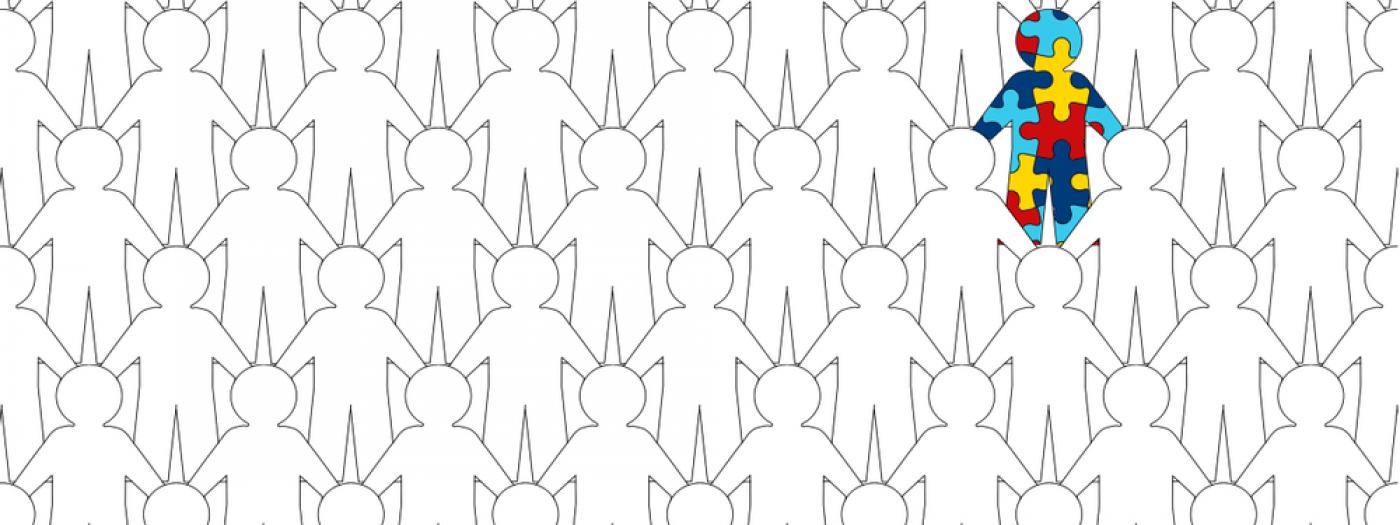
*Het optimaliseren van de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt bij mensen met autisme en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.*



Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijvingStudent: Evy Brom  
Studentnummer: 3045366  
Toegepaste Psychologie  
Cohort 2016

Datum

*2020-2021*

Plaats

*Eindhoven*

Student

*Evy Brom*

*3045366*

*E.brom@student.fontys.nl*

Opdrachtgever

*Stichting Boekenwerk*

*Bogert 1*

*5612LX Eindhoven*

Instituut

*Fontys Hogeschool HRM en Psychologie*

*Toegepaste Psychologie*

*Emmasingel 28, Eindhoven*

Begeleider opdrachtgever

*Carina Bronkhorst*

1e assessor

*M. Pool*

Begeleidend docent en 2e assessor

*L. van Stekelenburg*

# Samenvatting

In de beroepswereld draait het steeds meer om duidelijke communicatie, jezelf verkopen en contacten leggen. Juist deze punten zijn voor mensen met een autisme spectrum stoornis (ASS) vaak moeilijk. Zij hebben tekortkomingen op het sociale en communicatieve vlak. Het gevolg hiervan is dat deze doelgroep sneller een lagere waardering krijgt in de beroepswereld. In 2015 is de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) vernieuwd. In deze vernieuwing is een wijziging ingevoerd in de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft om de participatie en de zelfredzaamheid in de eigen gemeente te bevorderen. Dit wordt door gemeentes uitbesteed aan zorginstellingen zoals Stichting Boekenwerk. In dit onderzoek is er gekeken naar de ervaring van de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt bij de deelnemers van Stichting Boekwerk. Daarnaast is er gekeken wat Stichting Boekenwerk kan doen om de ervaring van de zelfredzaamheid te verbeteren. Omdat er gevraagd wordt naar de beleving van de zelfredzaamheid is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Er is voor deze methode gekozen omdat kwalitatief onderzoek meer beschrijvend van aard is en het meest geschikt is om de ervaringen of beleving van de respondenten te onderzoeken. De onderzoeksvraag die centraal stond gedurende dit onderzoek luidt als volgt: *Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te bevorderen?* Deze onderzoeksvraag is tot stand gekomen in overleg met de opdrachtgever van dit onderzoek namelijk Stichting Boekenwerk. De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op 10 semigestructureerde interviews met 5 mannen en 5 vrouwen. De respondenten zijn geselecteerd aan de hand van een aantal criteria namelijk de aanwezigheid van ASS, een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een gemiddelde tot hoge intelligentie en een lopend traject van minimaal 3 maanden bij Stichting Boekenwerk. De werving van de respondenten is via de e-mail verlopen. Tijdens het vooronderzoek hebben de deelnemers van Stichting Boekenwerk een korte uitleg gehad over het onderzoek. Naar aanleiding daarvan hebben zij een mail ontvangen waarin ze konden aangeven wel of niet mee te willen werken aan het onderzoek. Uit het veldonderzoek is naar voren gekomen dat de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt laag inschatten. Zij geven hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt gemiddeld een 4,5. Maar geven aan zich graag nog te ontwikkelen in hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. De vier domeinen die in dit onderzoek zijn onderzocht zijn gebaseerd op de domeinen uit de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Deze domeinen zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, de basale ADL en de instrumentele ADL. Onder het eerste domein werk en opleiding vallen de volgende onderwerpen: talenten, werktempo, werkkwaliteit en belastbaarheid. Bij het tweede domein tijdsbesteding is er gekeken naar de beleving van het plannen en organiseren bij de respondenten. Het derde domein wat in dit onderzoek aan bod is gekomen is de basale ADL. Bij dit domein is er met name gefocust op de beleving van de zelfpresentatie en de persoonlijke hygiëne. Het laatste domein wat onderzocht is in dit onderzoek is de instrumentele ADL. Bij dit domein is er met name op de beleving van het onderwerp contact leggen gefocust. Uit het onderzoek blijkt dat de deelnemers behoefte hebben aan meer inzicht, begeleiding, ontwikkeling en kennis op het gebied van hun zelfredzaamheid. Wanneer zij inzicht hebben verkregen, zouden zij graag begeleiding willen bij de ontwikkeling van deze zelfredzaamheid. Enkele belangrijke thema’s waarin de deelnemers zich willen ontwikkelen en waar zij begeleiding bij nodig hebben zijn het plannen en organiseren en de signaalherkenning. De deelnemers willen leren hoe zij hun eigen grenzen kunnen herkennen en bewaken. Naast de behoeften die de deelnemers ervaren, zien zij ook een aantal belemmeringen in hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Deze belemmeringen kunnen worden opgedeeld in 4 categorieën namelijk onzekerheden, angsten, sociale vaardigheden en planvaardigheden. Naast de ervaring van de deelnemers is er ook onderzocht wat Stichting Boekenwerk kan doen om de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Ondanks dat de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt door de deelnemers laag wordt ingeschat geven zij aan dat de middelen die nu worden ingezet veelal wel als effectief te ervaren. De middelen die goed scoren zijn met name de middelen die gericht zijn op het aanbieden van maatwerk. Toch zijn er enkele verbeteringen mogelijk volgens de deelnemers van Stichting Boekenwerk. Zo zouden zij graag meer inzicht willen hebben in hun eigen vooruitgang op het gebied van hun zelfredzaamheid. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn een aantal aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen kunnen worden ingezet bij de ontwikkeling van een interventie.

