappij. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van de cliënt. Het doel van het Maatwerktraject is om de cliënt te ondersteunen bij zijn zoektocht naar een (werk) plek in de maatschappij.

Deze methode bestaat uit acht fasen. Fase 1 is de aanmelding. In deze fase wordt de cliënt aangemeld bij het traject en heeft een re-integratieplan van de afdeling sociale dienst.

In de tweede fase wordt er contact gemaakt. Vaak beginnen cliënten gefrustreerd of ongemotiveerd aan het traject. De begeleider probeert het vertrouwen te winnen en is tegelijkertijd duidelijk en eerlijk over de inhoud van het traject. In deze fase wordt aan de cliënt gevraagd wat ervoor zorgt dat hij nu nog op de been is gebleven. Dit kan een goede motivatie zijn voor een later stadium in het traject. De derde fase is de inventarisatie. In deze fase worden de situatie en achtergrond van de deelnemer in kaart gebracht. Bijvoorbeeld de kwaliteiten, wensen, probleemgebieden en motivatie.

In de vierde fase wordt een plan opgesteld. De begeleider en de cliënt onderzoeken of er nog meer hulpverlening mogelijk is ter ondersteuning. De begeleider legt zoveel mogelijk de verantwoordelijkheid bij de cliënt. Ook laat de begeleider zien van welke mogelijkheden de cliënt gebruik kan maken. Bijvoorbeeld van (sollicitatie) trainingen, bibliotheek en instanties. In het plan worden doelen opgesteld die realistisch en haalbaar zijn.

In fase vijf wordt het plan uitgevoerd. De cliënt gaat samen met de begeleider op zoek naar vrijwilligerswerk of een stageplek die past. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van ondersteunende materialen zoals een vrijwilligerssteunpunt, computer en rollenspellen.

In de zesde fase wordt er geëvalueerd. De begeleider en de cliënt kijken wat er is bereikt en bespreekt wat er nodig is om dit vol te houden.

In de zevende fase heeft de cliënt een baan in de vorm van vrijwilligerswerk, werk of krijgt scholing. De begeleider bespreekt met de cliënt wie hij kan bellen als het niet goed gaat.

Fase acht betreft de nazorg. In deze fase onderzoek de begeleider of de cliënt nog ergens hulp bij nodig heeft. De begeleider houdt in deze fase nog contact met de cliënt over de voortgang van zijn activiteiten.

3.5 Samenvatting

We stonden stil bij het onderwerp re-integratie en verslaving. Onder re-integratie verstaan we dat iemand opnieuw deelneemt aan de samenleving (als dat mogelijk is door deel te nemen aan het arbeidsproces) na een periode van herstel waarin gewerkt is aan balans en harmonie in de persoonlijkheid.

Waar er gewerkt wordt aan re-integratie zijn er meerdere partijen betrokken. Allereerst de persoon zelf die re-integreert, de overheid, de werkgevers en re-integratiebureaus. Elke partij is op zijn eigen manier betrokken bij het re-integratieproces en van iedereen wordt iets verwacht waarvoor zij ook gebruik kunnen maken van verschillende middelen.

Maar wanneer er van iemand met een verslaving gevraagd wordt om te re-integreren, vraagt dat om een gerichte benadering. In het re-integratieproces van verslaafden zijn er meerdere obstakels. Voorbeelden daarvan zijn; verzuim, verslavingsgedrag, zoals liegen, gebrek aan ervaring en een aangetaste gezondheid. Daarnaast blijkt de meeste bijstandsgerechtigden de meeste kans maken in het re-integratieproces als zij binnen 2 jaar weer uit de bijstand stromen.

Er zijn meerdere methodieken die te gebruiken zijn bij bovenstaande problematiek in het re-integratieproces. De belangrijkste methodieken zijn de HEE-benadering, Means re-integratie, IRB-methodiek, JOBS methodiek, Supported Employment en het Maatwerktraject.

Hoofdstuk 4 De kaders van de Participatiewet

4.1 Inleiding

In het tweede deel van het literatuuronderzoek onderzoeken wij wat de kaders zijn van de Participatiewet met betrekking tot re-integratie. Allereerst wordt kort beschreven wat de participatiewet inhoudt en vervolgens worden de kaders beschreven. Ten slotte worden commentaren van organisaties als: Cedris, Divosa, VNG en UWV beschreven over de uitvoering van de Participatiewet.

4.2 Huidige stelsel

Het huidige stelsel, rondom voorzieningen voor re-integratie en de begeleiding daarvan, is te complex en past niet langer bij de huidige arbeidsmarkt (Hofstee, 2014). Dit stelsel is gebaseerd op solidariteit en is daarnaast weinig activerend. Er worden weinig mensen geactiveerd om te participeren. De eigen krachten en mogelijkheden van burgers worden onvoldoende benut. Daarom komt de landelijke overheid met een voorstel voor een nieuw stelsel. Een andere reden voor dit voorstel is de forse toename van de vergrijzing in de toekomst. Dit betekent dat er meer geld moet vrijkomen voor deze doelgroep en andere doelgroepen meer moeten gaan participeren. Daarom wil de overheid scherpe, maar rechtvaardige keuzes maken (Rijksoverheid, 2013).

4.3 Commissie De Vries

Omdat het huidige stelsel, beschreven in paragraaf 4.2, niet langer bij de huidige arbeidsmarkt past, zette de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2008 een commissie op. Deze commissie moest advies geven over de fundamentele herbezinning van de Wet sociale werkvoorziening. Commissie de Vries, zo werd de commissie genoemd, keek niet alleen naar de Wsw, maar naar alle regelingen en de onderlinge samenhang (Commissie de Vries, 2008). Vanuit de analyse adviseerde zij om de voorzieningen voor bijstand, beschermd werk en jonggehandicapten samen te voegen in één regeling. De commissie stelt een uniforme benadering voor van alle mensen die ondersteuning nodig hebben. Voor alle uitkeringsgerechtigden moeten dezelfde instrumenten beschikbaar. Deze instrumenten hebben tot doel om maatwerk te kunnen bieden en mensen zoveel mogelijk te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Sinds dit advies is er ook draagvlak voor dit wetsvoorstel bij Cedris, Divosa en de Vereniging Nederlandse Gemeenten. Dit advies heeft bijgedragen aan het uiteindelijke wetsvoorstel van de Participatiewet. Door dit advies heeft de toekomstige wet vorm gekregen en is er draagvlak gecreëerd voor de maatregelen die er genomen gaan worden (Rijksoverheid, 2013).

4.4 Wat houdt de Participatiewet in?

In de participatiewet worden de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen gevoegd. De participatiewet zal ook het voorstel Werken naar Vermogen vervangen (Invoeringwmo, z.d.). Bij de vierde nota van wijziging op het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen werd besloten het wetsvoorstel op dusdanige manier aan te passen dat ook de naam veranderd werd in 'Participatiewet' (Rijksoverheid, 2013). Het moet één regeling gaan vormen voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. De doelstelling van deze wet, zoals genoemd in het wetsvoorstel, luidt als volgt: *'iedereen met arbeidsvermogen naar werk leiden, bij voorkeur regulier werk'* (Rijksoverheid, 2013).

De participatiewet zou in eerste instantie per 1 januari 2014 van kracht worden. Dit is een jaar uitgesteld en dus zal deze wet 1 januari 2015 in gaan (Gemeenten.nu, 2013). De reden van het uitstel was vanwege het sociaal akkoord. Het sociaal akkoord wordt verder toegelicht in paragraaf 4.7. Een andere reden was dat er veel vragen vanuit de landelijke en lokale overheid die beantwoord moesten

worden voordat deze wet in zou gaan. Dat zijn vragen als; “komen er nog bezuinigingen? Hoe moeten gemeenten budget vinden voor de re-integratie van mensen die geen werk hebben als het geld grotendeels naar de sociale werkplaatsen gaat? En hoe zit nu met de beleidsruimte voor gemeenten?”. In de brief van 27 juni 2013 afkomstig van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden de kaders en veranderingen met de komst van Participatiewet beschreven (Ministerie SZW, 2013).

4.5 Doel

Er wordt met de invoering van de wet gestreefd naar meer kansen op participatie van de Nederlandse burger. Alle mensen moeten worden gezien als volwaardig burger. Iedereen moet in staat worden gesteld om een bijdrage te leveren aan de samenleving. Daarom is het uitgangspunt van de wet dat er uit moet worden gegaan van de eigen kracht van mensen en dat er ondersteuning moet worden geboden waar nodig. Werk is namelijk meer dan inkomen alleen. Mensen die werken, krijgen kansen om zichzelf te ontplooien, het geeft hun eigenwaarde en het bouwt sociale contacten op. Het doel van de Participatiewet is een inclusieve arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt biedt plaats voor jongeren, ouderen en mensen met en zonder beperking. Elke burger zou daarom (voor zover mogelijk) zelfstandig mee moeten kunnen draaien in de samenleving. Participatie zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid, het draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en het levert een bijdrage aan de sociale binding en aan de economie, aldus de overheid. Iedereen kan bijdragen aan het versterken van de economische en sociale kracht van Nederland (Rijksoverheid, 2013).

4.6 Doelgroep

De doelgroep die de overheid met dit wetsvoorstel voor ogen heeft, zijn mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen zijn aangewezen op (tijdelijke) ondersteuning om aan het werk te komen, maar ook om te kunnen voorzien in hun bestaan. Voor deze doelgroep zullen in de toekomst allemaal dezelfde rechten en plichten gaan gelden. Met andere woorden, de mensen in de WWB, Wsw en een deel van de Wajong gaan over in de Participatiewet. De mensen uit deze regelingen behoren dus tot de doelgroep van deze wet (Rijksoverheid, 2013).

4.7 Sociaal Akkoord

In 2013 maakten de overheid en de sociale partners afspraken over het beleid van de arbeidsmarkt. Deze afspraken zijn vastgelegd in het sociaal akkoord van datzelfde jaar. Zij streven naar een gemeenschappelijk doel. Als er samen stappen worden genomen leidt dat naar herstel en meer vertrouwen. De partijen zijn het eens geworden over de doelstelling van de wet, daarmee is het draagvlak van de Participatiewet versterkt. In het sociaal akkoord is afgesproken dat de sociale partners garant staan voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers hebben zich verbonden om 100.000 extra banen in de marktsector te creëren voor mensen met arbeidsbeperking. Deze 100.000 extra banen willen zij in 2026 gerealiseerd hebben. Maar ook de regering neemt haar verantwoordelijkheid. De regering zorgt voor 2500 banen per jaar oplopend tot 25000 extra banen. Deze afspraak is niet vrijblijvend. De regering gaat hier nauwlettend toezicht op houden. Hiervoor wordt de quotumregeling in het leven geroepen. Deze regeling moet nog verder uitgewerkt worden. Een middel om 100.000 extra banen te creëren is een nieuwe vorm van loonkostensubsidie. Deze subsidie wordt in het leven geroepen voor werknemers die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep die hiervoor in aanmerking komt krijgt gewoon volgens de CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst) betaalt met een eventuele aanvullende uitkering. Ten slotte gaan de gemeenten beschermd werk organiseren voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. Deze werkplekken zijn voor mensen die zoveel ondersteuning nodig hebben, dat er van een reguliere werkgever niet verwacht kan worden dat hij hen in dienst neemt. Hier voor wordt het middel werkbedrijven in leven geroepen. Voor de

doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening geldt dat er tot en met 31 december 2014 nog nieuwe mensen aan deze groep toegevoegd kunnen worden. Vanaf 1 januari 2015 is dit niet meer mogelijk, voor hen stopt de Wsw. Er komen 35 werkbedrijven gelinkt aan 35 arbeidsmarktregio's. Dit is een schakel tussen werkgevers en mensen met arbeidsbeperking. De werkbedrijven zijn een instrument om banen die werkgevers hebben, zorgvuldig en snel te matchen voor mensen waarvoor ze bestemd zijn. De werkbedrijven krijgen een efficiënte en praktische structuur. Het kabinet wil dat er 30.000 van zulk soort werkplekken beschikbaar komen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013).

4.8 Uitdagingen

Met de invoering van de Participatiewet ziet de overheid uitdagingen op korte termijn, maar zeker ook op lange termijn. Op de korte termijn is het de uitdaging dat mensen niet te lang op zoek zijn naar een baan zonder resultaat. Als dit gebeurt, is de kans dat zij zich ontmoedigt terugtrekken zeer groot. Daarom wil de overheid extra ondersteuning blijven geven aan de kwetsbare mensen, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De Participatiewet wil het aantrekkelijk maken om bedrijven, die op dit moment in het buitenland de productie doen, terug te halen naar Nederland. Dit willen zij doen door onder andere de loonkostensubsidie uitgelegd in paragraaf 4.7. Op de lange termijn denkt de overheid dat de vraag naar arbeid toeneemt als de recessie definitief voorbij is. Dan komt er ook meer vraag naar mensen met een arbeidsbeperking en naar mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De overheid ziet hier kansen op lange termijn. Daarnaast is een hogere participatie van arbeidsgehandicapten noodzakelijk op lange termijn om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Om de lasten van de vergrijzing te dragen is iedereen nodig. En het gevolg van de stijging van de arbeidsparticipatie is dat de economische groei toeneemt.

Voor werkgevers is en blijft het een uitdaging om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarom wil de overheid de werkgevers beter ondersteunen en faciliteren. Dit wordt bevestigd vanuit verschillende rapportages. Onder andere de 'Arbeidsparticipatie van het UWV' en de 'Pilots Werken naar Vermogen'. De overheid streeft naar een samenleving waar het normaal gaat worden dat mensen met een arbeidsbeperking deel uit maken van het arbeidsproces. Door deze maatregel eist de overheid van de werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. De werkgevers krijgen hierdoor veel verantwoordelijkheid. Op dit moment is het vaak nodig om bestaande functies aan te passen op capaciteiten van mensen met een arbeidsbeperking, zo blijkt uit Pilots Werken naar Vermogen. De werkbedrijven zullen een schakel vormen tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking (Rijksoverheid, 2013).

4.9 Participatie en de WWB'ers

De Participatiewet heeft dus gevolgen voor de doelgroep van de WWB, de Wsw en de Wajong. Omdat bij Horeb, zo blijkt uit de interviews beschreven in hoofdstuk 5, de meeste bewoners onder de WWB vallen, zullen wij de gevolgen voor de WWB'ers verder toelichten. Voor de mensen in de bijstand is er de Wet Maatregelen WWB. In deze wet krijgen de bijstandsgerechtigden een aantal verplichtingen opgelegd. Zo wordt van hen geëist dat zij naar vermogen een tegenprestatie leveren voor de uitkering die zij ontvangen. Daarnaast heeft hij een re-integratieverplichting. Deze heeft hij al, maar in de toekomst komt er meer druk te staan op deze verplichting. In de toekomst geldt namelijk dat als de WWB'er deze verplichting niet nakomt, de gemeente de uitkering voor drie maanden mag verlagen met 100%. Voor de mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zijn er ontheffingsmogelijkheden. Voor jongeren hebben de gemeenten een plan van aanpak tot re-integratie. Wanneer de jongere een uitkering toegekend krijgt, moet hij dit plan ondertekenen. Volwassenen krijgen meer tijd, zij moeten binnen zes maanden na het besluit een plan hebben gemaakt. Volwassenen hebben namelijk niet meteen re-integratieondersteuning nodig (Mallee, 2013).

Veranderingen voor de WWB'ers (Mallee, 2013)

Naast de veranderingen in de verplichtingen zijn er nog drie belangrijke veranderingen voor de WWB'ers met de komst van de Participatiewet (Mallee, 2013).

1. Loonkostensubsidie

De WWB'ers krijgen te maken met het nieuwe instrument loonkostensubsidie. De invulling van de loonkostensubsidie hebben we uitgelegd in paragraaf 4.7. Dit instrument kan op langere termijn ingezet worden. Het gevolg daarvan is dat er duurzame banen zullen ontstaan voor mensen met een beperking, dus ook voor de bewoners van de woon- en leefgemeenschap.

2. Concurrentie tussen WWB'ers, Wsw'ers en Wajongers

De ondersteuning die de huidige WWB'ers krijgen, moeten zij in de toekomst gaan delen met de Wajongers en de mensen in de Wsw. Drs. Mallee schrijft in zijn artikel dat verwaarlozing van de bijstandsgerechtigden hiermee op de loer ligt. De kans is groot dat sommige WWB'ers zonder arbeidsbeperking niet meer behoren tot de doelgroep met baangarantie. Zij zullen dus alsnog moeilijk aan het werk kunnen komen.

3. Minder middelen en grotere doelgroep

Het re-integratiebudget wordt de komende jaren flink ingekort. Het gevolg daarvan is dat gemeenten steeds meer keuzes moeten maken waar zij in gaan investeren. Aan de ene kant is er minder geld beschikbaar voor re-integratie. Aan de andere kant komt er een grotere doelgroep met de komst van de Participatiewet. Re-integratie zal door deze oorzaken selectiever ingezet gaan worden.

4.10 Commentaar en kritiek

In de vorige paragrafen gaven we de inhoud weer van de Participatiewet en hebben we beschreven hoe deze in 2015 vorm zal gaan krijgen. In deze paragraaf besteden we aandacht aan de commentaren en kritiekpunten die er zijn op de Participatiewet vanuit verschillende organisaties.

4.10.1 Cedris

Cedris is een organisatie die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Tweede Kamer en de Werkkamer informeert over de consequenties van de voorgenomen wetgeving en de uitvoering daarvan. Zij zoeken samenwerking met VNG, Divosa en werkgevers. Samen met de VNG brengt Cedris op dit moment de financiële consequenties van de Participatiewet in kaart.

Cedris zoekt op landelijk niveau naar mogelijkheden om de werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van de baangaranties. Er wordt samengewerkt met VNO-NCW/MKB Nederland, Locus en diverse branches.

Wat vindt Cedris?

Cedris steunt de gedachte achter de wet. Ze zijn een voorstander van meer 'zwakke' mensen aan het werk bij gewone werkgevers. Maar Cedris zet ook vraagtekens bij het voorstel van februari 2014 om de zittende groep Wajongers bij het UWV te houden. Dit doorkruist de basisgedachte en handhaaft concurrentie tussen groepen op arbeidsmarkt.

Cedris maakt zich zorgen over de doelstelling van de Participatiewet. Zij vragen zich af of de doelstelling niet onder druk komt te staan. Bij Cedris staan de drie b's centraal:

- Budget voor begeleiding

Begeleiding is de sleutel tot succes. Op deze manier help je mensen op afstand van de arbeidsmarkt aan het werk op een beschermde werkplek of bij een gewone werkgever. Begeleiding is er dan voornamelijk voor aanpassing van werkplekken, training etc. Maar op begeleiding wordt fors bezuinigt, ongeveer 1,345 miljard.

- *Banen*

Cedris vindt dat het voor werknemers altijd aantrekkelijker moet zijn om bij een gewone werkgever te werken dan bij een werkbedrijf. Maar de grote zorg is dat er niet voldoende werk is, omdat iedereen die tot de doelgroep behoort dit wil.

- *Bestrijding van bureaucratie*

Er dreigt een onderscheid gemaakt te worden tussen mensen mét en mensen zonder beperking. Cedris vindt dat de UWV keuring op baangaranties en de beschermde werkplekken beperkt moet zijn. Wat mensen kunnen en welke hulp ze nodig hebben moet voorop staan. In het sociaal akkoord wordt voorgesteld dat 35 werkbedrijven worden gevormd vanuit de Sociale Werkplaatsen. Deze nieuwe werkbedrijven moeten de mensen aan de slag helpen. Cedris vindt een eenduidige aansturing van de nieuwe werkbedrijven essentieel (Cedris, 2013).

4.10.2 Divosa?

Divosa is de vereniging van directeurs van sociale diensten. Divosa zet zich in voor een aantal activiteiten om de gemeenten te ondersteunen, hierbij kunt u denken aan: lobby en belangenbehartiging als het gaat om de Participatiewet en WWB-maatregelen. Het organiseren van landelijke en regionale bijeenkomsten, waar informatie en kennis worden uitgewisseld. Divosa ontwikkelde twee programma's met handvaten en adviezen voor gemeentelijke uitvoerders en bestuurders. Deze twee programma's heten: 'Optimalisering Bedrijfsvoering' en 'Benchmarken en Benchlearnen'.

Ten slotte wil Divosa investeren in vakmanschap. Want zegt Divosa: 'vakmanschap werkt ondersteunend aan de implementaties van de Participatiewet en draagt bij aan een succesvolle uitvoering ervan'.

Wat vindt Divosa?

Divosa is net als Cedris een groot voorstander van de gedachte achter de Participatiewet. Eén regeling die de WWB, Wajong en Wsw vervangt. Alle uitkeringsgerechtigden met grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen meer kans om aan de slag te gaan, omdat de concurrentie tussen de regelingen wegvallen. Werkgevers krijgen de mogelijkheid om mensen tegen realistische loonkosten in dienst te nemen. Wajongers krijgen tot 2018 voorrang bij de toewijzing van de garantiebannen. Deze garantiebannen vormen het beschermd werk in de werkbedrijven. Hierdoor hebben anderen bijstandsgerechtigden met een even grote afstand tot de arbeidsmarkt een achterstand. Divosa benoemt dat het UWV gaat beoordelen wie wel of geen 100% verdienvermogen hebben. Het UWV gaat dus bepalen wie er wel of geen recht hebben op de verschillende regelingen. De criteria zijn hier nog niet voor vastgelegd. Divosa vindt het niet duidelijk of mensen met een loonwaarde onder het minimumloon die onder de Participatiewet gaan vallen wel of niet in aanmerking komen voor de garantiebannen. Wajongers vallen per 1 januari 2015 onder de gemeente. Dit vindt Divosa jammer, omdat op deze manier de gemeente wordt beperkt in de mogelijkheden om de zorg voor de kwetsbaren efficiënt en zorgvuldig te organiseren (Divosa, 2013).

4.10.3 Vereniging van Nederlandse Gemeenten?

De VNG vindt dat het kabinet een ambitieus kader schetst voor de komende jaren. Meer werk voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, gemeentelijk maatwerk en de loonkostensubsidie zijn maatregelen die de VNG onderschrijft. Sterker nog, zo schrijft de VNG, ze hebben ervoor gepleit. Aan de andere kant vindt de VNG dat het kabinet te rooskleurig is in hun toelichting. Het kabinet wil inzetten op minder begeleiding, terwijl deze begeleiding juist zo essentieel is. Minder begeleiding betekent namelijk dat er meer mensen aan de kant zullen gaan staan, aldus de VNG. Het tweede wat de VNG als nadeel ziet, is dat de gemeenten en uitvoerders weinig ruimte krijgen om maatwerk te kunnen bieden. Dit blijkt uit de smalle definities van de doelgroep. De indicaties die er moeten zijn voor instrumenten als beschermd werk. De VNG komt met zeven verbetervoorstellen:

1. De werkbedrijven moeten zelf worden vorm gegeven door de arbeidsmarktregio's;
De VNG ziet dat veel gemeenten al werken vanuit een Werkplein of werkservicepunt. Zij vinden het onnodig dat daar nog een loket bijkomt voor mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten streven effectieve, praktische afspraken met bedrijven in de regio, zij zijn hier al mee bezig.
2. Een oplossing voor de regio's met hoge werkloosheid en weinig banen;
De afspraak van de 125.000 extra banen zullen voornamelijk gelden voor de regio's met een sterke economie. Gemeenten in de afgelegen gebieden van Nederland zullen hiervan niet profiteren. Het kabinet moet ervoor zorgen dat deze regio's niet in financiële problemen komen.
3. Duidelijkheid over de overgang van Wajongers;
Oog voor de mensen achter het dossier, van de Wajongers, is essentieel in de overgang naar de gemeenten. De gemeenten willen daarna nog een bepaalde tijd advies kunnen vragen bij het UWV. De VNG benadrukt dat de gemeenten niet iedere Wajonger direct aan het werk kan helpen. Zij wil dat er zo snel mogelijk duidelijkheid komt over dit onderwerp, zodat de Wajongers weten waar ze aan toe zijn.
4. De Participatiewet en Maatregelen WWB die ingevoerd wordt op 1 januari 2015;
Als de Participatiewet en Maatregelen voor de WWB niet tegelijkertijd worden ingevoerd, komen er in korte tijd twee ingrijpende veranderingen. Dit is voor de doelgroep niet fijn, maar ook voor de medewerkers is het niet prettig. Zij moeten twee keer in korte tijd trainingen krijgen en hun werkprocessen twee keer aanpassen.
5. Wsw-risico's moeten beheersbaar zijn;
Het gevaar bestaat dat gemeenten veel minder budget voor begeleiding hebben dan het kabinet aangeeft. Gemeenten kunnen hierdoor in financiële problemen komen, omdat er veel geld naar de Wsw zal gaan.
6. Loonkostensubsidie voor iedereen interessant maken;
Uit het onderzoek 'Werken loont' blijkt dat de werkgever veel meer kosten heeft op een werknemer met een beperking. Als de werkgever iemand aanneemt met 50% loonwaarde kost het de werkgever al gauw €4000, aldus de VNG. Dat gat moet worden gedicht om op die manier de voordelen groter te maken dan de nadelen.
7. Goed financieel vangnet voor gemeenten;
Het financiële risico neemt aanzienlijk toe met de invoering van de Participatiewet. Daarom is een vangnet voor de gemeenten essentieel.

Op 20 februari 2014 is de Tweede Kamer ingestemd met de Participatiewet. Aan een aantal punten die hierboven genoemd staan heeft de staatssecretaris gehoor gegeven. Zo komt zij bijvoorbeeld de zwakke regio's tegemoet. Bij de verdeling van de middelen zal zij rekening houden met de regionale arbeidsmarkt. Maar, zo zegt de VNG, niet alle financiële knelpunten zijn nu verholpen. Het participatiebudget blijft een zorgpunt (VNG, 2014)

4.10.4 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

UWV onderschrijft de beoogde doelen van de Participatiewet. Ook zij willen dat de kansen van degene die nu onder de WWB, Wsw en Wajong vallen, gaan vergroten. UWV is voornamelijk betrokken bij de doelgroep Wajong en wil hen aan het werk helpen. UWV is bereid er alles aan te doen om de overgang naar de gemeenten zo soepel mogelijk te laten verlopen. Ze willen hierbij hun expertise volledig in te zetten. Het UWV pleit ervoor dat de Wajongers een duidelijke groep vormen binnen de kaders van de Participatiewet. In het sociaal akkoord wordt daar volgens het UWV voldoende nadruk opgelegd. De sociale partners staan ook in voor de Wajongers en dat stemt het UWV positief. Als deze groep een herkenbare subgroep wordt, kan er gericht beleid worden ontwikkeld. Op die manier kan er een budget vrijgemaakt worden en kan er gerichte monitoring plaatsvinden. Om te bepalen wie wel en wie niet tot de doelgroep behoort, is een uniforme, objectieve indicatiestelling een logische keuze.

Het UWV wil een integrale benadering om te indiceren. Op deze manier wordt het duidelijk welke werkzaamheden iemand wel kan doen en welk werk voor hem of haar geschikt is. Gemeenten hebben vervolgens de taak om de geïndiceerde personen te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Het UWV wil graag de integrale indicatiestelling voor zijn rekening nemen. Het UWV pleit ten slotte dat de Participatiewet duidelijk ingericht wordt voor de doelgroep. Het zijn stuk voor stuk kwetsbare mensen, daarom is helderheid en openheid essentieel (UWV, 2013).

4.11 Samenvatting

De overheid stelt met de komst van de Participatiewet een aantal kaders in voor gemeenten en werkgevers. De overheid reikt daarbij een aantal middelen aan om binnen deze kaders te functioneren. Allereerst hebben de werkgevers in 2026 100.000 banen gecreëerd voor de doelgroep van de Participatiewet. Maar ook de regering neemt haar verantwoordelijkheid. De regering zorgt voor 2500 banen per jaar oplopend tot 25000 extra banen. De regering gaat dit gaan hier nauwlettend toezicht op houden. Om deze banen te kunnen creëren kunnen werkgever gebruik maken van het middel loonkostensubsidie. De doelgroep die hieronder valt, krijgt volgens de normale CAO betaald met een aanvullende uitkering. Daarnaast worden gemeenten verantwoordelijk gemaakt voor beschermde werkplekken voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. Deze mensen hebben een dergelijke mate van ondersteuning nodig dat van reguliere werkgevers niet verwacht kan worden dat zij hen in dienst nemen. Het middel wat hierbij past, zijn de 35 werkbedrijven gelinkt aan 35 arbeidsmarktregio's. Op Horeb zijn voornamelijk mensen met een WWB-uitkering. Voor hen wordt daarom de Participatiewet relevant. Deze mensen worden door de invoering van de Participatiewet geprikkeld en gemotiveerd om aan de slag te gaan in de Nederlandse samenleving. De werkgevers en gemeenten creëren voor de bewoners ruimte om aan de slag te gaan. De WWB'ers krijgen een aantal verplichtingen opgelegd. Zo wordt van hen verwacht dat zij naar vermogen een tegenprestatie leveren voor de uitkering die zij ontvangen. Daarnaast heeft deze persoon een re-integratieverplichting. Als hij deze verplichting niet nakomt, mag de gemeente de uitkering voor drie maanden verlagen met 100%. Ten slotte heeft de gemeente een plan van aanpak tot re-integratie voor jongeren klaarliggen. Volwassenen krijgen zes maanden de tijd om een plan van aanpak te maken. Hiermee hebben wij antwoord gegeven op het tweede deel van deelvraag 1.

Hoofdstuk 5 Visie van medewerkers op re-integratie

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we welke visie de medewerkers van Horeb op het onderdeel re-integratie hebben in het hulpverleningsaanbod. In totaal interviewden we zeven medewerkers. We kozen er bewust voor om uit elke functie ten minste een medewerker te interviewen. Tijdens de interviews hanteerden we een vragenlijst. Deze is te vinden in bijlage twee.

Onze analyse bestaat uit drie onderdelen. Allereerst wordt er gekeken naar wat de medewerkers van Horeb over de doelgroep zeggen. Dit onderdeel bestaat uit twee delen; tot welke bijstandsgroep de doelgroep behoort en welke visie medewerkers hebben op de doelgroep met betrekking tot re-integratie.

In het tweede onderdeel analyseren we de middelen die medewerkers inzetten in het re-integratieproces van hun bewoners. Ten slotte geven we weer welke obstakels de medewerkers denken tegen te komen en welke verwachtingen men van de doelgroep heeft in het toewerken naar re-integratie.

In de tekst zullen we gebruik maken van verwijzingen naar de interviews. We verwijzen naar de ID-nummers van de geïnterviewde. Bij fragmenten geven we achter het ID-nummer het fragmentnummer weer. Deze fragmenten zijn terug te vinden in BOLA.

5.2 Doelgroep

Allereerst vroegen we naar een omschrijving van de doelgroep op Horeb. Daarnaast vroegen we naar de visie van de medewerkers op de doelgroep. De antwoorden gaven aanvullende achtergrondinformatie. Maar, op de voorgrond staat vooral de beschrijving van de doelgroep met betrekking tot het onderwerp re-integratie.

5.2.1 Bijstandsgroep

In de Participatiewet richt men zich vooral op de Wajongers, WWB'ers en Wsw'ers. Daarom wilden wij weten onder welke uitkeringsgroep de bewoners van Horeb vallen.

Uit de interviews blijkt dat alle drie de uitkeringsgroepen aanwezig zijn. De **WWB** vormt de grootste groep. Er zijn ook mensen die van een andersoortige bijstand gebruik maken, maar dat gegeven is niet relevant voor ons onderzoek. Omdat de Participatiewet zich daar niet in de eerste plaats op richt. Met dit antwoord kunnen we vaststellen dat de Participatiewet in meerdere opzichten zich richt op de doelgroep van Horeb.

5.2.2 Visie op doelgroep met betrekking tot re-integratie

Elke medewerker heeft een eigen visie. Dit bleek toen we naar de eigen visie op het onderwerp re-integratie vroegen met betrekking tot de doelgroep. Daarom vroegen we eerst of de medewerkers re-integratie een haalbaar doel vinden bij de doelgroep op Horeb. Alle geïnterviewden zijn het er over eens dat het een te behalen doel is. De moeilijkheidsgraad voor het behalen van dit doel wordt door de medewerkers verschillend ervaren. Twee van de zeven geïnterviewde geven aan dat het een moeilijk te behalen doel is en per situatie verschilt (geïnterviewde 2 en 7). Voor sommigen is het hebben van een betaalde baan een onbereikbaar doel (7:101). De reden die daarbij wordt genoemd is dat in die gevallen de psychiatrische problematiek te ernstig is. Of dat ze door het leven op straat gewoonweg niet weten hoe ze betaald werk kunnen volhouden. Een andere medewerker is het er mee eens dat het voor een aantal bewoners niet haalbaar is om te komen tot betaald werk. Dit kan te maken hebben door een te grote verslavingsproblematiek of met de lichamelijke aandoeningen die daar het gevolg van zijn. Te denken valt aan een bewoner die Hepatitis heeft. Er zijn dan wel andere mogelijkheden, zoals vrijwilligerswerk. Het vereist volgens een medewerker creativiteit in het zoeken naar mogelijkheden. De lat moet in dat geval laag gelegd worden. Een andere medewerker

geeft aan dat het haalbaar is, maar ook lastig omdat hij uit ervaring weet dat de bewoner meerdere obstakels zal tegenkomen (2:47). In een tweetal interviews wordt expliciet benoemd dat het juist een belangrijk onderdeel is (1:38). Dat dat het voornaamste doel in de begeleiding is waar naartoe gewerkt moet worden. Een van de geïnterviewde geeft daarbij aan dat Horeb in de verwezenlijking van dat doel een klein voorportaal is (6:91).