Inhoudsopgave

[Samenvatting 2](#_Toc74614771)

[1. Inleiding 5](#_Toc74614772)

[1.1 Aanleiding 5](#_Toc74614773)

[1.2 Probleemstelling 5](#_Toc74614774)

[1.3 Opdrachtgever 6](#_Toc74614775)

[1.4 De doelgroep 7](#_Toc74614776)

[1.5 Doelstelling en onderzoeksvraag 8](#_Toc74614777)

[2. Theoretisch kader 9](#_Toc74614778)

[2.1 Zelfredzaamheid 9](#_Toc74614779)

[2.2 De rol van ASS 10](#_Toc74614780)

[2.3 Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden 11](#_Toc74614781)

[2.4 Domein 1 Werk en opleiding 11](#_Toc74614782)

[2.5 Domein 2 Tijdsbesteding 12](#_Toc74614783)

[2.6 Domein 3 Basale ADL 12](#_Toc74614784)

[2.7 Domein 4 Instrumentele ADL 13](#_Toc74614785)

[3. Methode 14](#_Toc74614786)

[3.1 Respondenten 14](#_Toc74614787)

[3.2 Procedure 14](#_Toc74614788)

[3.3 Betrouwbaarheid 14](#_Toc74614789)

[3.4 Data-analyse 15](#_Toc74614790)

[4. Resultaten 16](#_Toc74614791)

[4.1 Inschatting eigen zelfredzaamheid 16](#_Toc74614792)

[4.1.1 Belemmeringen zelfredzaamheid 16](#_Toc74614793)

[4.1.2 Behoeften zelfredzaamheid 17](#_Toc74614794)

[4.1.3 Wensen zelfredzaamheid 18](#_Toc74614795)

[4.2 Werk en Opleiding 18](#_Toc74614796)

[4.2.1 Talenten 18](#_Toc74614797)

[4.2.2 Werkkwaliteit 18](#_Toc74614798)

[4.2.3 Werktempo 19](#_Toc74614799)

[4.2.4 Belastbaarheid 19](#_Toc74614800)

[4.3 Tijdsbesteding 20](#_Toc74614801)

[4.3.1 Plannen en organiseren 20](#_Toc74614802)

[4.4 Basale ADL 21](#_Toc74614803)

[4.4.1 Zelfpresentatie 21](#_Toc74614804)

[4.4.2 Persoonlijke hygiëne 21](#_Toc74614805)

[4.5 Instrumentele ADL 22](#_Toc74614806)

[4.5.1 Contact leggen 22](#_Toc74614807)

[4.6 Middelen 23](#_Toc74614808)

[5. Conclusie 25](#_Toc74614809)

[6. Discussie 27](#_Toc74614810)

[6.1 Kanttekening 29](#_Toc74614811)

[6.2 Aanbevelingen 30](#_Toc74614812)

[6.2.1 Praktische aanbevelingen 30](#_Toc74614813)

[6.2.2 Vervolgonderzoek 31](#_Toc74614814)

[7. Bibliografie 32](#_Toc74614815)

[8. Bijlagen 35](#_Toc74614816)

[8.1 Vignetten 35](#_Toc74614817)

[8.2 Topiclijst 43](#_Toc74614818)

[8.3 Toestemmingsformulier 45](#_Toc74614819)

[8.4 Analyseplan 46](#_Toc74614820)

[8.5 Codeboom 48](#_Toc74614821)

[8.6 Ethische verantwoording 49](#_Toc74614822)

[8.7 Opvragen ruwe data 51](#_Toc74614823)

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Op de arbeidsmarkt draait het steeds meer om duidelijke communicatie, jezelf verkopen en contacten leggen , er is tenslotte op de huidige arbeidsmarkt genoeg concurrentie. Een goede indruk achter laten en opvallen op de arbeidsmarkt is steeds belangrijker. Juist deze punten zijn voor mensen met een autisme spectrum stoornis (ASS) vaak moeilijk. Zij hebben juist tekortkomingen op het sociale en communicatieve vlak. Het gevolg hiervan is dat deze doelgroep sneller een lagere waardering krijgt op de arbeidsmarkt (Nederlandse vereniging voor Autisme, 2019). In 2007 werd de Wet maatschappelijke ondersteuning ingevoerd (WMO). In 2015 is de WMO vernieuwd. In deze vernieuwing zijn er verschillende wijzigingen doorgevoerd. De grootste wijziging is de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft gekregen om de participatie en de zelfredzaamheid in de samenleving te bevorderen. Vaak wordt dit uitbesteedt aan verschillende zorginstellingen (Ministerie van algemene zaken, 2020). Stichting Boekenwerk is zo’n zorginstelling.

## 1.2 Probleemstelling

Onder zelfredzaamheid wordt verstaan het financiële, lichamelijke, geestelijke en verstandelijke vermogen om zelf voorzieningen te treffen die ervoor zorgen dat er een normale maatschappelijke deelname ontstaat (Brink & Winsmius, 2013). Door de jaren heen is in Nederland het participeren aan de maatschappij steeds van groter belang geworden. Dit geldt zeker voor mensen met een zorgvraag zoals mensen met ASS en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de beperkingen die deze doelgroep ervaart kan het participeren aan de maatschappij voor hen moeilijker zijn (Universiteit van Amsterdam, 2019). Om grote problemen op het gebied van de zelfredzaamheid te voorkomen, is het van groot belang om personen hierin te begeleiden. Doordat de ontwikkeling van de zelfredzaamheid bij de doelgroep vaak langzaam gaat, duren trajecten soms erg lang. Wanneer dan niet de juiste middelen kunnen worden ingezet duren traject onnodig langer. Om de begeleiding effectief te laten zijn is het belangrijk dat de begeleiding goed afgestemd wordt op het huidige niveau van zelfredzaamheid (van der Meulen, 2018). Wanneer iemand niet zelfredzaam is in de maatschappij en daarmee ook niet in de beroepswereld wordt de kans op een succesvolle loopbaan steeds kleiner. Dit zorgt ervoor dat mensen steeds vaker werkloos thuis komen te zitten. Dit kan nadelige gevolgen hebben voor de mentale gezondheid. Iemand kan het gevoel krijgen dat hij niet nuttig is in de maatschappij. Wanneer iemand langdurig werkloos thuis zit, wordt participatie steeds moeilijker (participatiehulp.nl, z.d.). Daarnaast is het niet alleen nadelig voor het individu maar ook voor de maatschappij. Doordat een uitkering vaak lager ligt dan een gemiddeld salaris kunnen mensen ook minder spenderen. Hierdoor gaat de koopkracht van de bevolking omlaag. Dit is slecht voor de economie van een land (Prast, 2017). Het is dan ook van groot belang dat mensen met ASS ondersteuning krijgen bij het ontwikkelen van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt.

## 1.3 Opdrachtgever

Stichting Boekenwerk is een organisatie in Eindhoven die personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een gemiddelde tot een hoge intelligentie begeleidt bij de ontwikkeling van de werknemersvaardigheden. Een groot aantal van de deelnemers van Stichting Boekenwerk heeft ASS. Enkele opdrachtgevers van Stichting Boekenwerk zijn het UWV, Senzer, gemeente Eindhoven, gemeente Valkenswaard, etc. Stichting Boekenwerk heeft zich gespecialiseerd in het geven van arbeidstrainingen die als doel hebben het aanleren van werknemersvaardigheden. Daarnaast zet Stichting Boekenwerk ook andere middelen in, zoals het geven van trainingen, om de zelfredzaamheid, die vereist is om de werknemersvaardigheden aan te leren en te kunnen toepassen in de arbeidsmarkt, te vergroten. Er zijn natuurlijk veel levensgebieden die samenhangen met het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. In dit onderzoek zal met name gefocust worden op de levensgebieden waar Stichting Boekenwerk invloed op kan uitoefenen en waar zij nu al hun begeleiding op richten. Enkele voorbeelden hiervan zijn het plannen, afspraken nakomen, continuïteit in de aanwezigheid en duidelijke communicatie. Wanneer een deelnemer bij Stichting Boekenwerk komt wordt er eerst een kennismaking gedaan. Vaak is er bij de kennismaking een vertrouwenspersoon aanwezig. Tijdens de kennismaking wordt vaak al het een en ander over de deelnemer duidelijk. De methode die Stichting Boekenwerk tijdens hun begeleiding gebruikt is een arbeidstraining. Dit wil zeggen dat de deelnemers worden begeleid terwijl zij werkzaamheden in een bedrijfsmatige setting uitvoeren. Op deze manier proberen de begeleiders de deelnemers werkgeversvaardigheden aan te leren. Tijdens het uitvoeren van de taken worden de deelnemers geobserveerd en waar nodig bijgestuurd. Zij krijgen naar aanleiding van de observaties een terugkoppeling op het gedrag tijdens de individuele gesprekken. Daarnaast worden er verschillende trainingen aangeboden op het moment dat de begeleiding het gevoel heeft dat de deelnemer hier klaar voor is. Een voorbeeld van zo’n training is een sollicitatietraining. Stichting Boekenwerk zou graag onderzocht willen hebben hoe hun deelnemers hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt ervaren en welke middelen, die nu al worden ingezet, effectief zijn, en welke middelen er mogelijk nog meer ingezet kunnen worden om de effectiviteit van de arbeidstraining op het gebied van de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt van de deelnemers te verbeteren. Stichting Boekenwerk heeft gemerkt dat zij weinig grip hebben op de zelfredzaamheid van de deelnemers. Zij zetten middelen in waarvan zij niet weten of de deelnemers die effectief vinden. Daarnaast is het ook nog onduidelijk hoe de deelnemers zelf hun eigen zelfredzaamheid ervaren en inschatten.

## 1.4 De doelgroep

De deelnemers van Stichting Boekenwerk zijn mensen met ASS in combinatie met een gemiddelde tot hoge intelligentie en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep van dit onderzoek zijn de deelnemers die momenteel een traject volgen bij Stichting Boekenwerk. FIn dit onderzoek zal onderzocht worden hoe de deelnemers die een traject volgen bij Stichting Boekenwerk en de diagnose ASS hebben in combinatie met een gemiddelde tot hoge intelligentie en een grote afstand tot de arbeidsmarkt, hun zelfredzaamheid op vier domeinen van de zelfredzaamheidsmatrix, die gekoppeld kunnen worden aan de werknemersvaardigheden waarop Stichting Boekenwerk invloed kan hebben, kunnen verbeteren. Hierdoor zullen zij zelfredzaam worden op de arbeidsmarkt en eerder een succesvolle loopbaan voor zichzelf kunnen creëren. Ook Stichting Boekenwerk heeft hier baat bij. Wanneer Stichting Boekenwerk haar deelnemers effectiever en sneller zelfredzaam kan maken op deze domeinen zullen zij in staat zijn de doorstroom van hun deelnemers soepeler te laten verlopen. Hierdoor kunnen er uiteindelijk meer mensen geholpen worden.

## 1.5 Doelstelling en onderzoeksvraag

Voor mensen met een zorgvraag zoals de deelnemers van Stichting Boekenwerk, die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben in combinatie met een gemiddelde tot hoge intelligentie en ASS, is het participeren aan de arbeidsmarkt moeilijker (Universiteit van Amsterdam, 2019). De beperkingen die deze doelgroep ervaart zoals het verschil in de informatieverwerking ten opzichte van neurotypische mensen en de gevolgen van de grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals zich niet nuttig meer voelen in de maatschappij, zorgen ervoor dat de kans op een succesvolle loopbaan kleiner is. Stichting Boekenwerk geeft arbeidstrainingen die gericht zijn op het aanleren van werknemersvaardigheden om zo de zelfredzaamheid van de deelnemers te vergroten. Op dit moment heeft Stichting Boekenwerk weinig grip op en inzicht in de zelfredzaamheid van de deelnemers. Zij hebben nog geen inzicht in hoe de deelnemers hun eigen zelfredzaamheid ervaren en inschatten. Daarnaast zet stichting boekenwerk middelen in om de zelfredzaamheid te verbeteren maar is het nog onduidelijk of de deelnemers deze middelen ook als effectief beschouwen. Omdat het begrip zelfredzaamheid erg breed is, wordt er in dit onderzoek specifiek gekeken naar de domeinen van de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) waar Stichting Boekenwerk invloed op kan uitoefenen tijdens de arbeidstrainingen. Deze domeinen zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, basale algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL) en de instrumentele ADL. Het doel van dit onderzoek is dan ook om een helder beeld te krijgen van hoe de deelnemers hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt ervaren en inzichtelijk te krijgen welke middelen, die Stichting Boekenwerk al in zet, effectief zijn en welke nieuwe middelen ingezet kunnen worden om de zelfredzaamheid op de domeinen van de ZRM te kunnen verbeteren. Dit doel wordt bereikt door het afnemen van interviews waarin de beleving van de deelnemers bevraagd zal worden. Daarnaast zal er gebruik worden gemaakt van vignetten om te vragen naar de middelen die al ingezet worden en enkele middelen die in de toekomst ingezet zouden kunnen worden. Uit de resultaten zal een conclusie worden getrokken en daarna zal er een aanbeveling worden gegeven.

De onderzoeksvraag die in dit afstudeeronderzoek centraal zal staan is:

***Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te bevorderen?***

De deelvragen die in dit onderzoek centraal zullen staan zijn:

***1.Welke behoeften hebben de deelnemers van Stichting Boekenwerk omtrent het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?***

***2. Welke belemmeringen zien de deelnemers van Stichting Boekenwerk bij het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?***

***3.Welke middelen worden door de deelnemers van Stichting Boekenwerk effectief bevonden bij het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?***

Op basis van de antwoorden op de onderzoeksvraag en de deelvragen kan er een interventie worden ontwikkeld waarin er rekening gehouden kan worden met de ervaring van de deelnemers en de middelen die effectief worden bevonden kunnen worden verbeterd of in de toekomst geïmplementeerd worden. Deze interventie kan Stichting Boekenwerk gebruiken om de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt van de doelgroep te bevorderen.

De interventievraag die uit dit onderzoek kan worden opgemaakt is:

***Welke middelen kan Stichting Boekenwerk inzetten om de zelfredzaamheid van hun deelnemers te verbeteren?***

# 2. Theoretisch kader

In dit theoretische kader worden de begrippen die centraal staan in dit onderzoek verder uitgewerkt.