Samengevat:

- Vijf respondenten geven aan dat re-integratie voor de doelgroep op Horeb met begeleiding haalbaar is.
- Twee respondenten zijn van mening dat re-integratie een moeilijk te behalen doel is bij de doelgroep van Horeb, maar wel haalbaar.

5.3 Gebruik van middelen in re-integratieproces

Door middel van de interviews wilden wij een overzicht creëren van de middelen die medewerkers inzetten om het re-integratieproces van bewoners te bevorderen. Ook vroegen we de medewerkers om hun visie op bestaande middelen die in Horeb worden ingezet zoals de stageplaatsen.

5.3.1 Middelen die door medewerkers worden ingezet

De medewerkers geven aan het onderdeel re-integratie aandacht door middel van gesprekken, het gebruik van activiteiten en andere tools. Dit verschilt per medewerker en is afhankelijk van zijn/haar functie. We zien dat zorgcoaches gebruik maken van gesprekstechnieken waarop een beroep wordt gedaan op de ratio van de bewoners. Een van de medewerkers besteedt aandacht aan het inzichtelijk maken van de eigen problematiek van de bewoner (1:40). Een zorgcoach doet eveneens een appel op de ratio van de bewoner. Hij wil aanzetten tot zelfreflectie. Hij hoopt dat de bewoner daardoor in de gaten krijgt dat het niet normaal of vanzelfsprekend is hoe hij momenteel leeft (2:49). Dit komt voort uit wat hij signaleert onder sommige bewoners. Hij signaleert dat er mensen zijn die het zien als hun recht dat ze van een uitkering leven en daar niets voor hoeven terug te doen. Een andere zorgcoach sluit zich daar bij aan. Ook hij constateert dat er bewoners zijn die hun uitkering zien als hun recht. Er wordt geklaagd over de gebouwen en de stages. Een van de medewerkers voegt daar aan toe dat het ook geen hotel moet worden. Maar dat het een stimulans moet zijn om verder te willen in plaats van op Horeb te willen blijven (5:86).

Samengevat:

- 4 respondenten zeggen activiteiten in te zetten om het re-integratieproces te bevorderen.
- 3 respondenten gebruiken hun gesprekken om aandacht te geven aan re-integratie.
- 4 respondenten zetten een ander middel in.

5.3.2 Gebruik van stageplaatsen

Alle geïnterviewde medewerkers zijn het er over eens dat de stageplaatsen van toegevoegde waarde zijn voor de bewoners op Horeb. Er wordt aan toegevoegd dat er verbeteringen moeten plaatsvinden aan de stageplaatsen. De visie op met welk doel de stageplekken gebruikt moet worden verschilt per medewerker. Twee respondenten (geïnterviewde 1 en 3) zeggen dat de stageplekken gebruikt moeten worden om de eigen talenten van de bewoners te ontdekken. Vier respondenten (3, 5, 6 en 7) geven aan dat de stageplekken onder andere gebruikt moeten worden als dagbesteding. De bewoner wordt beziggehouden en krijgt door middel van de stageplaatsen een dagritme. Twee respondenten vinden dat dit middel kan worden ingezet als re-integratiemiddel (2 en 5). Maar, voegen zij daar aan toe, dat moet niet het enige doel zijn.

Samengevat:

- 3 respondenten vinden dat de stageplaatsen gezien en gebruikt moeten worden als dagbesteding.
- 2 respondenten zeggen dat de stageplaatsen gebruikt kunnen worden als re-integratiemiddel.

- 3 respondenten geven aan dat zij de stageplaatsen effectief vinden.
- 2 respondenten zien de stageplaatsen als een plek waar talenten ontdekt kunnen worden.
- 2 respondenten geven (ook) een andere visie op de stageplaatsen.

5.3.3 Ontbrekende middelen

We hebben aan de medewerkers gevraagd wat zij nog missen aan middelen of voorzieningen. In de antwoorden werd geregeld het begrip ‘contacten’ genoemd. Twee geïnterviewde (1 en 2) noemden het contact met de gemeente als iets dat nog verder uitgebreid en benut kan worden. Een van de geïnterviewde (5:87) wijst op het belang van contacten met werkgevers. Het contact met de werkgevers wordt belangrijk gevonden omdat Horeb nu een slechte naam heeft (2, 5 en 7).

Een geïnterviewde (3:60) zegt dat bij de stageplekken een breder aanbod mag komen. Op dit moment zijn er vooral praktische en technische stages. De stages waarbij hoofd- en denkwerk is vereist worden gemist, bijvoorbeeld een stage in de ICT. Maar ook mag er meer begeleiding komen. Dit zijn twee zaken waarbij de geïnterviewde aan toevoegt dat er aan gewerkt wordt en dat de ontwikkelingen al zichtbaar worden.

Een van de medewerkers (6:95) wijst op het belang van nazorg. Dat hoeft niet per se bij Horeb te liggen. Er wordt daarbij gedacht aan een soort sociale werkplaats waar iemand op niveau werk kan verrichten, maar wel met extra aandacht voor de persoon.

Samengevat:

- 2 respondenten zeggen dat ze nog meer contact met de gemeente willen onderhouden.
- 1 respondent vindt dat het contact met werkgevers gemist word.
- 2 respondenten geven een ander antwoord.

5.3.4 Benodigdheden in re-integratieproces

Bij benodigdheden in het re-integratieproces wordt er door de medewerkers gedacht aan scholing voor de bewoners (1, 7).

Ten tweede wordt er gewezen op de slechte naam van Horeb (1, 2). Uit de praktijk blijkt dat het imago van Horeb bij werkgevers niet goed is. Wanneer bewoners gaan solliciteren bij een werkgever lopen zij daar tegenaan. Dit heeft met het verleden van Horeb te maken, zo blijkt als we naar de geschiedenis van Horeb vragen. Voorheen was Horeb een andere setting die door een man werd geleid. In die periode heeft Horeb een slechte naam opgebouwd bij de gemeente en werkgevers. Die periode is afgesloten sinds Horeb bij De Hoop is aangesloten en er verschillende hervormingen hebben plaatsgevonden. Op dit moment moet Horeb zich bezig houden met een betere aansluiting van waar iemand nu is in zijn proces en zijn toekomstige werk. Het gat is nu nog te groot waardoor terugval gezien wordt als iets onvermijdelijks. Werkgevers maken dit mee en daardoor ontstaat er reserve zodra een werkgever verneemt dat hij een bewoner van Horeb tegenover zich heeft. Daarom moet er nu gewerkt worden aan goede contacten, zo zeggen twee respondenten (2 en 3).

Het gat tussen het traject waar een bewoner nu in zit en zijn werkplek buiten Horeb kan verkleind worden door gebruik te maken van een omgeving die lijkt op een sociale werkplaats (6:96). Het UWV zou daar een rol in kunnen spelen door mensen uit de doelgroep van Horeb te begeleiden. Deze mannen zouden op een gewone werkplek moeten werken. Het gat kan dan verkleind worden door op de werkvloer zelf extra aandacht te geven aan deze mannen.

Samengevat:

- 2 respondenten vinden dat scholing nodig is in het re-integratieproces op Horeb.
- 2 respondenten wijzen op het belang van contacten.
- 1 respondent zegt dat geld nodig is.
- 1 respondent zegt dat een jobcoach nodig is.
- 1 respondent wijst op het belang van een sociale werkplaats.

5.4 Obstakels en verwachtingen in re-integratieproces

We hebben gevraagd naar wat de medewerkers aan obstakels verwachten tegen te komen. We vroegen daarbij door op hun visie op welke verwachtingen er gesteld mogen worden. Daarmee doelen we op verwachtingen die de maatschappij stelt, maar vooral die de (lokale) overheid stelt.

5.4.1 *Obstakels in re-integratieproces*

In de interviews hebben we gevraagd welke obstakels de medewerkers verwachten tegen te komen in de begeleiding naar re-integratie. In de antwoorden horen we verschillende obstakels benoemd worden. In de eerste plaats is de verslaving zelf of een verslavingsverleden een obstakel om te komen tot re-integratie (1, 4 en 7). Daarnaast vormt het feit dat je bij Horeb vandaan komt een obstakel (2, 5 en 7). Al eerder benoemden we dat Horeb in het verleden een bepaalde naam heeft gekregen in de gemeente Apeldoorn. Daar zijn de bewoners die nu aan werk proberen te komen in een aantal gevallen het slachtoffer van. Iemand merkt op dat de drempel om Horeb binnen te komen laag is. Dat is positief voor de mensen die hulp nodig hebben. Tegelijkertijd is de drempel om weer weg te gaan hoog door deze obstakels. Dat is een nadeel. Dat zit hem ook in de ligging van Horeb. Er zijn geen grote steden in de buurt met veel werkgelegenheid.

Ten derde heeft de doelgroep op Horeb vaak hun CV tegen, er zitten grote gaten in en er wordt werkervaring gemist (4, 6 en 7). De huidige economische situatie maakt het daar niet makkelijker op. Voor hoogopgeleiden is het al moeilijk om aan werk te komen (4:75). Dat geldt zeker voor de mensen met een CV vol gaten, onvoldoende scholing en een verslavingsverleden (7:106).

In de vierde plaats missen de bewoners op Horeb een aantal bestaansmiddelen die voor een werkgever van belang zijn (5, 7), bijvoorbeeld een stabiele financiële situatie, bezit over een eigen auto, een eigen huis en een normaal sociaal leven met een gezond gezin in een gezonde omgeving. Veel bewoners zijn qua vervoer afhankelijk van het OV of van de fiets. Een geïnterviewde vindt dat het eigenlijk allemaal te snel moet (3:62). Volgens hem is dat ook een obstakel. Na het vinden van een baan is een bewoner snel buiten Horeb. Dat komt doordat de bewoner in een zodanig geval al snel denkt; ik heb werk, dus ik kan weer op mezelf wonen. Dit zou moeten worden opgelost door de kloof tussen Horeb en daarbuiten meer te dichten.

Ten slotte wordt er gewezen op een aantal praktische en uiterlijke zaken die een obstakel voor de bewoners vormen (6:97). Dit betreft hun gedrag, hun uiterlijk waarbij als voorbeeld wordt gegeven dat sommigen een slecht gebit hebben, een onverzorgde uitstraling en het taalgebruik. Deze kenmerken maken het voor de persoon moeilijk om zichzelf goed te presenteren in een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld. Een van de medewerkers heeft ervaring met cliënten van hem die in de kringloop aan het werk gingen (2:48). De mensen die daar gingen werken lieten duidelijk weten wat ze wilden en hadden daar goede ideeën over. “Maar de back-up liet bij 9 van de 10 echt te wensen over zodat er geen productie werd gedraaid, onvoldoende productie werd gedraaid, taken niet werden gedaan, mensen gemakkelijk ziek melden als ze niet lekker in hun vel zaten of terugvielen...”

Samengevat:

- 3 respondenten zeggen dat de verslaving een obstakel vormt in het re-integratieproces.
- 2 respondenten zeggen dat de bewoner zijn verleden tegen heeft en het feit dat hij bij Horeb vandaan komt.
- 1 respondent vindt dat de tijdsdruk een obstakel vormt.

5.4.2 *Haalbaarheid verwachtingen*

Wij wilden weten in hoeverre we verwachtingen mogen stellen van de bewoners van Horeb. We legden deze vraag daarom voor aan de medewerkers van Horeb. Alle medewerkers zijn het erover eens dat er verwachtingen mogen worden uitgesproken (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Een van de medewerkers geeft aan dat we zelfs hoge verwachtingen mogen hebben van de bewoners op Horeb (1:45). Wat

heel belangrijk is, is dat er rekening wordt gehouden met de doelgroep. Men mag niet verwachten dat een bewoner snel re-integreert. Ook mag er niet teveel tegelijkertijd verwacht worden (1:45). Wanneer er teveel van de doelgroep verwacht wordt, werk je terugval in de hand. Een medewerker zegt dat er verwachtingen moeten zijn (4:77). Ze mogen er zijn omdat op een bepaald punt, hoe begrijpelijk ook, de bewoner er zelf voor koos om te gaan gebruiken. Op den duur heeft men het echter niet meer in de hand en is de gebruiker verslaafd. Voor het eigen herstel blijft men daarom verantwoordelijk. Natuurlijk is daar begeleiding bij nodig, maar er mag verwacht worden dat de persoon zelf meewerkt aan herstel.

Tijd is iets waarvan het meest gezegd wordt dat daar rekening mee moet worden gehouden (1, 3, 6). Er is tijd nodig voor bezinning, het ontdekken van zichzelf en hun talenten. Er moet gekeken worden naar de individuele verschillen (2, 6, 7). Van de ene mag meer verwacht worden dan van de ander. Per individu zijn er verschillende talenten, capaciteiten, leeftijd en de ene zit al in een verdere fase. Er kan van worden uitgegaan dat begeleiding nodig blijft (2:54). Een van de medewerkers wijst erop dat er verwacht mag worden dat iedere bewoner een re-integratieplan heeft (5:89). Uiteindelijk komt het erop neer dat er verwachtingen gesteld mogen worden, maar dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de obstakels die eerder genoemd werden.

Samengevat:

- 6 respondenten zijn het erover eens dat er verwachtingen gesteld mogen worden.
- 1 respondent zegt dat de maatschappij veel van de bewoners op Horeb kan en mag verwachten.

5.4.3 Visie op verwachtingen vanuit de (lokale) overheid

Het antwoord op de vraag wat de visie was op de verwachtingen vanuit de overheid lagen in het verlengde van de vorige vraag. De meesten konden voor een groot deel het antwoord op de vorige vraag gebruiken in de beantwoording van deze vraag. Er mogen verwachtingen gesteld worden (5:90). Opnieuw geven een aantal medewerkers aan dat er rekening moet worden gehouden met tijd (1, 3, 6), met terugval (2:55) en met de persoon (4:78). Er wordt gewezen op het belang van nazorg (6). Dat kan geboden worden in de vorm van begeleid wonen en door regelmatig contact. Daar is geld voor nodig. Maar dan is er wel resultaat. Daarbij wordt gewezen op het succes van De Overbrugging. Daar staat tegenover dat als iemand te snel moet komen tot re-integratie, al vrij snel weer op eigen benen staat en op zichzelf woont dan kun je erop wachten dat iemand weer terugvalt. Naast geld voor de nazorg is er ook tijd voor nodig. Een van de medewerkers denkt daarbij aan twee jaar. Hij wijst daarbij op de verantwoordelijkheid van de overheid die ze hebben over “deze zwakkeren van de maatschappij (6:99)”. De gemeente zelf kan een belangrijke taak vervullen in het re-integratieproces (7:108). Zij kan de bewoners op Horeb meer steunen door hen meer aan te prijzen en voor ze in de bres te staan bij bedrijven. De gemeente heeft contacten met bedrijven en die kunnen ze gebruiken volgens een medewerker. Samenwerking zou ook een mooi doel zijn. Een zorgcoach zou dat graag willen door met samen te werken met een consultant van de gemeente.

Samengevat:

- 3 respondenten zeggen dat de overheid eisen mag stellen, maar daarbij wel rekening moet houden met tijd.
- 1 respondent zegt dat de overheid eisen mag stellen, maar daarbij rekening moet houden met de persoon en zijn beperkingen.
- 1 respondent zegt dat de overheid eisen mag stellen, maar daarbij rekening moet houden met terugval van de bewoner.
- 3 respondenten zeggen iets anders.

5.5 Samenvatting

Visie van medewerkers Horeb op onderdeel re-integratie in het hulpverleningsaanbod:

Medewerkers constateren dat de grootste bijstandsgroep op Horeb de WWB'ers zijn. Voor de doelgroep is het haalbaar om te streven naar re-integratie, vinden de meeste medewerkers. Medewerkers zetten daarom middelen in om aandacht te besteden aan het re-integratieproces. Onder die middelen vallen de stageplaatsen op Horeb. Deze zijn van toegevoegde waarde als middel in de begeleiding, maar er is nog geen eenduidige visie over het doel van de stageplaatsen. Daarvoor moet volgens de meeste medewerkers nog verbeteringen plaatsvinden in de stageplaatsen. Daarbij wordt gedacht aan een breder aanbod in de stages en betere begeleiding. Verder constateren de medewerkers dat er ontbrekende middelen zijn die gebruikt kunnen worden in het re-integratieproces. Het contact met gemeente en werkgevers wordt vooral belangrijk gevonden.