## 2.1 Zelfredzaamheid

De term zelfredzaamheid is natuurlijk een erg breed begrip. Tijdens dit onderzoek wordt de volgende definitie van zelfredzaamheid gebruikt. Zelfredzaamheid kan worden beschreven als het financiële, lichamelijke, geestelijke en verstandelijke vermogen om zelf voorzieningen te treffen die ervoor zorgen dat er een normale participatie in de maatschappij ontstaat (Brink & Winsmius, 2013). Er is voor deze definitie gekozen omdat deze aansluit bij de domeinen van de zelfredzaamheidmatrix (ZRM). De leefgebieden waarin zelfredzaamheid onder andere van belang is voor participatie aan de maatschappij zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, relaties, inkomen, opleiding, huisvesting, geestelijke gezondheid, justitie en sociaal netwerk. Een persoon wordt als zelfredzaam beschouwd wanneer iemand op het niveau is waarin hij zelfstandig kan functioneren binnen de hierboven genoemde leefgebieden (van der Meulen, 2018). Om de zelfredzaamheid van iemand in kaart te brengen zijn er verschillende instrumenten waar gebruikt van gemaakt kan worden. Op dit moment is de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) het meest gevalideerde instrument. De ZRM gebruikt domeinen om de zelfredzaamheid in kaart te brengen. De domeinen die de ZRM gebruikt zijn financiën, werk en opleiding, tijdsbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, middelengebruik, basale ADL, instrumentele ADL, sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en justitie. De domeinen die in dit onderzoek centraal staan zijn dan ook enkele domeinen uit de ZRM (Vilans, 2017). De domeinen die in dit onderzoek centraal staan zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, basale ADL en instrumentele ADL. Er is voor deze domeinen gekozen omdat dit de domeinen zijn waar Stichting Boekenwerk invloed op kan uitoefenen en omdat deze gekoppeld kunnen worden aan de werknemersvaardigheden die iemand nodig heeft op de arbeidsmarkt. Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden waarover iemand moet beschikken om als werknemer in een arbeidsorganisatie te kunnen functioneren. Het gaat om vaardigheden die een arbeidsorganisatie van de werknemer eist, los van het type arbeid en los van het type organisatie. Het gaat om vaardigheden die onmisbaar en essentieel zijn zoals het kunnen uitvoeren van taken, het nakomen van afspraken met de werkgever, het communiceren met de werkgever en het plannen van de werkzaamheden (UWV, 2016). De afstand tot de arbeidsmarkt wordt kleiner naarmate de werknemersvaardigheden voldoende zijn ontwikkeld (participatiehulp.nl, z.d.).

## 2.2 De rol van ASS

Voor de doelgroep van dit onderzoek en daarmee de deelnemers van Stichting Boekenwerk, namelijk mensen met autisme en een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zijn het aanleren van deze werknemersvaardigheden en daarbij het volledig zelfredzaam worden op de vier domeinen, waar Stichting boekenwerk invloed op kan uitoefenen, een grote stap. Voor deze doelgroep is het niet vanzelfsprekend om deze vaardigheden in het reguliere tempo en volgens de maatschappelijke normen te kunnen aanleren. Een autisme spectrum stoornis (ASS) uit zich bij ieder individu op een andere manier. Hierdoor kunnen de problematieken zeer uiteenlopend zijn (Wylie et al., 2014, pp. 31–38). Een aantal kernaspecten van ASS zijn de problemen met sociaal contact, de communicatie en het gevoeliger of niet gevoelig zijn voor verschillende soorten prikkels van binnen of buitenaf (Federatie Medisch Specialisten, 2013). Doordat mensen met ASS een andere prikkelverwerking hebben kunnen zij sneller overprikkeld raken (Autismespectrum Centrum, z.d.). Iemand met ASS heeft ook vaak moeite met generaliseren. Dit houdt in dat ze de vaardigheden die ze ergens geleerd hebben niet in andere situaties automatisch toepassen. Ze begrijpen vaak niet hoe ze in verschillende omgevingen moeten handelen of welke houding ze het beste kunnen aannemen (Balsters, 2020). Het onvermogen om vaardigheden in een andere situatie te kunnen toepassen heeft vooral te maken met problemen met abstracties. Mensen met ASS zijn geneigd alleen het concrete te zien en vinden het moeilijk om het algemene principe op te pakken. Deze problematiek heeft te maken met een zwakke centrale coherentie. Dit houdt in dat de details zo de boventoon voeren waardoor het geheel niet meer wordt opgemerkt (Schrameijer, z.d.). Naast het generaliseren zijn er ook onderzoeken die aangeven dat mensen met ASS vaak gebrekkige executieve functies hebben. Dit zou een verklaring zijn voor de moeite die mensen met ASS hebben om dingen te plannen en organiseren. Hierdoor is het lastig om verschillende taken tegelijkertijd te coördineren (Hens & Langenberg, 2017). Het reflecteren kan voor deze doelgroep ook een opgave zijn. Dit kan worden verklaard door een theory of mind (TOM) die niet voldoende ontwikkeld is. Het inlevingsvermogen oftewel TOM is het vermogen om een beeld te vormen van het perspectief van anderen en zichzelf in allerlei situaties. Dit vermogen brengt de vaardigheid met zich mee om te beseffen dat de eigen opvattingen en emoties kunnen verschillen ten opzichte van de opvattingen en emoties van een ander persoon (Vermeulen, 2009). De ondersteuning en begeleiding aan mensen met ASS is vaak gericht op het vergroten van de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid van de persoon (Kannerhuis, z.d.).

## 2.3 Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden

Het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden gaat bij mensen met ASS vaak langzamer en moeizamer dan bij mensen zonder ASS. Mensen met ASS hebben door hun beperkingen moeite met het verwerken en begrijpen van nieuwe informatie. Om de werknemersvaardigheden die passen bij de vier domeinen uit de ZRM, te ontwikkelen bij deze doelgroep moet er gekeken worden naar manieren om de informatieverwerking van de persoon met ASS te stimuleren. Een mogelijkheid waar gebruik van gemaakt kan worden is het gebruik van geschreven taal, pictogrammen, foto’s en voorwerpen. Hierdoor wordt informatie vaak beter begrepen, omdat het vaste en concrete visuele hulpmiddelen zijn. Deze visuele hulpmiddelen bieden meer houvast en verhelderen situaties. Hiermee worden de verwachtingen duidelijk en voorspelbaar (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Daarnaast zijn succeservaringen van belang. Mensen met ASS leren vaak meer van positieve ervaringen. Er kan uit worden gegaan van het 1 op 5 principe. Dit houdt in dat voor elke negatieve ervaring 4 positieve ervaringen nodig zijn. Een positieve ervaring moet als positief worden beschouwd door de persoon met ASS. (Autisme jonge kind, 2018). Omdat het voor mensen met ASS moeilijk is om te generaliseren en hetgeen ze geleerd hebben vaak blijft ‘plakken’ aan de situatie waarin de leerervaring heeft plaatsgevonden is het belangrijk om een leerervaring zo veel mogelijk in een realistische setting te laten plaatsvinden. Omdat het voor sommige mensen met ASS niet mogelijk is om in een werkomgeving ervaringen op te doen is een kunstmatige setting de beste manier om toch het generaliseren voor hen makkelijker te maken. Tenslotte hebben mensen met ASS tijdens het opdoen van werknemersvaardigheden baat bij individuele begeleiding. Er is aangetoond dat mensen met ASS vaker succes hebben tijdens een leerervaring wanneer zij een vast aanspreekpunt hebben. Om overprikkeling te voorkomen moet er tijdens de individuele begeleiding geanticipeerd worden op veranderingen. Veranderingen kunnen ervoor zorgen dat de persoon met ASS snel vol raakt door de nieuwe prikkels die zij ervaren. Tijdens de begeleiding hebben mensen met ASS behoefte aan korte instructies en een duidelijke uitleg wanneer zij een nieuwe vaardigheid proberen aan te leren. Het begeleiden van mensen met ASS in het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden is altijd maatwerk. Dit is met name door de uiteenlopende problematieken die kunnen spelen bij mensen met ASS (Akwa GGZ, 2020).

## 2.4 Domein 1 Werk en opleiding

Het eerste domein waar op gefocust wordt in dit onderzoek is het domein werk en opleiding van de ZRM. Zelfredzaamheid met betrekking tot werk en opleiding gaat over het hebben van betaald werk, het volgen van een traject dat naar werk leidt of het volgen van een opleiding. Wanneer er nog geen betaald werk wordt verricht, zijn de activiteiten die worden gedaan om werk te vinden van belang. Een voorbeeld hiervan is het traject volgen bij Stichting Boekenwerk. Enkele factoren waar naar gekeken moet worden zijn het in staat zijn om de taken uit te voeren, het werken naar vermogen en de kwaliteit van het werk. Onder werken naar vermogen wordt verstaan dat de persoon zoveel tijd besteed aan werk of opleiding als hij kan, met zijn mogelijkheden en omstandigheden (GGD Amsterdam & Gemeente Rotterdam, 2020). Dit wordt ook wel de belastbaarheid genoemd. Naast de belastbaarheid zijn er nog meer werknemersvaardigheden waar Stichting Boekenwerk zich op richt. Een werknemersvaardigheid waar Stichting Boekenwerk zich op richt en die past binnen het domein werk en opleiding is inzicht in de eigen talenten en interesses. Vaak hebben mensen met autisme specifieke talenten die waardevol kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden hiervan zijn een oog voor detail, analytisch denken en technisch inzicht. Het is belangrijk voor mensen met autisme om goed te kijken naar hun talenten en interesses. Werk dat te maken heeft met de talenten of interesses geven vaak op de lange termijn de meeste kans op succes (Nederlandse Vereniging voor Autisme, 2019). De werknemersvaardigheden waar Stichting Boekenwerk zich verder nog op richt en die passen bij het domein werk en opleiding zijn continuïteit in de werkkwaliteit en een vooraf bepaald werktempo kunnen aanhouden (De Goudse Verzekeringen, 2020).

## 2.5 Domein 2 Tijdsbesteding

Het tweede domein wat onderzocht wordt in dit onderzoek is het domein tijdsbesteding. Zelfredzaamheid met betrekking tot tijdsbesteding gaat over de mate waarin een persoon voldoende plezierige activiteiten gedurende de dag heeft en de mate waarin iemand zijn dagen structureert. Bij plezierige activiteiten kan worden gedacht aan activiteiten zoals puzzelen, internetgebruik, sporten en wandelen. Het hebben van een gestructureerde dag of week is een belangrijke factor voor een gezonde tijdsbesteding (GGD Amsterdam & Gemeente Rotterdam, 2020). Een werknemersvaardigheid die past bij dit het domein tijdsbesteding is het plannen en organiseren. Deze werknemersvaardigheid kan zoals eerder genoemd door gebrekkige executieve functies moeilijk zijn voor mensen met ASS. Executieve functies zijn belangrijk bij de controle van impulsen, het plannen en organiseren en de flexibiliteit. De moeilijkheden die mensen met ASS ervaren bij het plannen en organiseren hangen vaak samen met een gebrek aan overzicht. Werknemersvaardigheden waar Stichting Boekenwerk zich verder op richt en die passen binnen dit domein zijn op tijd aanwezig zijn en afspraken nakomen.

## 2.6 Domein 3 Basale ADL

Het derde domein wat onderzocht wordt in dit onderzoek is het domein Basale ADL. Zelfredzaamheid met betrekking tot de basale activiteiten van het dagelijks leven gaat over de mate waarin iemand activiteiten die noodzakelijk zijn om de lichamelijke veiligheid en welzijn te behouden. Specifiek gaat dit domein over de uitvoering van de basale zelfzorgtaken zoals het gezond eten en de persoonlijke hygiëne (Jouw omgeving, z.d.). Dit domein is voor Stichting Boekenwerk gedeeltelijk te beïnvloeden. Het gezond eten valt niet te controleren en te sturen. Op de persoonlijke hygiëne kan Stichting Boekenwerk wel invloed uitoefenen. Dit kunnen zij doen door feedback te geven wanneer er opvallende signalen zijn dat de persoonlijke hygiëne niet in orde is. Om volledig zelfredzaam te zijn moet iemand geen beperkingen hebben in de uitvoering van de basale ADL (GGD Amsterdam & Gemeente Rotterdam, 2020). Iemand moet dus in staat zijn om zich goed te kunnen verzorgen en zich representatief te presenteren. Dit wil zeggen dat het voorkomen schoon en netjes is. Dit is belangrijk om op de arbeidsmarkt een goede indruk achter te kunnen laten. De werknemersvaardigheid die bij dit domein past is het kleden naar gelegenheid, een verzorgd voorkomen hebben en de persoonlijke hygiëne in acht nemen zoals nare geurtjes vermijden (Stevens, z.d.).

## 2.7 Domein 4 Instrumentele ADL

Het vierde en tevens laatste domein wat in dit onderzoek wordt meegenomen is het domein instrumentele ADL. Dit domein gaat met name over de vaardigheden die nodig zijn voor dagelijkse activiteiten. Dit zijn onder andere koken, boodschappen doen, het openbaar vervoer gebruiken of autorijden, maar ook de communicatie met de buitenwereld onderhouden zoals bellen, mailen en administratieve taken (GGD Amsterdam & Gemeente Rotterdam, 2020). Omdat er in dit onderzoek enkel gefocust wordt op de werknemersvaardigheden die Stichting Boekenwerk kan beïnvloeden, zijn de werknemersvaardigheden die passen binnen het domein instrumentele ADL, het op passende wijze telefonisch communiceren, en een correcte e-mail kunnen opstellen. Iemand moet in staat zijn om op een passende manier contact te kunnen leggen met de omgeving.

# 3. Methode

In deze paragraaf wordt de methode beschreven die in dit onderzoek is gebruikt om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag en de deelvragen.

## 3.1 Respondenten

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op 10 semigestructureerde interviews met 5 mannen en 5 vrouwen. Alle respondenten waren gedurende het onderzoek in traject bij Stichting Boekenwerk. De respondenten zijn geselecteerd aan de hand van een aantal criteria.

De criteria waaraan deelnemers moeten voldoen om te kunnen deelnemen aan dit onderzoek zijn:

- Momenteel zit de deelnemer in een traject bij Stichting Boekenwerk.

- De deelnemer zit langer dan 3 maanden in het traject bij Stichting Boekenwerk

- De deelnemer is uit eigen keuze bereid om mee te doen.

- De deelnemer heeft ASS.

- De deelnemer heeft een gemiddelde tot hoge intelligentie (alle deelnemers van Stichting Boekenwerk voldoen hieraan)

Alle respondenten hebben de Nederlandse nationaliteit. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 32. De werving van respondenten is via de e-mail verlopen. Tijdens het vooronderzoek hebben de deelnemers van Stichting Boekenwerk een korte uitleg gehad over het onderzoek. Naar aanleiding daarvan hebben zij een mail ontvangen waarin ze konden aangeven wel of niet mee te willen werken aan het onderzoek.