Medewerkers vinden het nodig dat Horeb beter bekend gaat staan bij de gemeente en de werkgevers. De medewerkers wijzen daarnaast op andere benodigdheden en hebben daar ideeën over. Men verwacht een aantal obstakels tegen te komen in het re-integratieproces. Allereerst wordt daarbij gedacht aan de verslaving van de bewoners en zijn verleden. Daarbij hoort het verslavingsgedrag dat een bewoner in veel gevallen heeft aangeleerd. Een externe obstakel is de tijdsdruk die aan de eis om te re-integreren zit. Daaruit komt de vraag of er wel verwachtingen mogen gesteld worden aan de bewoners vanwege hun problematiek. De medewerkers zijn het erover eens dat er verwachtingen mogen worden uitgesproken. Maar, er moet wel rekening gehouden worden met de eerder genoemde obstakels. Er kan niet in korte tijd veel verwacht worden of meerdere dingen tegelijk. Ook de overheid mag verwachtingen uitspreken. Daarvoor dienen ze wel rekening te houden met de doelgroep en de extra investeringen die er in hen gestopt moeten worden.

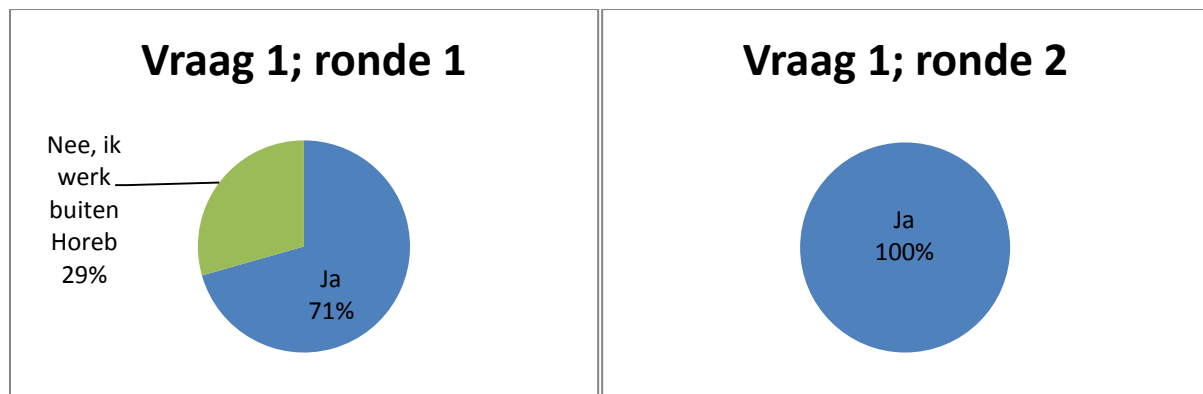
Hoofdstuk 6 Mening van bewoners over stageplaatsen

6.1 Inleiding

In ons onderzoek maakten wij gebruik van een enquête over de stageplaatsen. Deze enquête werd onder de bewoners gehouden. Met deze enquête wilden wij een antwoord vinden op deelvraag 2: 'wat is de visie van de medewerkers en bewoners van Horeb op het onderdeel re-integratie in het hulpverleningsaanbod?' Omdat de stageplaatsen onderdeel uitmaken van het hulpverleningsaanbod hebben wij onderzocht hoe bewoners denken over deze stageplaatsen. De enquête hoe wij deze hebben uitgereikt kunt u vinden in bijlage vier. Deze enquêtes hebben wij tijdens een maaltijd aan 39 bewoners uitgedeeld. Van deze 39 hebben wij respons gehad van 17 bewoners. Omdat deze enquête gebruikt gaat worden om eventuele verbeteracties in gang te zetten, is een veel minder hoge respons vereist (Cox, 2011). Desondanks wilden wij wel een hogere respons dan 17, om die reden hebben wij een tweede ronde met enquêtes uitgedeeld. In de tweede ronde hebben wij 18 enquêtes uitgedeeld en van 9 bewoners kregen we de enquête terug. Bij elkaar opgeteld hebben wij 26 respondenten. In dit hoofdstuk zullen we aan de hand van grafieken een beeld van de uitslag geven. Wij kozen ervoor om de twee verschillende ronden apart neer te zetten, omdat de twee ronden op twee verschillende momenten zijn gehouden. Dit is verstandig, omdat er bij Horeb een groot verloop is in de bewoners aantallen.

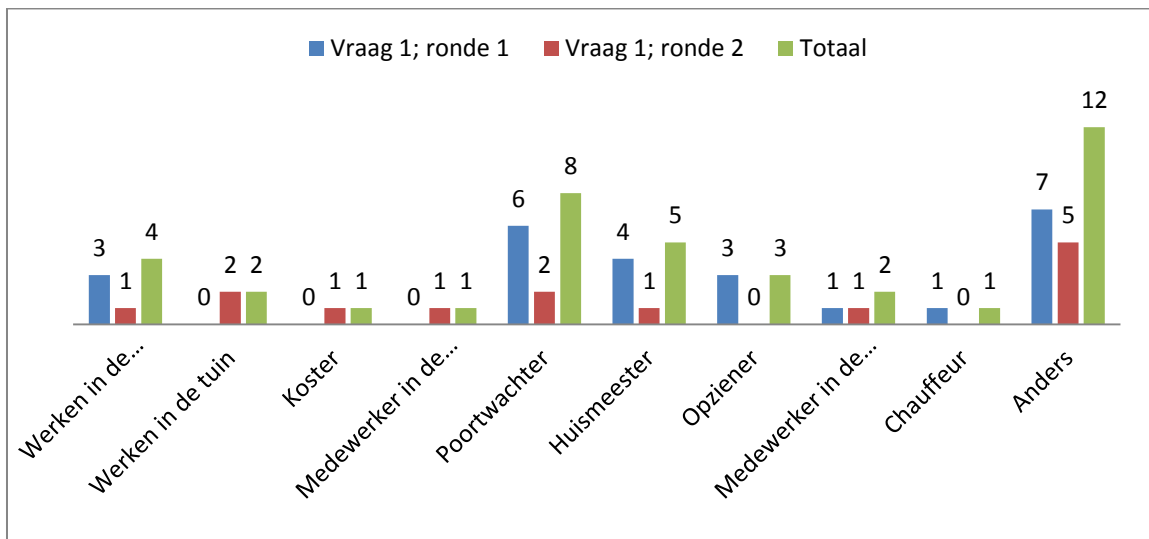
6.2 Resultaten enquêtes

Vraag 1: maakt u gebruik van een van de stageplaatsen op het terrein van Horeb?



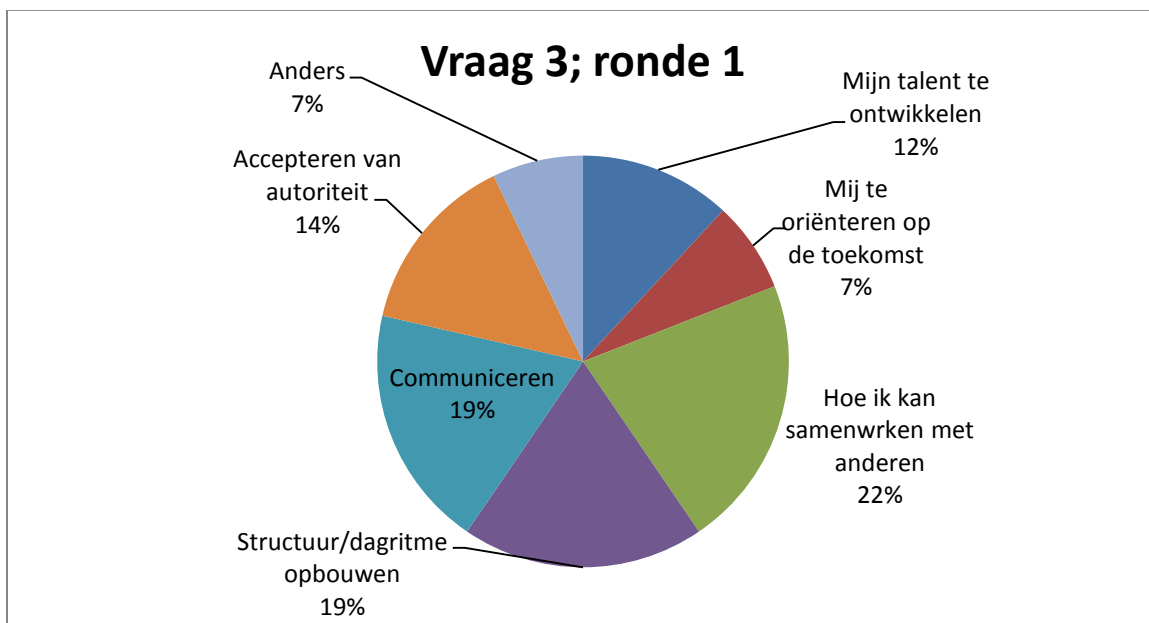
Toelichting: bij de eerste vraag gaven de meesten van de ondervraagden aan dat zij gebruiken maken van een stageplaats op het terrein van Horeb. Een aantal bewoners van Horeb hebben werk bij een reguliere werkgever. Niemand van de ondervraagde heeft geen stage- of werkplek.

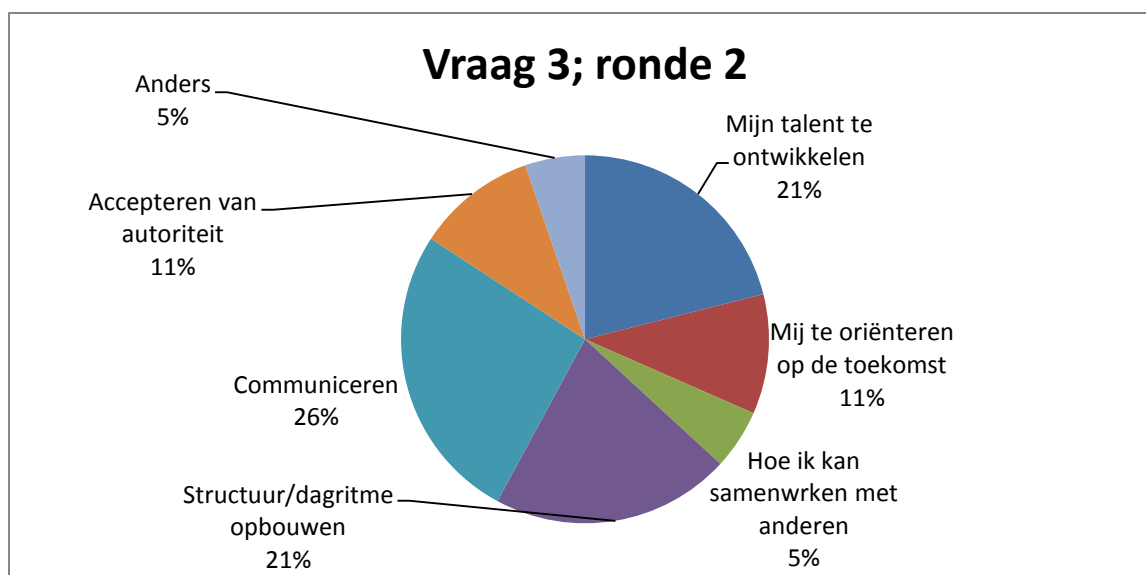
Vraag 2: van welke stageplaats maakt u gebruik of heeft u gebruik gemaakt? (meerdere antwoorden mogelijk)



Toelichting: uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat er veel verschillende stageplaatsen zijn. Respectievelijk 7 en 5 van de respondenten heeft het antwoord 'anders' gegeven. Zij konden een toelichting geven op hun gekozen antwoord. Daar kwamen de volgende antwoorden uit: piano restauratie, wasserette, stageplaats in de 'crea-ruimte', facilitaire dienst, technische dienst, metaal werkplaats, begeleider van vervoer, public relations, receptie, magazijnbeheerder en het fietsenproject. Er zijn op Horeb veel verschillende soorten stageplaatsen.

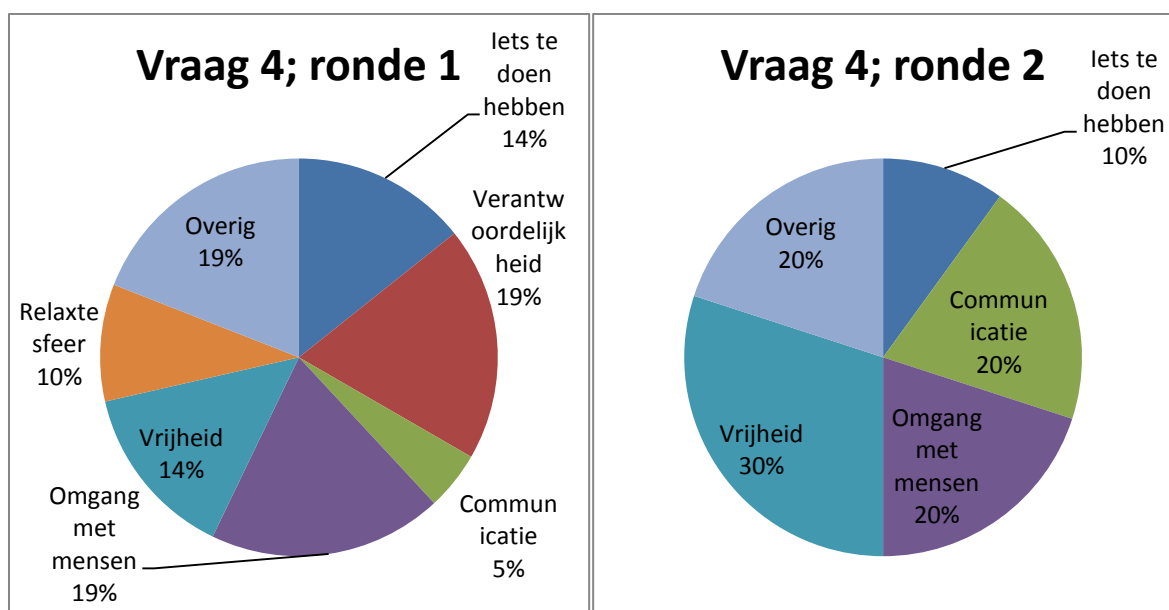
Vraag 3: wat leert u op deze stageplaats? (meerdere antwoorden mogelijk)





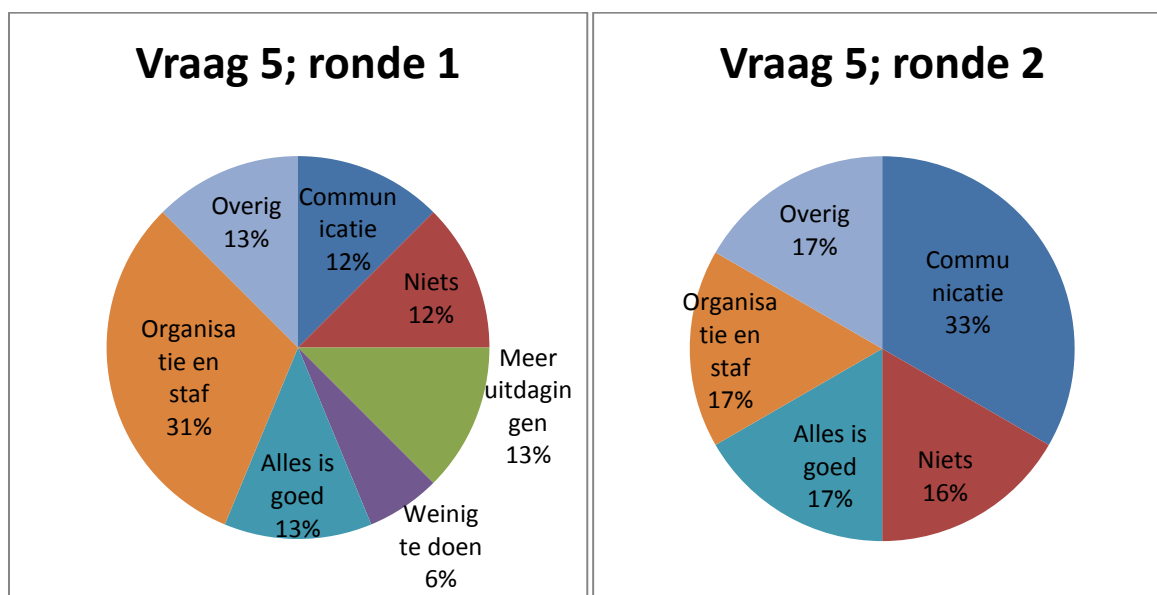
Toelichting: uit de antwoorden blijkt dat de bewoners verschillende dingen leren van hun stageplaatsen. Van talenten ontdekken en ontwikkelen tot omgaan met autoriteit. Bij de keuzemogelijkheid 'anders' werd ook genoemd dat je leert om geduld te hebben en te zorgen voor anderen. Anderen zien het ook als 'werkverschaffing', gewoon om bezig te zijn.

Vraag 4: wat vindt u goed aan uw stageplaats?



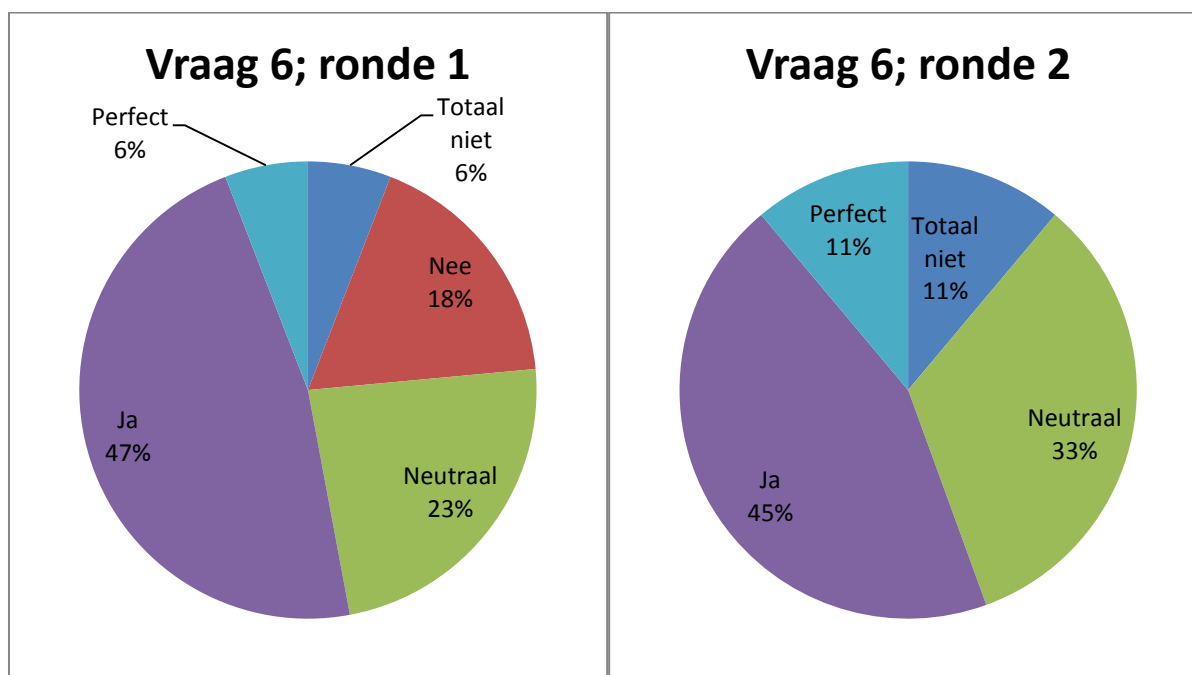
Toelichting: in de antwoorden op deze vraag valt het ons op dat de ervaringen erg verschillend zijn. Dit is ook te zien in de bovenstaande grafieken. Bewoners ervaren de vrijheid en het leren omgaan met mensen als positief. Daarin leren zij om assertief te zijn en zichzelf te presenteren. Anderen zien de stageplaatsen als de plek om te ontdekken wat zijn talenten zijn. Als laatste benoemden de bewoners dat zij leren om verantwoordelijkheden op zich te nemen. Verantwoordelijkheid voor anderen maar ook voor zichzelf.

Vraag 5: wat vindt u niet goed aan uw stageplaats en hoe zou dat verbeterd kunnen worden?



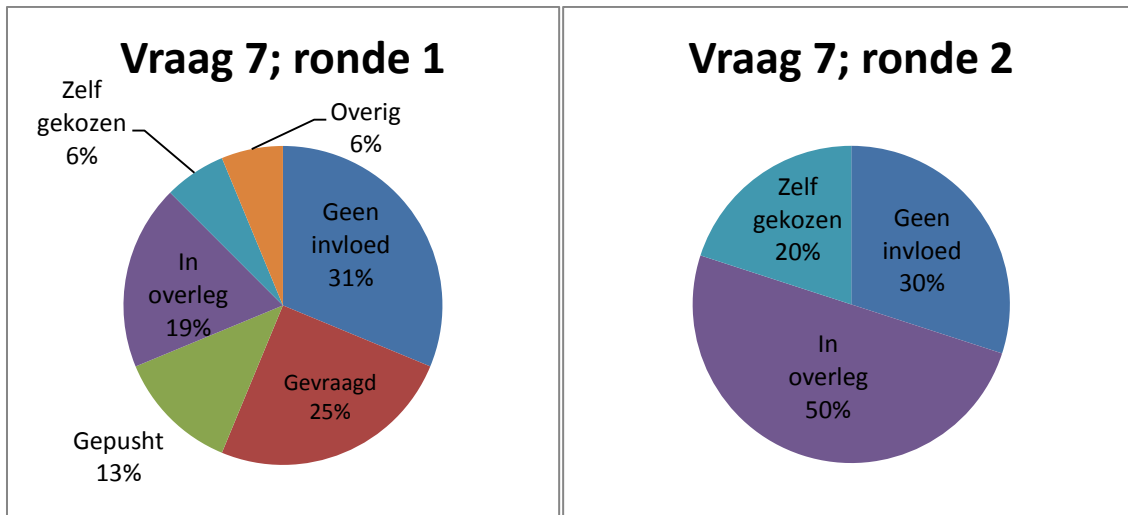
Toelichting: de antwoorden op deze vraag laten allereerst zien dat de bewoners over de onderwerpen 'organisatie en staf' en 'communicatie' nog niet tevreden zijn. In de toelichting wordt benoemd dat de organisatie en de staf niet competent zijn. De bewoners schrijven dat zij weinig begeleiding en communicatie zien en ervaren vanuit de staf. Na de reorganisatie, die in januari 2014 plaatsvond, is dit overigens wel verbeterd, zo benoemen de bewoners. Het tweede punt wat de bewoners benoemen is dat de communicatie verbeterd moet worden. Daarmee bedoelen zij dat er beter afgestemd moet worden met de stagebegeleiders, maar ook tussen de zorgcoaches onderling. Ten slotte geven de bewoners aan dat er te weinig begeleiding is en dat deze begeleiding niet goed gestructureerd is.

Vraag 6: sluit de stageplaats aan bij uw persoonlijke talenten?



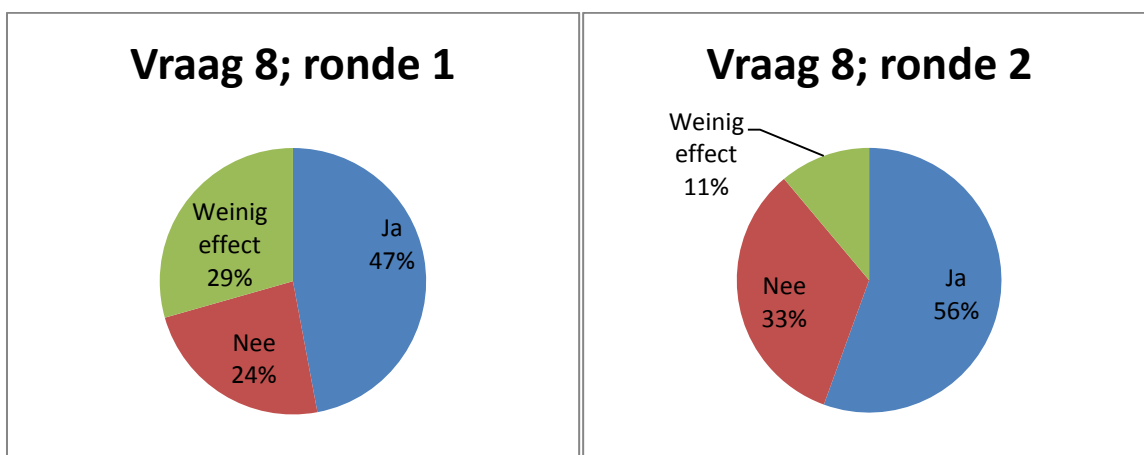
Toelichting: uit de resultaten blijkt dat de meeste bewoners tevreden zijn over hoe hun stageplaats aansluit bij hun persoonlijke talenten. Het doel van een stageplaats is dat de bewoners hun persoonlijke talenten leren ontdekken en deze talenten leren in te zetten.

Vraag 7: op welke manier heeft u invloed gehad op de keuze van uw stageplaats?



Toelichting: we kunnen uit de resultaten zien dat de meeste bewoners in overleg hun stageplaatsen hebben gekregen en gekozen. Er wordt gekeken naar hun persoonlijke talenten en daar wordt de stageplaats op afgestemd. Anderen zijn gevraagd voor een stageplaats. Dit betreft voornamelijk de poortwachters en huismeesters. De huismeesters wordt voornamelijk gekozen door de bewoners zelf. De poortwachters wordt gekozen vanuit de staf. Uit de enquête blijkt dat een tweetal bewoners gepusht werden om die taak uit te voeren, zij voelde zich onder druk gezet. Anderen zeggen echter dat ze het fijn vonden om hier vaker voor gevraagd te worden. Ze waren er eerst nog niet aan toe, maar door middel van gesprekken met de zorgcoach werd de drempel lager om 'ja' te zeggen.

Vraag 8: hebt u het idee dat de ervaring die u op uw stageplaats opdoet een bijdrage zal leveren aan uw re-integratie? Zo ja, hoe?



Toelichting: over het algemeen hebben de meeste bewoners het idee dat hun stageplaats aansluit bij de toekomstige re-integratie. De toelichting die ze hierop geven is verschillend. De een benoemt dat hij door de stages meer dag- en nachtritme opbouwt en daardoor al een stuk leert re-integreren. Ook wordt benoemd dat de stages bijdragen aan re-integratie doordat bewoners leren omgaan met verschillende mensen. Daarnaast dragen de stages bij aan de re-integratie, omdat de bewoners hun capaciteiten ontdekken en bijvoorbeeld leren werken met een computer. Maar er zijn niet alleen maar positieve geluiden. Zeven bewoners vinden dat de stages helemaal niet bijdragen aan hun re-integratie. In de toelichting op de vraag benoemen de bewoners dat zij weinig uitdagingen in hun stage zien. Een bewoner werkt bijvoorbeeld nu in het magazijn. Hij zegt dat als hij dit werk in de toekomst niet gaat doen, dan heeft de stage van nu weinig zin gehad. Een andere bewoner benoemt dat de stage wel maatschappij gericht moet zijn, wil het effectief zijn voor eventuele re-integratie.

Vraag 9: welk rapportcijfer geeft u uw stageplaats?

Van deze vraag hebben wij per ronde het gemiddelde genomen. In de eerste ronde was het gemiddelde rapportcijfer een 7,45. Dat is afgerond een 7,5. In de tweede ronde was dit gemiddeld een 7,95. Dat is afgerond een 8. Het valt ons op dat de rapportcijfers hoog zijn, omdat de rest van de vragen ook negatieve geluiden laten horen.

6.3 Samenvatting

Bewoners zijn over het algemeen tevreden zijn over hun stageplaatsen. Ze leren om te gaan met anderen, het accepteren van autoriteit en richten zich door middel van de stages op de toekomst en een eventuele re-integratie. Over het algemeen worden de stageplaatsen als goed ervaren, maar er zijn ook een aantal verbeterpunten. Zo vinden bewoners dat de communicatie met stagebegeleiders en ook de communicatie tussen de staf onderling verbeterd moet worden en dat de stages beter gestructureerd kunnen worden. De stages dragen bij aan de re-integratie van de bewoners, ze leren nieuwe patronen aan, maar aan de andere kant zien bewoners weinig uitdagingen en hebben zij de eis dat de stages wel toekomstgericht moeten zijn. De stages mogen zich meer richten op re-integratie en het moet een prikkel voor de bewoners zijn en blijven om te re-integreren. Hiermee hebben wij het tweede deel van deelvraag twee beantwoordt.

Hoofdstuk 7 Consequenties

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven wij antwoord op deelvraag drie. Deze deelvraag luidt als volgt: *‘wat zijn de consequenties van de uitkomsten van deelvraag 1 en 2 op het onderdeel re-integratie binnen Horeb?’* Voor de beantwoording van deze deelvraag gebruiken wij deelvraag 1 en 2 als bron. Hierin hebben wij de re-integratie, de relatie tussen re-integratie en verslaving en de Participatiewet onderzocht. Daarnaast hebben wij de medewerkers geïnterviewd en de bewoners geënquêteerd over het onderwerp re-integratie. Onder re-integratie verstaan we dat de bewoner van Horeb opnieuw deelneemt aan de samenleving na een periode van herstel waarin gewerkt is aan balans en harmonie in de persoonlijkheid.

7.2 Re-integratieverplichting

Het eerste gevolg van de invoering van de Participatiewet is dat er meer druk komt te liggen op de bijstandsgerechtigden, de WWB'ers. De meeste bewoners op Horeb hebben WWB-uitkering. Op dit moment geldt voor hen een re-integratieverplichting. Met de invoering van de Participatiewet komt er, vanuit de lokale overheid, meer druk te liggen op deze re-integratieverplichting. Met andere woorden de bewoners van Horeb moeten een tegenprestatie naar vermogen leveren. Als zij niet voldoen aan de re-integratieverplichting is de consequentie dat hun uitkering voor drie maanden met 100% verlaagd wordt. Met de invoering van de Participatiewet verwachten de gemeenten meer van de WWB'ers, de doelgroep die op Horeb aanwezig is. Voor jongeren in de WWB hebben de gemeenten een re-integratieplan klaar liggen. Zij moeten dit ondertekenen. Voor volwassenen trekken zij meer tijd uit. Zij moeten het plan binnen zes maanden gemaakt hebben. De jongere bewoners van Horeb moeten dus vrijwel direct het re-integratietraject ingaan, terwijl de ouderen meer tijd krijgen om een plan te maken en hier acties in te ondernemen. Maar uiteindelijk moeten ook zij zo snel mogelijk na de intake een re-integratieproces opstarten. De druk om te re-integreren komt hiermee meer te liggen op de bewoners, maar ook op de medewerkers. Zij hebben namelijk de taak om de bewoners te begeleiden naar re-integratie.

7.3 Gemeente Apeldoorn

Het tweede gevolg van de invoering van de Participatiewet is dat de lokale gemeente, de gemeente Apeldoorn, per 1 januari 2015 verantwoordelijkheid wordt om beschermd werk te organiseren voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. De landelijke overheid reikt een aantal middelen aan om dit te realiseren. Landelijk zullen er 35 werkbedrijven opgestart worden die gelinkt zijn aan 35 arbeidsmarktregio's. Door middel van deze werkbedrijven kan de gemeente ruimte creëren voor de bewoners van Horeb om aan de slag te gaan. Daarnaast worden de werkgevers verantwoordelijkheid gemaakt voor het creëren van 100.000 banen. Loonkostensubsidie maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een beperking aan te nemen. De consequentie voor de doelgroep die op Horeb verblijft, is dat het aantrekkelijk en drempelverlagend is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Door de ruimte die de landelijke overheid, de lokale overheid en de werkgevers creëren worden de WWB'ers extra geprikkeld om aan de slag te gaan. Omdat de gemeente, met de komst van de Participatiewet, een grote invloed op de uitvoering van deze wet, is goed contact met de gemeente essentieel. Momenteel heeft Horeb goed contact met de gemeente en dit wordt door de medewerkers als positief ervaren. Doordat Horeb contact zoekt krijgt de gemeente een goed beeld van wat Horeb doet met betrekking tot het onderdeel re-integratie.