## 3.2 Procedure

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Er is voor deze methode gekozen omdat kwalitatief onderzoek meer beschrijvend van aard is en het meest geschikt is om de ervaringen of beleving van de respondenten te onderzoeken (Swaen, 2020). Alle interviews zijn afgenomen in februari en maart 2021. Voor het interview hebben de respondenten via een toestemmingsformulier toestemming gegeven om de informatie uit het interview op te nemen en te verwerken ter bevordering van dit onderzoek. Tevens staat er in het toestemmingsformulier beschreven dat de anonimiteit van alle respondenten gewaarborgd zal blijven gedurende dit onderzoek. Het toestemmingsformulier kan worden gevonden in de bijlagen. Tijdens de interviews is er gebruikt gemaakt van een interview protocol. Dit is gedaan door middel van een topiclijst die vooraf is opgesteld. Deze topiclijst is opgesteld aan de hand van de domeinen die beschreven staan in het theoretisch kader. Dit zijn de domeinen van de ZRM waar Stichting Boekenwerk invloed op kan uitoefenen. De domeinen die je kan terugvinden in de topiclijst zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, de basale ADL en de instrumentele ADL. Ook zijn er nog wat algemene vragen gesteld over het traject en de inschatting van hun eigen zelfredzaamheid. Hierdoor lagen de onderwerpen die besproken zijn in de interviews vooraf al vast. De interviews duurden gemiddeld 45 minuten. Dit is inclusief het ondertekenen en uitleggen van het toestemmingsformulier. Om de respondenten zoveel mogelijk op het gemak te stellen tijdens de interviews is ervoor gekozen om de interviews in een voor hen bekende omgeving te houden namelijk bij Stichting Boekenwerk. Hierdoor zullen zij sneller geneigd zijn om open te antwoorden (Boeije, 2014).

## 3.3 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten is de topiclijst samengesteld aan de hand van de hoofdvraag en het theoretische kader. Doordat het theoretisch kader met zorg is opgesteld en de topiclijst daarvan is afgeleid wordt ervoor gezorgd dat alle relevante onderwerpen in het interview aan bod zullen komen. Tenslotte is de betrouwbaarheid ook vergroot doordat het onderzoek en daarmee de interviews uitgevoerd zijn door dezelfde onderzoeker. Dit zorgt ervoor dat de manier van interpreteren gelijk blijft voor alle interviews (Swaen, 2020).

## 3.4 Data-analyse

Nadat de interviews zijn afgenomen is er begonnen met het analyseren van de informatie. De eerste stap in dit proces is het transcriberen. Transcriberen betekent het letterlijk uitschrijven van wat er besproken is in het interview. De transcripten worden vervolgens geanalyseerd. Dit wordt in de volgende 3 stappen gedaan namelijk het open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Tijdens het open coderen wordt de informatie uit de interviews gekoppeld aan verschillende codes. Na het open coderen is de volgende stap axiaal coderen. Bij axiaal coderen is er onderscheid gemaakt tussen verschillende codes. Dit wil zeggen dat er onderscheid gemaakt is tussen hoofd- en subcodes. Ook zijn fragmenten met dezelfde codes aan elkaar gekoppeld. De laatste stap van het analyseren is het selectief coderen. Hierbij is er gekeken naar de samenhang tussen de verschillende codes (Boeije, 2014). De uitvoer van de data- analyse is terug te vinden in de bijlage 8.4. Tijdens het analyseren van de data heeft er kalibratie plaats gevonden met medestudenten in de werkplaats.

# 4. Resultaten

In deze resultatenparagraaf worden de resultaten van het veldonderzoek besproken. Er zal ook antwoord worden gegeven op de hoofdvraag. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

***Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te bevorderen?***

In dit onderzoek is er gekeken naar de ervaring van de eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt van de deelnemers. Tenslotte is er ook onderzocht wat Stichting Boekenwerk kan doen om deze zelfredzaamheid te bevorderen. De resultaten van dit onderzoek zullen besproken worden aan de hand van de vier domeinen die leidend zijn geweest in dit onderzoek.

## 4.1 Inschatting eigen zelfredzaamheid

Tijdens het onderzoek zijn de respondenten gevraagd naar hun algehele inschatting van de eigen zelfredzaamheid. Daarnaast zijn ze gevraagd of zij een cijfer konden op een schaal van 1 tot 10 waarbij 10 is ik ben volledig zelfredzaam op de arbeidsmarkt en 1 is ik ben helemaal niet zelfredzaam op de arbeidsmarkt. Tenslotte is er gevraagd naar hun tevredenheid over dit cijfer en wat zij nodig denken te hebben om hun zelfredzaamheid te verbeteren.

De respondenten hebben hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt een cijfer gegeven. Het gemiddelde van de inschatting van de respondenten is een 4,5. De cijfers liepen uiteen van minimaal een 3 tot maximaal een 6,5. Dit wil zeggen dat de respondenten gemiddeld zelf van mening zijn niet voldoende zelfredzaam te zijn op de arbeidsmarkt. De meeste respondenten geven onder aan dat zij hulp denken nodig te hebben bij elke stap van het sollicitatieproces. Ook wanneer het gaat over het behouden van een baan denken een aantal respondenten dat zij begeleiding nodig hebben omdat het anders op de lange termijn niet vol te houden zou kunnen zijn. Slechts een enkele respondent is van mening zelfredzaam te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Deze respondent is dan ook het hoogste cijfer uit dit onderzoek.

### 4.1.1 Belemmeringen zelfredzaamheid

In dit onderzoek is er gezocht naar de belemmeringen die zij voelen om zelfredzaam te worden op de arbeidsmarkt. Deze belemmeringen kunnen worden opgedeeld in twee categorieën namelijk onzekerheden en obstakels.

#### 4.1.1.1 Onzekerheden

Enkele respondenten ervaren onzekerheden die hun belemmeren in het zelfredzaam worden op de arbeidsmarkt. Allereerst geven ze aan dat ze de gevolgen van hun medische diagnoses als een belemmering zien. Ze geven aan dat zij het gevoel hebben geen gewilde werknemer te zijn omdat er wellicht ook mensen te vinden die beter passen binnen de functie en die geen diagnose hebben. Daarnaast geven een aantal respondenten aan zich onzeker te voelen over de acceptatie van de omgeving wanneer zij tegen hun grenzen aanlopen. Grenzen aangeven vinden veel respondenten moeilijk en ze kunnen moeilijk inschatten hoe anderen hierop reageren. Een aantal respondenten hebben de verwachting dat zij eerder tegen grenzen aanlopen dan iemand zonder een afstand tot de arbeidsmarkt of een diagnose ASS. Tenslotte hebben een aantal respondenten geen vertrouwen in de eigen vaardigheden. Respondenten geven aan dat ze niet goed zijn in veel dingen en niet weten of ze wel over de vaardigheden beschikken die nodig zijn om te kunnen werken. Een aantal respondenten verwachten ook niet veel verbetering in de toekomst. De meerderheid van de respondenten hoopt wel op verbetering in de toekomst.

“*Ik loop aan tegen de medische diagnoses die ik heb en de dingen die daar dan weer gevolgen van zijn*” (R9)

“*Ik denk niet dat ik mezelf als een gewilde werknemer kan aanprijzen in de huidige omstandigheden*” (R4)

#### 4.1.1.2 Angsten

Naast de eigen onzekerheden zijn er ook angsten die de respondenten belemmeren. Zo zijn een aantal respondenten angstig om te gaan solliciteren. Ze geven aan dat hun gebrek aan ervaring met het sollicitatieproces ervoor zorgt dat zij niet weten wat ze kunnen verwachten en wat er van hen wordt verwacht. Dit veroorzaakt angstige gevoelens bij enkele respondenten. Enkele respondenten geven naast de angst om te solliciteren, ook aan bang te zijn om te falen. Ze zijn bang om fouten te maken en bang voor de consequenties die de fouten kunnen veroorzaken. De respondenten zijn kritisch op zichzelf en enkele geven dan ook aan last te hebben van faalangst.

*“In de eerste plaats durf ik al niet te solliciteren”* (R10)

#### 4.1.1.3 Sociale vaardigheden

Respondenten geven aan ook hun communicatieve vaardigheden als belemmering te zien. Ze hebben moeite met de sociale vaardigheden en dan met name de communicatie. Hierdoor is het lezen van emoties voor een aantal van de respondenten een uitdaging.

“*Communicatie is het grootste euvel”* (R2)

#### 4.1.1.4 Planvaardigheden

Naast de sociale vaardigheden worden ook de planvaardigheden door een groot aantal respondenten als een belemmerende factor gezien. Zij overschatten vaak zichzelf en hun eigen energie. Wanneer hun dag dan niet verloopt zoals vooraf ingeschat hebben zij de ervaring dat zij kunnen vastlopen. Daarnaast geeft bijna de helft van de respondenten aan last te hebben van uitstelgedrag. Zij stellen dingen uit en komen er dan achter geen tijd meer te hebben voor dingen die ze al gepland hadden hierdoor kunnen deadlines een probleem vormen. Respondenten geven aan ooit de tijd niet meer in de gaten te hebben. Zij verliezen dan het tijdsbesef.

“*Ja, de kans is heel groot dat ik in de dagen van tevoren heel veel plannen heb over wat voor iets ik aan wil trekken en hoe ik me mentaal voorbereidt en wat voor research ik van tevoren wil doen. En uiteindelijk stel ik het allemaal maar uit*” (R5)

### 4.1.2 Behoeften zelfredzaamheid

In dit onderzoek is er gekeken naar wat de respondenten nodig denken te hebben om hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze behoeftes kunnen worden opgedeeld in 3 categorieën namelijk ontwikkeling, kennis en begeleiding.

#### 4.1.2.1 Ontwikkeling

Een meerderheid van de respondenten geeft aan te willen leren hoe zij hun eigen grenzen kunnen herkennen en bewaken. Zij willen zich ontwikkelen in de signaalherkenning van bijvoorbeeld hun overprikkeling. Zij geven aan nu nog te vaak niet door te hebben wanneer hun grenzen zijn bereikt en wat zij kunnen doen om de volgende keer niet over hun grenzen heen te gaan. Ze lopen bij meerdere werknemersvaardigheden tegen dit probleem aan. Zowel bij het plannen en organiseren gaan ze vaak over hun grenzen heen maar ook als het gaat om de eigen belastbaarheid vinden zij het moeilijk om aan te voelen waar de grens ligt en de grens dan ook te accepteren en daar actie op te ondernemen. Ook geven enkele respondenten aan vaker het initiatief te willen nemen. Ondanks dat sommige respondenten aangeven hier al wel stappen in gezet te hebben, willen zij zich hier graag nog verder op ontwikkelen omdat ze het gevoel hebben dat het gebrek aan initiatief ze vaak in de weg staat als het gaat om zelfredzaam zijn op de arbeidsmarkt. Enkele respondenten zien dit als een belangrijke factor wanneer het gaat om een goede eerste indruk achter laten bij een mogelijke werkgever. Daarnaast gaan ze er vanuit dat het ook bijdraagt aan het behouden van een baan wanneer er initiatief wordt genomen vanuit hun kant.

“ja dan kom ik nu wel meer op mijn belastbaarheid en mijn eigen grenzen kunnen aangeven dat kan wel beter denk ik” (R2)

#### 4.1.2.2 Kennis

Respondenten geven aan behoefte te hebben aan meer kennis. Zij zouden graag meer kennis willen hebben over de arbeidsmarkt en het sollicitatieproces. Op dit moment geven enkele respondenten aan niet te weten hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkeld. Ze weten nog een paar dingen van vroeger maar niks recents omdat zij zich al een tijd niet bezig houden met de veranderende arbeidsmarkt. Naast kennis over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben de respondenten ook behoefte om meer kennis te hebben van het sollicitatieproces. Zij willen met name meer inzicht in de verwachtingspatronen. Ze weten niet wat er van het wordt verwacht. Daarnaast zijn het schrijven van een motivatiebrief of het opstellen van een CV ook nog taken waar de respondenten meer kennis over willen vergaren. Zij vragen zich bijvoorbeeld af wat je moet beschrijven in een motivatiebrief of wat je wel en vooral ook niet op een CV zet.

“*Maar het kan zijn dat er zoveel veranderd is dat ik echt wel even een paar uh uhm stapjes nodig heb” (*R4)

“*Ik weet nog niet goed wat voor werk ik zou willen. Uhm en hoe je solliciteren aanpakt*” (R7)

#### 4.1.2.3 Begeleiding

Respondenten geven aan behoefte te hebben aan begeleiding. Zij willen graag controle op hetgeen wat ze doen zeker als dit eerste keren zijn. Daarnaast vinden ze het belangrijk dat ze feedback krijgen. Dit heeft zowel betrekking op het krijgen van extra hulp bij het herkennen van signalen als het krijgen van inhoudelijke feedback over hun houding of het werk dat ze afleveren. Enkele respondenten staan open voor trainingen. Zij geven aan eerder trainingen gehad te hebben en hiervan geleerd te hebben. In de toekomst zouden ze dit graag meer hebben.

“*Ik heb dan sollicitatietraining gehad en die was behulpzaam. Ik heb er wel wat van opgestoken”* (R1)

### 4.1.3 Wensen zelfredzaamheid

Respondenten hebben de wens zich nuttig te willen voelen in de maatschappij. Zij vinden het belangrijk om zogezegd hun steentje bij te dragen. Ten tweede geven ze aan graag betaald werk dat ze voor een langere termijn kunnen behouden als wens te hebben voor de toekomst. Dit is voor enkele respondenten dan ook de reden om tijd te investeren in het traject bij Stichting Boekenwerk.

“*Omdat ik toch van nut wil kunnen zijn op de een of andere manier*” (R9)

## 4.2 Werk en Opleiding

Zelfredzaamheid met betrekking tot werk en opleiding gaat over de activiteiten die worden gedaan om werk te vinden. Daarnaast gaat het om het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn om werk te vinden en een baan te behouden. Tijdens het interview zijn er bij het domein werk en opleiding vragen gesteld over de beleving.

### 4.2.1 Talenten

De respondenten zijn gevraagd of zij hun eigen talenten kunnen benoemen. Er is door de meerderheid van de respondenten aangegeven dat zij dit moeilijk vinden. Zij geven aan dat ze een vast rijtje hebben dat uit het hoofd is geleerd maar dat zij zich niet altijd volledig herkennen in dit vaste rijtje. Ook blijkt dat het begrip talent niet altijd duidelijk is voor de respondenten. Zij kunnen niet overzien wat het begrip inhoudt en lopen dan ook vast in hun antwoord. Enkele respondenten konden gemakkelijk antwoord geven op de vragen. Zij gaven aan fysieke talenten of een talent voor taal te hebben. Wanneer bevraagd werd hoe het komt dat zij gemakkelijk antwoord konden geven gaven ze aan veel complimenten gehad te hebben of dit in een traject of cursus geleerd te hebben. Onder de respondenten heerst een ontevredenheid over de mate waarin zij inzicht hebben in de eigen talenten. Tenslotte geeft bijna de helft van de respondenten zelfs aan zich onzeker te voelen over hun eigen vaardigheden.