7.4 Obstakels en verwachtingen

De consequentie dat de WWB'ers aan de slag moeten, roept een aantal tegenreacties op. Uit de literatuur en de interviews met de medewerkers, blijkt namelijk dat er rekening gehouden moet worden met verschillende obstakels. Hierbij kan gedacht worden aan de gaten in de CV, waardoor werkgevers hen minder snel aannemen. Ten tweede kan het verslavingsgedrag van de doelgroep een obstakel zijn, hierbij kan gedacht worden aan manipulatief gedrag, zoals liegen en medewerkers tegen elkaar uitspelen. Vanuit het verleden van de bewoners zijn een aantal obstakels aan te wijzen. De bewoner kan bijvoorbeeld geen opleiding genoten hebben, waardoor hij moeilijker kan re-integreren. De bewoner kan hierdoor geen gediplomeerd werk verrichten en daardoor moeilijker aan de slag komen. Een externe obstakel is de tijdsdruk die aan de eis om te re-integreren zit. De bewoners komen veelal uit een uitzichtloze situatie, waardoor er tijd nodig is om opnieuw zicht te krijgen op een hoopvolle situatie. Maar, zo benoemen de medewerkers, ook de overheid mag verwachtingen uitspreken richting bewoners. Daarvoor dienen ze wel rekening te houden met de doelgroep en de extra investeringen.

7.5 Stageplaatsen

De medewerkers geven aan dat de stageplaatsen bij kunnen dragen aan het re-integratieproces van de bewoners. Dit middel kan worden ingezet als begeleiding voor de bewoner. De medewerkers constateren dat er geen eenduidigheid is in het doel van de stageplaatsen en dat het aanbod weinig variërend is. Daarbij benoemen zij dat er weinig begeleiding is bij de stageplaatsen. De mening van de medewerkers wordt gedeeld door de bewoners, zo blijkt uit de uitkomsten van de enquêtes. Zij zijn van mening dat er weinig duidelijkheid is over de stageplaatsen. Zij vinden de stageplaatsen weinig uitdagend en ervaren weinig begeleiding. De consequentie van deze gedeelde mening is dat de stageplaatsen opnieuw onder de loep genomen moeten worden. Dit moet gebeuren door de medewerkers van Horeb. Op deze manier kunnen de stageplaatsen meer van toegevoegde waarde zijn voor het re-integratieproces van de bewoners. Hoe Horeb hier concreet op moet anticiperen, kan u lezen in hoofdstuk 8 van dit onderzoek.

7.6 Samenvatting

Vanuit de uitkomsten van deelvraag 1 en 2 komen er een aantal consequenties voor het onderdeel re-integratie op Horeb. Met de invoering van de Participatiewet komt er meer druk te liggen op de WWB'ers, de doelgroep die op Horeb aanwezig is. Het hulpverleningsaanbod van Horeb moet daarom meer op re-integratie worden afgestemd. De stageplaatsen kunnen, volgens de medewerkers en de bewoners meer aansluiting krijgen bij re-integratie. Zij vinden dat de kwaliteit verbeterd moet worden. De consequentie hiervan is dat deze eenduidigheid er wel moet zijn. Bij het re-integratieproces moet rekening gehouden worden met een aantal obstakels, zoals gaten in de CV van bewoners, het verslavingsgedrag, het verleden van een bewoner waarin hij geen diploma heeft behaald. De consequentie is dat de begeleiding zich hier op moet richten en dat de gemeente hier rekening mee moet houden. Hiermee hebben wij de derde deelvraag beantwoordt. In het volgende hoofdstuk beschrijven wij in een werkdocument wat er concreet moet gebeuren zodat de re-integratie een meer aandacht krijgt binnen het hulpverleningsaanbod.

Hoofdstuk 8 Conclusie en aanbevelingen

8.1 Inleiding

Uit het onderzoek zijn een aantal zaken duidelijk geworden. We keken naar zaken als obstakels, methodieken, regelgeving, eisen, visies van medewerkers en bewoners van Horeb met betrekking tot re-integratie. Van de doelgroep op Horeb wordt geëist dat ze gaan werken aan hun re-integratie. Daarin speelt Horeb een rol als zorgverlener. Wij reiken in deze conclusie drie aanbevelingen aan. De aanbevelingen bestaan uit een oproep tot kwaliteitsverbetering, een werkdocument en een aanbeveling voor vervolgonderzoek. De kwaliteitsverbetering is een voorwaarde voor het werkdocument en hangt daarom nauw samen met elkaar. Naar aanleiding van het vorige hoofdstuk kunnen we op basis van de consequenties zeggen dat re-integratie meer aandacht zal krijgen met de komst van de Participatiewet. Horeb moet op die eis en behoefte inspelen. Het werkdocument geeft duidelijk weer op welke manier Horeb aandacht moet geven aan het onderdeel re-integratie binnen het hulpverleningsaanbod. Daarmee is de hoofdvraag beantwoord.

8.2 Aanbevelingen

Onze aanbeveling bevat in de eerste plaats een kwaliteitsverbetering voor de stageplaatsen. Ten tweede een aanbeveling waarin we Horeb een werkdocument aanreiken. Ten slotte adviseren we Horeb om een vervolgonderzoek te laten doen.

8.2.1 Koppeling tussen Horeb en methodieken

In ons literatuuronderzoek is omschreven wat de consequenties zijn bij de komst van de Participatiewet. Daarin ligt de eis om te re-integreren. We hebben literatuur verzameld over re-integratie en hoe zich dat verhoudt tot de doelgroep verslaafden. Vervolgens hebben we gekeken naar bestaande methodieken die worden ingezet in het re-integratieproces van verslaafden. Dat leverde bruikbare informatie op voor dit werkdocument aan Horeb.

De methodieken die we beschreven, bevatten bruikbare elementen voor een werkdocument van Horeb. We willen deze elementen daarom uiteenzetten. We maken daarmee een koppeling tussen de methodieken en de situatie op Horeb. Wij vinden het relevant om deze koppeling te maken omdat wij onderdelen uit deze methodieken gebruiken voor het werkdocument aan Horeb.

HEE-benadering: Horeb heeft een andere visie op herstel dan de HEE-benadering. De HEE-benadering gaat uit van herstel, wat niet betekend dat iemand volledig geneest. Horeb gelooft vanuit haar visie in genezing. Daarin is het geloof in Jezus doorslaggevend. In de interviews merken we dat verschillende medewerkers daar een kanttekening bij plaatsen. Zij geloven dat het geloof een krachtbron voor de bewoners kan zijn, maar dat ze ook met terugval en een blijvende zwakte voor hun verslaving behouden.

De nu volgende elementen uit deze benadering kan Horeb volgens ons gebruiken. Een bewoner moet leren zien waar zijn kwetsbaarheden liggen en wat zijn talenten zijn. Zijn krachten moet hij gaan ontdekken en die moet hij gaan uitbreiden. En vervolgens leren van eigen ervaringen en op die manier ervaringsdeskundigheid opbouwen. Dat is een bruikbaar en concreet stappenplan voor Horeb. Allereerst omdat Horeb middelen heeft om de mogelijkheid te bieden om de eigen talenten te ontdekken. Maar ook het ontdekken van de eigen krachten en valkuilen is mogelijk door het creëren van een woon- en leefomgeving. Op Horeb komt de bewoner zichzelf tegen en kan binnen de bescherming op Horeb van zichzelf en van anderen leren. De medewerkers kijken met de bewoner mee en kunnen hem begeleiding geven om zijn krachten, talenten en vaardigheden uit te breiden.

Means re-integratie: De begeleiding van deze methodiek wordt enkel vanuit de organisatie 'Means re-integratie' gegeven. Horeb zou daarom contact moeten opnemen om over haar manier van begeleiden meer te weten te komen. Op de website van deze zelfstandige, commerciële organisatie staat wel de kern van haar begeleiding verwoord waar Horeb van kan leren. De begeleiding begint met het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Van daaruit wordt er verder gewerkt. Het probleem wordt geanalyseerd en op basis daarvan maakt men een plan van aanpak. De begeleiding is intensief en persoonlijk. In de begeleiding wordt er gebruik gemaakt van motiverende gespreksvoering. Net als bij Horeb maakt men gebruik van een terugvalpreventieplan. Het einddoel is sociale activering met als uiteindelijke doel participatie in het arbeidsproces. Men werkt aan het behalen van het einddoel door de bewoner stage te laten lopen en/of vrijwilligerswerk.

IRB-methodiek: Deze methodiek bevat bruikbare elementen voor een werkplan van Horeb. Wij zien dat Horeb te maken heeft met een brede doelgroep. Eigenlijk te breed om een aanpak of werkplan te hanteren. Iedere bewoner vraagt om een eigen benadering. Omdat deze methodiek op een diverse doelgroep toepasbaar is kunnen verschillende elementen gebruikt worden binnen Horeb. Voor de medewerkers blijft er ruimte over om daarbinnen af te stemmen op de bewoner. Bewoners worden gestimuleerd om te denken vanuit mogelijkheden. Op Horeb is dat mogelijk door in de woon- en leefgemeenschap en op de stageplekken de eigen mogelijkheden te ontdekken en die uit te breiden.

JOBS methodiek: In deze methodiek staat werken aan zelfvertrouwen centraal. Horeb kan dat element gebruiken om daar met haar bewoners aan te werken. In deze methodiek draait het om het creëren van kansen op de arbeidsmarkt. Horeb kan haar stageplaatsen inzetten om de bewoners voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Supported Employment (SE): De 7 stappen van deze methodiek vormen een gestructureerd stappenplan. De stappen zijn; intake en assessment, job finding, job analysis, job matching, job re-design, introductie werkplek en begeleid werken. Dit procesmatig werken kan Horeb overnemen. Dat betekent dat de medewerkers moeten beginnen met het inventariseren van de kwaliteiten en interesses van de bewoner. Bij Horeb kunnen we daar als stap aan toevoegen dat er per evaluatie wordt gekeken naar de eigenschappen die de bewoner in tussentijd van begeleidingsgesprekken heeft leren kennen. We voegen dit er aan toe omdat uit de interviews naar voren kwam dat er bewoners zijn met weinig zelfkennis of zelfreflectie. Na de inventarisatie kan de bewoner naar een stageplek naar keuze. Wat nu volgt is een vertaalslag die wij maken van de situatie waar bij de SE van gebruik wordt gemaakt naar de situatie op Horeb. Stap drie bestaat uit het inventariseren van het toekomstbeeld dat de bewoner heeft. 'Wat wil de bewoner en wat ziet hij zichzelf in de toekomst doen?' zijn vragen die gesteld worden. We stellen voor dat hier een speciaal gesprek voor wordt gehouden na een maand stagelopen. Na dat gesprek gaan bewoner en begeleider informatie verzamelen over het werk dat de bewoner zichzelf in de toekomst ziet doen. Hieruit volgt stap vier waarin de inhoud van dat werk vergeleken wordt met de talenten en eigenschappen van de bewoner. Stap vijf bestaat uit een periode waarin het 'gat wordt gedicht' dat bestaat tussen waar de bewoner nu staat en het doel dat hij wil bereiken. De tijd die hierin geïnvesteerd wordt kan per bewoner verschillen. Wanneer bewoner en begeleider het erover eens zijn dat de bewoner klaar is voor (vrijwilligers)werk kan de bewoner op zoek gaan naar werk. In stap zes werken coach, bewoner en de betreffende werkgever samen aan een introductie op de werkplek van de bewoner. In stap zeven begeleidt de zorgcoach de bewoner (op afstand) in zijn werk.

Maatwerktraject: Deze methode hanteert 8 fasen die qua inhoud overeenkomen met de SE methodiek. De koppeling die we maakten bij de SE methode geldt ook bij het Maatwerktraject. De medewerker van Horeb stelt samen met de bewoner een re-integratieplan op, er wordt gewerkt aan een vertrouwensrelatie tussen medewerker en bewoner, er wordt gezocht naar de krachten van de bewoner, kwaliteiten en valkuilen worden geïnventariseerd, op basis daarvan wordt een plan geschreven, er wordt gekeken of er nog meer ondersteuning nodig is, het plan wordt uitgevoerd, er

wordt geëvalueerd, bewoner beschikt over (vrijwilligers)werk of krijgt scholing. De laatste fase bestaat uit nazorg. Op dit onderwerp werd in de interviews met de medewerkers een aantal keer gewezen. Medewerkers zien het belang van nazorg omdat een te snelle terugkeer naar zelfstandigheid resulteert in terugval van de bewoner.

8.2.2 Werkdocument HOREB

Op basis van de kaders uit de Participatiewet, het literatuuronderzoek naar re-integratie en methodieken, de behoeften vanuit de medewerkers en bewoners is het nu volgende werkdocument ontstaan. Het is een stappenplan voor de verbetering van re-integratiemiddelen en het proces dat gevolgd moet worden in de re-integratie. Dit stappenplan geven wij de naam H.O.R.E.B. (Het Ondernemend Re-integratie- en Begeleidingsplan).

- Kwaliteitsverbetering stages

Voordat er systematisch gebruik gemaakt kan worden van de stageplaatsen moet er een kwaliteitsverbetering gaan plaatsvinden.

Zowel medewerkers als bewoners spreken hun waardering uit over de stageplaatsen. Bij de bewoners blijkt dit uit de hoge cijfers die zij geven aan de stageplaatsen. De medewerkers benoemen de toegevoegde waarde van het stagelopen. Beide partijen geven aan dat er ruimte is voor verbetering van kwaliteit. Op de volgende onderdelen van de stageplaatsen kan er gewerkt worden aan kwaliteitsverbetering:

1. Een gezamenlijke visie over doel en nut voor het gebruik van stageplaatsen.

Er is verschil van visie over het gebruik van de stageplaatsen. Door eenduidigheid hierin te creëren ontstaat er duidelijkheid en kan er gewerkt worden aan optimalisering van de stageplaatsen.

2. Verbreding van aanbod soorten stages.

De stages op Horeb richten zich vooral op handwerk. Er is daardoor niet voor elke bewoner wat wils. Een oplossing hiervoor kan gevonden worden in vrijwilligerswerk of het volgen van een stage buiten het terrein van Horeb. Belangrijk is dat iemand die liever met zijn hoofd werkt zijn talenten ook kwijt kan in een stage.

3. Volgens de stage lopers is de communicatie, organisatie en staf op de stageplaatsen nog niet voldoende.

Dit is een verbeterpunt dat benoemd is, maar waar wij zelf niet voldoende onderzoek naar hebben kunnen doen. Het zou een onderzoek op zich vormen als wij de communicatie en organisatie onder de loep zouden nemen. We raden Horeb aan hier zelf over in gesprek te gaan en te werken aan een betere organisatie en communicatie. De staf kan in het komen tot een oplossing een belangrijke rol vervullen.

- Stappenplan werken aan re-integratie

In het werken aan de re-integratie van bewoners kunnen de volgende stappen worden gevolgd.

1. Werken aan vertrouwensband met bewoner.

Wij horen van medewerkers dat er veel doorstroom is aan bewoners. Medewerkers geven aan dat er contact is met de bewoners. Dit punt bestaat al in de aanpak van Horeb. We willen dat stimuleren en aanraden om vanuit deze vertrouwensband procesmatig te werken. Wij hopen dat daarmee meer binding ontstaat tussen medewerker en bewoner. Een obstakel voor bewoners is namelijk ongemotiveerd gedrag, zo blijkt uit literatuur en interviews. Door een vertrouwensband te creëren willen we bereiken dat een bewoner zich voor langere tijd aan Horeb verbonden voelt door het contact en zich gemotiveerd voelt om te werken aan zijn re-integratie.

2. Bewoner start met stage naar keuze en onderhoud contact met zijn coach.

Op basis van de resultaten uit de enquêtes kunnen we beweren dat het belangrijk is dat een bewoner een stage kiest naar eigen keuze. Horeb geeft ruimte om de bewoners zelf te laten kiezen. Tegelijkertijd raden we aan voorzichtig te zijn met het geven van die ruimte. Te veel wisselen en switchen van stage moet worden voorkomen.

3. Nauwe samenwerking en overdracht tussen coach van bewoner en stagebegeleider.

Uit de interviews blijkt dat coaches en stagebegeleiders los van elkaar werken. De taken zijn duidelijk verdeelt. We vermoeden dat daardoor bruikbare informatie over kwaliteiten en valkuilen van de bewoner verloren gaat. Een nauwere samenwerking tussen coach en stagebegeleider kan het gat dichten tussen het werk dat de bewoner doet en de gesprekken die hij voert. Praktijk en gesprekken kunnen in deze samenwerking meer invloed op elkaar uitoefenen zodat het resulteert in een versterkend effect.

4. Coach en bewoner inventariseren kwaliteiten en interesses van de bewoner (Op deze stap wordt met regelmaat op geëvalueerd).

Het doel van de stage is dat de bewoner zichzelf leert kennen. Deze informatie kan de bewoner gebruiken in zijn weg naar re-integratie. Daarom verzameld de bewoner met zijn coach informatie over zijn kwaliteiten en interesses. Er is ruimte voor het toevoegen van meer gegevens. De bewoner wordt gestimuleerd en gemotiveerd om zijn kwaliteiten uit te breiden en te ontwikkelen.

5. Inventariseren tijdens coaching gesprek welk toekomstbeeld de bewoner van zichzelf heeft. Dit gesprek kan na een maand stagelopen worden gehouden.

Nadat de bewoner tijd heeft gehad voor bezinning en zelfontdekking kan hij zijn doel concreet gaan formuleren. Dit doet hij door zijn gewenste toekomstbeeld te schetsen.

6. Als de bewoner een doel heeft geformuleerd waarin hij aangeeft wat hij wil gaan doen aan (vrijwilligers)werk gaat hij daarover informatie verzamelen.

Dit behoeft geen toelichting.

7. Bewoner maakt tijdens een begeleidingsgesprek een overzicht van de benodigde kwaliteiten en kennis bij dit werk en wat zijn eigen kwaliteiten en talenten zijn.

Dit spreekt voor zich.

8. Bewoner werkt met zijn begeleider aan die vaardigheden die nodig zijn voor het (vrijwilligers)werk dat de bewoner wil gaan doen.

Dit spreekt voor zich.

9. Bewoner gaat op zoek naar werk.

Dit spreekt voor zich.

10. Nadat de bewoner mag beginnen met werken zorgt de zorgcoach voor een gesprek tussen coach, werkgever en bewoner waarin een introductie wordt verzorgd.

Dit spreekt voor zich.

8.2.3 Aanbeveling vervolgonderzoek

Wij reiken aan Horeb de aanbeveling aan om een vervolgonderzoek te doen. We raden ze daarbij aan om contact op te nemen met hogescholen. Door ons onderzoek zijn er een paar ideeën ontstaan voor een vervolg onderzoek. We zien dat verschillende medewerkers het belang inzien van nazorg. Het onderzoek zou zich moeten richten op het belang van nazorg. De volgende onderzoeksvragen kunnen daarbij gebruikt worden:

1. Wat is het belang van nazorg?
2. Welke rol kan de gemeente spelen in de nazorg?
3. Wat kan Horeb doen om nazorg een plaats te geven in hun zorgverlening?

Omdat Horeb zelf meer een voortraject is in de hulpverlening zal dit onderzoek vooral in het vervolgtraject 'De Overbrugging' moeten plaatsvinden. Horeb kan er echter ook voor kiezen om een onderzoek te verrichten op de woon- en leefgemeenschap. Zij zouden in dat geval de werkzame elementen uit het werkdocument kunnen laten onderzoeken.

Het was de eerste keer dat er op Horeb een onderzoek werd uitgevoerd. Ons onderzoek heeft daarom plaatsgevonden op een vrij algemeen niveau. Er is naar onze mening genoeg ruimte over voor verdieping.

Hoofdstuk 9 Evaluatie en discussie

9.1 Product

Wij zijn tevreden over de inhoud en kwaliteit van het product. Er is antwoord op de hoofdvraag gegeven. Hieruit is een werkdocument ontstaan. Dit was de wens van Horeb en ons streven om een praktisch plan te ontwikkelen. Wij hopen dat Horeb dit werkdocument kan en wil gebruiken. Dan is ons doel bereikt. Uit de resultaten is helder geworden hoe er binnen Horeb invulling aan het thema re-integratie kan worden gegeven en binnen welke kaders van de Participatiewet dit moet gebeuren. Met deze uitkomsten hebben wij onze doelen bereikt.

9.2 Proces

We kijken terug op een prettige samenwerking met de opdrachtgever. Ons werd voldoende ruimte gegeven voor onderzoek. Dat bleek uit de bereidheid van de medewerkers om mee te werken aan de interviews. Met de teamleider hebben we voldoende afspraken kunnen maken om ons proces met hem te delen. Van hem kregen wij voldoende contacten en ideeën aangereikt. Het contact tussen ons was goed en er was een prettige werksamenwerking waarin we van elkaar leerden. Wij vonden het contact met de bewoners van toegevoegde waarde. Wij hadden de mogelijkheid om met hun in gesprek te gaan. In ons onderzoek hebben zij een rol gespeeld in het invullen van enquêtes.

De samenwerking tussen ons heeft een ontwikkeling doorgemaakt. Onze werkstijlen verschillen van elkaar. We moesten onze werkstijlen op elkaar afstemmen. Eerst liepen wij elkaar daardoor voor de voeten. Later is er een strakkere taakverdeling ontstaan. Daardoor hebben wij in de laatste maand van ons onderzoek constructief en effectief kunnen werken.

Jaco nam in het proces de leiding. Henk voerde concrete taken zoals, afspraken en planningen maken voor de interviews en enquêtes. Op basis van talent en kwaliteit is deze taakverdeling ontstaan. Daarmee was de samenwerking een periode waarin we onszelf leerden kennen en leerden samenwerken. In het onderzoek was Jaco eindverantwoordelijk voor de hoofdstukken drie, vijf en acht. Henk was eindverantwoordelijk voor de hoofdstukken vier, zes, zeven en tien. Voor de hoofdstukken een, twee en negen deelden we de verantwoordelijkheid.

9.3 Discussie

Op de invulling van de enquêtes een aantal kanttekeningen te plaatsen. Wij merkten dat de resultaten tegenstrijdig waren. Een bewoner uitte in een enquête kritiek op de stageplaatsen maar gaf het een ruime voldoende. Het cijfer en de kritiek stonden daardoor niet in een logische verhouding tot elkaar. Na het uitdelen van de enquêtes was er een lage teruggave. Wij deelden in totaal aan 39 bewoners een enquête uit. Minder dan de helft kregen wij in ontvangst, ondanks dat wij er meerdere keren op teruggekomen zijn. Om de betrouwbaarheid van de uitkomsten te verhogen, besloten wij om in een tweede ronde enquêtes uit te delen aan degenen die geen enquête hadden ingevuld.

Hoofdstuk 10 Persbericht

Participatiewet; wat nu?!

Hoe verslaafden re-integreren kunnen leren

Twee vierdejaars studenten Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Christelijke Hogeschool Ede, Jaco de Knecht en Henk Verblaauw, hebben in de afgelopen vijf maanden een onderzoek gedaan op Horeb. Zij hebben onderzocht hoe Horeb kan en moet anticiperen op de Participatiewet. Horeb is een woon- en leefgemeenschap voor mannen met een verslaving en psychosociale problematiek. Uit het onderzoek blijkt dat het gat tussen de bewoners van Horeb en re-integratie groot is. Er moeten bruggen gebouwd worden om de stap naar re-integratie kleiner te maken voor de bewoners van Horeb. De twee onderzoekers concluderen dat de stageplaatsen voor bewoners van Horeb een grote betekenis kunnen spelen op weg naar re-integratie. Daarbij is persoonlijk, individuele begeleiding van de bewoners van Horeb essentieel.

De teamleider van Horeb heeft in gesprekken met de twee onderzoekers de vraag op tafel gelegd hoe Horeb kan anticiperen op de invoering van de Participatiewet. Afgelopen februari begonnen de onderzoekers met het onderzoek. Daarin zijn de onderzoekers zich specifiek gaan richten op het onderdeel re-integratie binnen het hulpverleningsaanbod van Horeb.

Als eerste hebben de onderzoekers onderzocht hoe re-integratie en verslaving samen gaan en welke methodieken bij deze problematiek aanwezig zijn. Zij hebben onderzocht wat de kaders van de Participatiewet zijn en wat hiervan de gevolgen zijn voor de bijstandsgerechtigden, de WWB'ers.

Ten tweede hebben de bevlogen onderzoekers onderzocht hoe het onderdeel re-integratie momenteel aandacht krijgt binnen het hulpverleningsaanbod van Horeb. Dit hebben zij onderzocht door de medewerkers van Horeb te interviewen. Hierin vroegen zij naar de visie van de medewerkers op re-integratie met betrekking tot de doelgroep. Uit deze interviews bleek dat de meerderheid van de medewerkers het een reële mogelijkheid vindt dat de doelgroep kan en moet re-integreren. Tegelijkertijd zijn er obstakels die het re-integratieproces bemoeilijken, onder andere de gaten in de CV van de bewoners en het verslavingsgedrag van de doelgroep werden genoemd. Ook hebben de onderzoekers de bewoners gevraagd naar hun mening. Wat denken zij over het onderdeel re-integratie en welke rol nemen de stageplaatsen daar in? De meerderheid van de bewoners vindt dat de stageplaatsen van toegevoegde waarde zijn voor de re-integratie. De bewoners leren namelijk veel op deze plaatsen. Zij leren omgaan met andere mensen, omgaan met autoriteit en zij ontdekken hun talenten. Maar de bewoners vinden dat er te weinig uitdaging in de stageplaatsen zit en dat deze stageplaatsen weinig aansluiting hebben bij de maatschappij. Om de stageplaatsen nog meer te laten aansluiten bij re-integratie vinden bewoners dat deze plaatsen meer moeten aansluiten bij de maatschappij.

Ter afsluiting hebben de onderzoekers een werkdocument geschreven voor de leidinggevende van Horeb. Hierin staat beschreven wat Horeb kan doen om het gat tussen de bewoners en re-integratie te overbruggen.

Verzonden: 19 mei 2014

Plaats: Ede

Voor meer informatie en contact over het onderwerp en het uiteindelijke product kunt u contact opnemen met Jaco de Knecht of Henk Verblaauw. Zij zijn per email te bereiken: gjdknecht@student.che.nl of hverblaauw@student.che.nl.

Hoofdstuk 11 Bibliografie

- Baarda, B., Hulst, M., & Goede, M. (2012). Wat is een interview? Basisboek Interviewen. In B. H. Baarda, *Wat is een interview? Basisboek Interviewen* (p. 18). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, D., Goede, M. d., & Teunissen, J. (2009). Basisboek Kwalitatief Onderzoek. In D. G. Baarda, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (p. 230). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Bouwman - Van 't Veer, M., Knijn, T., & Berkel, van, R. (2011). *Activeren door participeren: de meerwaarde van de Wet maatschappelijke ondersteuning voor re-integratie van mensen in de bijstand*. Utrecht: Movisie.
- Bruijne, P. d. (1997). Ex-verslaafden aan de slag; van junk tot volwaardig lid van de maatschappij. In P. d. Bruijne, *Ex-verslaafden aan de slag; van junk tot volwaardig lid van de maatschappij*. Dordrecht: De Hoop Publishing.
- Cedris. (2013, december 17). *Participatiewet; stand van zaken*. Opgeroepen op maart 28, 2014, van Cedris:
http://www.cedris.nl/web/dossiers/Pages/Participatiewet_65.aspx?source=%2fweb%2fdossiers%2fPages%2fdefault.aspx
- Commissie de Vries. (2008, december 15). *Samenvatting Commissie de Vries*. Opgeroepen op april 28, 2014, van A&O-fonds sociale werkvoorziening:
http://www.sbcm.nl/fileadmin/sbcm_data/Documents/PDF_folder/Publicaties/CiedeVries_Samenvatting.pdf
- Cox, J. (2011, januari 24). *Welke respons op een tevredenheidsonderzoek is hoog genoeg?* Opgeroepen op mei 8, 2014, van Tevredenheidsonderzoek:
<http://www.tevredenheidsonderzoek.org/2011/01/24/respons-tevredenheidsonderzoek/>
- dichterbij.nl. (z.d.). *Methodiek van Supported Employment*. Opgeroepen op maart 27, 2014, van dichterbij.nl: <http://www.dichterbij.nl/web/show/id=163692>
- Divosa. (2013, december). *Participatiewet*. Opgeroepen op april 2014, van Divosa:
<http://www.divosa.nl/dossiers/participatiewet>
- Gemeente.nu. (2013, december 2). *Participatiewet naar de Kamer*. Opgeroepen op februari 18, 2014, van Gemeente.nu: <http://www.gemeente.nu/Sociaal/Nieuws/2013/12/Participatiewet-naar-de-Kamer-1420857W/>
- Gemeente.nu. (2013, april 17). *Uitstel Participatiewet door sociaal akkoord*. Opgeroepen op februari 18, 2014, van Gemeente.nu: <http://www.gemeente.nu/Sociaal/Nieuws/2013/4/Uitstel-Participatiewet-door-sociaal-akkoord-1232097W/>
- Gemeenten.nu. (2013). *Uitstel Participatiewet door sociaal akkoord*. Opgeroepen op februari 18, 2014, van Gemeenten.nu: <http://www.gemeente.nu/Sociaal/Nieuws/2013/4/Uitstel-Participatiewet-door-sociaal-akkoord-1232097W/>
- Goossens, F. (2012). *Verslaving: Maatschappelijke gevolgen*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Hofstee, M. (2014, april 1). *Participatiewet: over solidariteit, maatwerk en bezuinigingen*. Opgeroepen op april 24, 2014, van Juristenweblog.nl:
<http://www.juristenweblog.nl/artikelen.asp?aid=241>
- Horeb. (2010). *Werkplan 2010; locatie Horeb*. Opgehaald van Intranet Horeb

- Horeb. (2012). *Welkomstmap Horeb*. Opgehaald van Intranet Horeb
- Infobrochure De Hoop. (2004). *De Hoop: informatie over stichting De Hoop*. Dordrecht: De Hoop Grafisch Centrum.
- Interventies naar werk.nl. (2009). *JOBS Training voor bijstandsmoeders en langdurig werklozen (evt. met psychosociale problemen)*. Opgeroepen op april 29, 2014, van Interventies naar werk: www.interventiesnaarwerk.nl
- Invoeringwmo. ((z.d.)). *Bijlage 1. De gemeentelijke organisatie*. Opgeroepen op februari 18, 2014, van Invoeringwmo: <http://www.invoeringwmo.nl/content/bijlage-1-de-gemeentelijke-organisatie>
- Invoeringwmo. ((z.d.)). *Hoe hangen de drie decentralisaties (begeleiding, arbeid en jeugd) met elkaar samen?* Opgeroepen op februari 18, 2014, van Invoeringwmo: <http://www.invoeringwmo.nl/vraag/hoe-hangen-de-drie-decentralisaties-begeleiding-arbeid-en-jeugd-met-elkaar-samen>
- Invoeringwmo. (z.d.). *De gemeentelijke organisatie*. Opgeroepen op februari 18, 2014, van Invoeringwmo: <http://www.invoeringwmo.nl/content/bijlage-1-de-gemeentelijke-organisatie>
- Mallee, d. L. (2013, december). *Gevolgen Participatiewet voor burgers*. Opgeroepen op mei 5, 2014, van landelijke cliëntenraad: <http://www.landelijkeclientenraad.nl/Content/Downloads/Regioplan%20Notitie%20gevolgen%20Participatiewet%20voor%20burgers-opgemaakt-%20def.pdf>
- Means reïntegratie. (z.d.). *Folder Client*. Opgeroepen op maart 27, 2014, van Means reïntegratie: <http://www.meansreintegratie.nl/files/Folder-Client.pdf>
- Ministerie SZW. (2013, juni 27). *Hoofdpijnenbrief Participatiewet en quotum naar de Tweede Kamer*. Opgeroepen op april 17, 2014, van Gemeenteloket SZW: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/werk-en-inkomen/participatiewet/nieuwsberichten/hoofdpijnenbrief-participatiewet.html>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2013, april 11). *Kamerbrief resultaten sociaal overleg*. Opgeroepen op april 28, 2014, van Rijksoverheid: [file:///C:/Users/100404/Downloads/kamerbrief-resultaten-sociaal-overleg%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/100404/Downloads/kamerbrief-resultaten-sociaal-overleg%20(1).pdf)
- Rijksoverheid. (2013). *Wetsvoorstel invoering Participatiewet. Kamerstuk: Voorstel van wet*. Opgehaald van Rijksoverheid.
- SECR. (2011). *Verslaving en werk: middelengebruik en (dis)functioneren op het werk*. Apeldoorn: Stichting Expertise Centrum Reïntegratie.
- Trimbos-instituut. (z.d.). *Informatie over HEE*. Opgeroepen op maart 27, 2014, van HEE!: <http://www.hee-team.nl/hee-algemene-informatie>
- UWV. ((z.d.)). *Re-integratie en ontheffing door inzet re-integratiemiddelen*. Opgeroepen op april 29, 2014, van UWV: http://www.uwv.nl/Werkgevers/eigen_risico_dragen_voor_ww/re_integratie_en_ontheffing_door_inzet_re_integratiemiddelen.aspx

- UWV. (2013, augustus 8). *Uitvoeringstoets UWV*. Opgeroepen op april 30, 2014, van Rijksoverheid:
<file:///C:/Users/100404/Downloads/uitvoeringstoets-uwv-wetsvoorstel-invoering-participatiewet.pdf>
- VNG. (2014, februari 20). *Tweede Kamer stemt in met Participatiewet*. Opgeroepen op april 30, 2014, van Vereniging van Nederlandse Gemeenten:
<https://www.vng.nl/onderwerpenindex/decentralisaties-sociaal-domein/participatiewet/nieuws/tweede-kamer-stemt-in-met-participatiewet>
- VNG. (2014, januari). *VNG-reactie op de Participatiewet*. Opgeroepen op april 30, 2014, van Vereniging van Nederlandse Gemeenten:
https://www.vng.nl/files/vng/nieuws_attachments/2013/20140107-pos-paper-pwet.pdf

Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst medewerkers

Verantwoording: In dit document willen wij verantwoorden waarom we voor deze interviewvorm hebben gekozen en leggen we uit waarom we de vragen stellen die wij bedacht hebben.

Vorm: De onderstaande vragenlijst is gebaseerd op een topic-lijst die we van tevoren hebben opgesteld. Op basis van de literatuur die we lazen kwam een lijst van thema's tot stand waar we meer over wilden weten. We zijn het daarna tot 1 complete opzet met open vragen gaan vormen waardoor het geheel uiteindelijk een gestructureerd interview vormt. Tegelijkertijd willen we het interview ook een open karakter geven door ons de ruimte te geven om door te kunnen vragen waar dat nodig is. De structuur maakt het voor ons makkelijk om de antwoorden van de verschillende geïnterviewden te vergelijken. De openheid voor doorvragen geeft ons de mogelijkheid om tot verdieping te komen. Het geheel vormt daarmee een '*gedeeltelijk gestructureerd interview*' (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, p. 230) (Baarda, Hulst, & Goede, 2012, p. 18).

Doel: Komen tot een goed en betrouwbaar antwoord op deelvraag 1: "Wat is het huidige hulpverleningsaanbod van Horeb?".

Specifiek: In de interviews met de medewerkers willen we meer te weten komen over welke plaats re-integratie binnen het hulpverleningsaanbod inneemt. Daar is weinig over te vinden binnen het intranet van Horeb. We kunnen daarom gebruik maken van literatuur die iets over re-integratie binnen Horeb zegt. Voorkennis halen we daarom uit literatuur die een algemeen beeld geven over het onderwerp re-integratie (en verslaving). De vragen die wij stellen dienen ertoe om straks op papier te hebben hoe medewerkers aandacht schenken aan het onderwerp re-integratie.

Algemeen:

Om een algemeen beeld te kunnen vastleggen van de medewerker die we interviewen, besteden we in ons interview eerst aandacht aan de persoon die we tegenover ons hebben. De visie op de hulpverlening en de doelgroep in het algemeen kan iets zeggen over hoe iemand tegenover een onderwerp als re-integratie staat. Door zowel aandacht te besteden aan de medewerker als zijn visie, willen we de betrouwbaarheid van de antwoorden en resultaten verhogen.

1. Wat voor werk heeft u gedaan voordat u op Horeb ging werken?

Door deze vraag te stellen willen wij te weten komen of de persoon tegenover ons ervaring heeft met dit of ander werk. Dat kan iets zeggen over de antwoorden die hij geeft en de visie die hij verwoordt op onze vragen. Wij vinden deze vraag belangrijk omdat wij van mening zijn dat door deze vraag te stellen de betrouwbaarheid van de resultaten beter ten goede komt.

2. Hoe bent u bij Horeb terecht gekomen?

In principe ligt deze vraag in het verlengde van de vorige. Met hetzelfde doel stellen wij deze vraag. Wij willen weten wat voor werknemer we tegenover ons hebben en hoe dat invloed heeft op de antwoorden die hij geeft.

3. Hoe lang werkt u bij Horeb?

Hoe lang heeft de persoon tegenover ons al ervaring binnen Horeb? Iemand die al 5 jaar bij Horeb werkt kan een ander beeld hebben van de situatie dan iemand die er 5 maanden werkt.

4. Kunt u iets over de geschiedenis van Horeb vertellen?

Tijdens een gesprek met de opdrachtgever kwam langs dat Horeb niet altijd op de huidige wijze hulpverlening heeft aangeboden. Daar zit een bepaalde ontwikkeling in. We vingen op dat Horeb

eerst begon met aanbodgerichte zorg en momenteel alleen nog vraaggerichte zorg. Aangezien hier weinig op papier over te vinden is willen we dit met het interview beter in beeld brengen.

5. Welke taken voert u als zorgcoach uit?

Het antwoord op deze vraag geeft iets weer vanuit welke invalshoek de zorgcoach naar het thema re-integratie in relatie tot de doelgroep kijkt.

6. Hoe zou u de doelgroep waarmee u werkt willen omschrijven?

Voordat we overgaan op de vragen met betrekking tot het onderwerp is het goed om een beeld te hebben van hoe de zorgcoach tegen de bewoners die hij begeleidt, kijkt. Denkt hij dat de doelgroep heel competent is? Of dat er weinig meer van te verwachten is? Deze visie is van invloed in zijn visie op re-integratie.

7. Wat is de meest voorkomende eigenschap binnen de doelgroep aan problematiek?

Met deze vraag vragen we dieper door op het antwoord van de vorige vraag.

8. Welke zorg/begeleiding/behandeling is daar volgens u in de meeste gevallen bij nodig?

Met deze vraag vragen we dieper door op het antwoord van de vorige vraag.

9. Welk doel heeft u met de begeleiding op het oog?

Met deze vraag slaan we een brug van het algemene onderdeel van het interview met de medewerker naar het hoofdthema van het interview.

10. Wat hoopt u dat het eindresultaat van de behandeling is?

Met het antwoord op deze vraag willen we te weten komen wat de visie is op het werk dat de werknemer doet en wat dat in een ideale situatie moet opleveren. Is dat re-integratie? Een stabiel leven? Veiligheid voor de maatschappij? Enz. Met het antwoord op deze vraag stappen we over op het hoofdthema; 're-integratie binnen Horeb'.

Re-integratie:

De focus binnen het hulpverleningsaanbod is in ons onderzoek op re-integratie komen te liggen. Daarom besteden we daar in de interviews binnen Horeb aandacht aan. Met de onderstaande vragen hopen we tot antwoorden te komen die weergeven in welke mate Horeb zelf al aan de re-integratie van bewoners aandacht besteedt en welke plek dat in de begeleiding inneemt.

De reden die wij hebben voor het stellen van de volgende vragen is simpel. Er is weinig bekend over hoe er aan het thema re-integratie aandacht wordt gegeven binnen Horeb en hoe de aanpak om het re-integratie proces te bevorderen vorm wordt gegeven.

Vandaar dat we met de volgende vragen vanuit verschillende perspectieven daarop doorvragen om zo in beeld te krijgen welke aandacht dit thema op Horeb krijgt.

11. De participatiewet beoogt dat iedereen die een arbeidsvermogen heeft aan het werk kan. Daarbij richt men zich vooral op Wajongers, mensen in de WWB en Wsw. Zijn deze aanwezig onder de bewoners die u begeleidt? (Zo ja, hoeveel op de...?).

Literatuur: Deze vraag is gebaseerd op het literatuuronderzoek van deelvraag 2. Toch stellen we deze vraag binnen de interviews voor deelvraag 1, omdat het antwoord essentieel is en we dit antwoord alleen van de medewerkers kunnen krijgen. Daarin beschreven we wie men met de participatiewet op het oog heeft. Dat zijn de Wajongers, WWB'ers en Wsw'ers. Met deze vraag checken we in hoeverre deze groep aanwezig is binnen Horeb.

12. Hoe kijkt u aan tegen het thema re-integratie met betrekking tot de doelgroep die u begeleidt?

Literatuur: In het literatuuronderzoek over re-integratie bij verslaving hebben we verschillende visies neergezet vanuit de literatuur met betrekking tot dit thema. De een acht de verslaafde zeer competent en de ander wijst op de symptomen van verslaving die een negatieve invloed hebben op de arbeidsproductiviteit. Maar wat is nu de visie van Horeb waaruit ze werken? Dat hopen we met de beantwoording van deze vraag te weten te komen.

13. Welke middelen zet u in om het re-integratieproces van degene die u begeleidt te bevorderen?

Literatuur: De HEE-benadering, ontwikkeld door het Trimbos-instituut, is een methodiek die wordt ingezet om het re-integratieproces van (ex-)verslaafden te bevorderen. 'Means re-integratie' is een organisatie die zich geheel richt op het thema 're-integratie en verslaving'. De Hoop heeft ook een duidelijk plan geschreven voor dit onderwerp. We vragen ons af hoe duidelijk de aandacht aan re-integratie van bewoners wordt besteed. Zit dat in een goede vorm? Zijn ze op de hoogte van de bestaande methodieken die we onderzocht hebben? Of geven ze daar een geheel eigen invulling aan? Door deze vraag te stellen hopen we daar achter te komen.

14. Op Horeb wordt er gebruik gemaakt van stageplaatsen. In hoeverre denkt u dat deze stageplekken bijdragen aan de re-integratie van de bewoners?

Literatuur: Uit de aangeleverde stukken van Horeb over hun beleid en vormgeving van de begeleiding weten we dat er gebruik gemaakt wordt van stageplekken. Dit staat in ons onderzoeksverslag onder de paragraaf: 'Het hulpverleningsaanbod van Horeb'. Uit deze schriftelijke informatie begrepen we dat dit tot doel heeft om ervaring op te doen en daarmee het re-integratieproces te bevorderen. Uit een kwaliteitsmeting begrepen we dat de bewoners verschillende meningen hebben over de kwaliteit van deze stageplekken. Een reden om door te vragen naar de visie van de medewerkers over dit onderdeel binnen de begeleiding en het resultaat daarvan.

15. Welke middelen/voorzieningen zouden hieraan toegevoegd kunnen worden volgens u?

Literatuur: Uit het boek van De Bruijne blijkt dat De Hoop over veel voorzieningen beschikt om te werken aan het re-integratieproces van haar bewoners. Er is een studiecetrum en er zijn verschillende stageplekken die tegelijkertijd kwalitatief goede producten produceren en leveren. Als wij naar de voorzieningen van Horeb kijken en erover lezen valt ons op dat zij niet over dezelfde middelen beschikken. Daarom willen we weten wat de medewerkers aan middelen en voorzieningen vinden ontbreken.

16. Welke obstakels zijn er in het re-integratieproces van hen die u begeleidt?

Literatuur: Uit publicaties over 'werk en verslaving' lezen we hoe de verslaving van invloed is op het werk de verslaafde verricht, maar ook hoe een ex-verslaving door een stigma of een gat in zijn CV moeilijk weer kan re-integreren. We zijn benieuwd of Horeb van haar bewoners eenzelfde profiel van de doelgroep geeft. Dat zij dezelfde obstakels tegenkomen in de begeleiding. Of dat zij daar juist een ander antwoord op geeft.

17. Wat is volgens u nodig om re-integratie mogelijk te maken?

Literatuur: De overheid, organisaties en instellingen proberen re-integratie te stimuleren. Zij hebben daar ook hun eigen ideeën over en bieden de middelen om re-integratie te bevorderen. Van de medewerkers willen we weten of deze middelen reëel zijn, of dat de behoeften, die de bewoner nodig heeft om te komen tot re-integratie, juist op een heel ander terrein liggen.

18. Wat kan volgens u op zijn minst verwacht worden van de bewoners die u begeleidt met betrekking tot re-integratie?

Literatuur: deze vraag is gebaseerd op dezelfde literatuur waar we het in vraag 16 over hebben. Deze vraag gaat net een stap verder. Waar we in vraag 16 vragen waar de bovengrens ligt, vragen we hier naar de benedengrens.

19. Waar moet de overheid rekening mee houden in wat zij van de doelgroep vraagt op het gebied van re-integratie?

Literatuur: Uit de publicaties van de overheid met betrekking tot de Participatiewet en de nieuwe Wmo wordt duidelijk dat iedereen die beschikt over enige arbeidskracht moet meedoen. Wij begrijpen uit de literatuur dat het voor iemand met een verslaving niet zo simpel ligt. We zijn benieuwd naar de visie van de medewerkers op deze roep van de overheid. Is deze verwachting reëel of irreëel?

20. Hoe kijkt u op dit interview terug?

Het antwoord op deze vraag nemen we mee in het verslag over de procesbeschrijving van het interview.

Procesbeschrijving interview:

Ieder interview sluiten we af met een korte omschrijving van de situatie en omgeving waar het interview gehouden werd. Ook beschrijven we storingen, als die er zijn, die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit of inhoud van het interview.

Bijlage 2 Labelsysteem interviews medewerkers

Algemeen:	Voorgeschiedenis persoon	Vraag 1 t/m 3
	Voorgeschiedenis Horeb	Vraag 4
	Taak medewerker	Vraag 5
	Profiel doelgroep	Vraag 6 t/m 7
	Begeleiding	Vraag 8 t/m 10
Topic	Hoofdlabel	Sublabel
Doelgroep	Bijstandsgroep	Wajong WWB Wsw Anders, namelijk...
	Visie re-integratie	Haalbare eis Met begeleiding haalbaar Deels te behalen Moeilijk te behalen doel Onmogelijk te behalen doel
Methodiek/middelen	Middelen als zorgcoach	Gesprekken Activiteiten Methodiek Anders, namelijk...
	Gebruik stageplaats	Effectief Niet van toegevoegde waarde Als dagbesteding Als re-integratiemiddel Ontdekken van talenten Anders, namelijk...
	Ontbrekende middelen/methodiek	Een methodiek Contacten met werkgevers Contact met gemeente Anders, namelijk...
	Benodigheden in re-integratie	Stageplaats Sociale werkplaats Scholing Jobcoach Contacten Anders, namelijk...
Obstakels/verwachtingen	Obstakels in re-integratie	De verslaving De motivatie Het gedrag Anders, namelijk...
	Haalbaarheid verwachtingen	Hoge verwachtingen Verwachtingen mogen er zijn Lage eisen stellen Die zijn er niet
	Verwachting (lokale) overheid	Mogen er zijn Rekening houden met tijd Rekening houden met de persoon. Mogen er niet zijn Anders, namelijk...

Bijlage 3 Enquête bewoners

Wij zijn Jaco en Henk, wij studeren Maatschappelijk Werk en Dienstverlening op de Christelijke Hogeschool in Ede. Inmiddels zitten wij in ons vierde jaar en zijn wij bezig met ons afstudeeronderzoek. Dit onderzoek doen wij op Horeb. Wij proberen een antwoord te geven op de vraag wat de Participatiewet gaat betekenen voor Horeb en wat Horeb hierop moet anticiperen.

De Participatiewet gaat voornamelijk over het thema re-integratie.

Omdat de stageplaatsen voor een deel met re-integratie te maken hebben, zijn wij benieuwd naar wat jullie denken over de stageplaatsen. Dit willen wij door middel van deze meting in beeld krijgen en de uitslagen gebruiken voor ons afstudeeronderzoek. De meting is anoniem.

Vraag 1. Maakt u gebruik van een van de stageplaatsen op het terrein van Horeb?

- Ja.
- Ik heb geen stage- of werkplek.
- Nee, ik werk buiten Horeb bij _____

Vraag 2. Van welke stageplaats maakt u gebruik?

- Werken in de houtwerkplaats;
- Werken in de tuin;
- Koster;
- Medewerker in de bouw;
- Poortwachter;
- Huismeester;
- Opziener;
- Medewerker in de keuken;
- Chauffeur;
- Anders, namelijk _____

Vraag 3. Wat leert u op deze stageplaats?

- Mijn talent te ontwikkelen.
- Mij te oriënteren op de toekomst.
- Hoe ik kan samenwerken met anderen.
- Structuur/dagritme opbouwen
- Communiceren
- Accepteren van autoriteit
- Iets anders, namelijk _____

Vraag 4. Wat vindt u goed aan uw stageplaats?

Vraag 5. Wat vindt u niet goed aan uw stageplaats en hoe zou dat verbeterd kunnen worden?

Vraag 6. Sluit de stageplaats aan bij uw persoonlijke talenten?

- Totaal niet
- Nee
- Neutraal
- Ja
- Perfect

Vraag 7. Op welke manier heeft u invloed gehad op de keuze van uw stageplaats?

Vraag 8. Hebt u het idee dat de ervaring die op uw stageplaats opdoet een bijdrage zal leveren aan uw re-integratie?

(Zo ja, hoe?)

Vraag 9. Welke rapportcijfer geeft u uw stageplaats?

Bedankt voor het invullen. Als jullie nog aanvullingen en/of andere opmerkingen hebben, kom gerust langs als je ons op Horeb ziet!