*“Uhm, ik kan secuur werken, uh ik ben resultaat gericht en gestructureerd, ik kan volgens protocol werken. uhm even denken ik heb altijd een vast rijtje wat ik opnoem”* (R7)

“*uhm Ik weet niet zo goed wat mijn talenten zijn. Kijk, ik ben wel goed met cijfers”* (R4)

### 4.2.2 Werkkwaliteit

De respondenten zijn gevraagd naar de beleving van de eigen werkkwaliteit. Een grote meerderheid van de respondenten scoorden hun werkkwaliteit als hoog. Zij geven aan grondig te werk te gaan en goede reacties te ontvangen op de kwaliteit van het werk. Enkele respondenten wijten de hoge werkkwaliteit aan hun perfectionisme. Daarnaast blijkt dat ervaring ook belangrijk is voor de werkkwaliteit. Wanneer er ervaring is met een taak gaat de kwaliteit van het werk omhoog. Respondenten leggen de lat voor zichzelf vaak erg hoog en geven aan zich hier bewust van te zijn. Er bestaat de angst om fouten te maken en hierdoor zijn ze kritisch op zichzelf. Desondanks geven de respondenten aan veel inzicht te hebben in de eigen werkkwaliteit en hier tevreden over te zijn.

“*uhm hoe schat ik de kwaliteit in ik denk over het algemeen gaat het heel goed. uhmm ja als ik iets nieuws doe dan in het begin dan duurt het een tijdje voor het echt goed ja loopt maar als ik wat ervaring heb dan gaat het meestal goed*” (R1)

### 4.2.3 Werktempo

De respondenten zijn gevraagd naar de beleving van hun werktempo. Opvallend is dat het werktempo anders dan de werkkwaliteit door de meerderheid van de respondenten als laag wordt ingeschat. Ondanks dat ze aangegeven het werktempo als laag in te schatten geven ze tegelijkertijd ook aan dat ze het moeilijk vinden om het werktempo in te schatten. Dit is volgens hen te wijten aan het gebrek aan vergelijkingsmateriaal. Ook hebben respondenten aangegeven dat ze vroeger te horen kregen een laag werktempo te hebben. Zij herkennen zichzelf nog steeds in dat beeld. Daarnaast hebben zij weinig inzicht in het begrip werktempo. Respondenten vinden het moeilijk om in te schatten wat een voldoende werktempo inhoudt. Toch is er ook een verband met de werkkwaliteit. Net als bij de werkkwaliteit speelt gewenning volgens de respondenten een rol. Wanneer zij een taak vaker doen lukt het ook om het werktempo hoger te krijgen. De helft van de respondenten geven aan ontevreden te zijn over het werktempo en dit graag nog te willen verhogen. Wel heerst er twijfel bij respondenten of dit een haalbaar doel is. Hier voelt een enkele respondent zich zelfs onzeker over.

“*Uhm, nou ja, ik heb altijd heel langzaam gewerkt. Het is zeker. Op school was dat wel heel duidelijk vastgesteld*” (R5)

*“Uhm ik denk meer, is hetzelfde als met het vorige. Of ja in het begin gaat het dan wat langzaam maar het gaat steeds sneller dan*”(R1)

### 4.2.4 Belastbaarheid

De respondenten zijn gevraagd naar een inschatting en de beleving van hun eigen belastbaarheid. De meerderheid van de respondenten gaven aan niet goed te weten wat hun belastbaarheid is en dit moeilijk in te kunnen schatten. Wanneer er gekeken werd naar het aantal dagdelen dat ze nu aan de slag zijn bij Stichting Boekenwerk konden ze al wat meer over de belastbaarheid zeggen. Het generaliseren naar ander werk dan het werk bij Stichting Boekenwerk dat is voor de doelgroep moeilijk. De belastbaarheid op basis van de dagdelen komt gemiddeld uit tussen de 3 en 9 uur per week. Alle respondenten geven aan hier in de toekomst graag verbetering in te willen en op dit moment niet tevreden te zijn met hun eigen belastbaarheid. Een enkele respondent geeft ook aan zichzelf vanwege de lage belastbaarheid niet zelfredzaam te voelen op de arbeidsmarkt. Een klein aantal respondenten geeft aan dat zij hun belastbaarheid als wisselend ervaren. De belastbaarheid is afhankelijk van de gemoedstoestand en de omgevingsfactoren van de respondenten. Een voorbeeld dat door de respondenten is genoemd is een slechte nachtrust. De respondenten vinden het belangrijk om de belastbaarheid rustig op te bouwen maar voelen zich ooit onrustig als het te langzaam gaat en ze het gevoel hebben meer aan te kunnen. Ook bij de belastbaarheid speelt gewenning een grote rol. Respondenten geven aan dat het vaak even duurt voordat ze het opgebouwd hebben maar dat het volhouden vaak goed gaat. Wanneer het niet lukt om het vol te houden vinden respondenten het wel moeilijk om de eigen grenzen te herkennen en te accepteren.

“*Ja aan zo’n verandering ja daar moet ik wel aan wennen. Ik zie dat nu als mijn streven*”(R8)

“*Ja, want ik heb het anders geprobeerd. Gewoon in één keer er tegen gaan, maar dat ging niet zo goed. Ik moet dat echt rustiger aan doen in de toekomst”* (R4)

*“hmm Ja, want ik merk dat als ik bijvoorbeeld 2 afspraken op een dag heb eentje 's ochtends en eentje 's middags dat is dan de arbeidstraining dan merk ik dat mijn concentratie vaak al niet groot genoeg meer is om bepaalde taken te doen ofzo”* (R9)

## 4.3 Tijdsbesteding

Zelfredzaamheid met betrekking tot tijdsbesteding gaat over de mate waarin een persoon voldoende plezierige activiteiten gedurende de dag heeft en de mate waarin iemand zijn dagen structureert.

### 4.3.1 Plannen en organiseren

De respondenten zijn gevraagd naar de beleving van hun tijdsbesteding. Er is gekeken hoe de respondenten met hun tijd om gaan en hoe zij hun tijd structureren. Een tijdsbesteding die veel genoemd wordt door de respondenten is browsen op internet. Een veel voorkomende bezigheid is filmpjes kijken op YouTube maar ook het scrollen op sociale media, het spelen van online games en het bekijken van nieuwskanalen komen bij veel respondenten terug. Daarnaast gaan veel respondenten regelmatig op bezoek bij familie en een enkele keer bij wat andere sociale contacten. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan ontevreden te zijn over de sociale contacten die zij hebben. Zij hebben behoefte aan wat meer sociale contacten en zouden graag wat meer week invulling willen hebben. Wat bij veel respondenten overeenkomt is dat de bezoeken of afspraken vaak routinematig zijn en dus op vaste momenten in de week plaatsvinden. Deze bezoeken en andere afspraken worden door bijna alle respondenten in de agenda op de telefoon gezet. Slechts een enkele respondent is afhankelijk van een papieren agenda. De helft van de respondenten geeft dan ook aan dat zij afhankelijk zijn geworden van hun telefoon vanwege de agendafunctie. De meerderheid van de respondenten vindt een goede voorbereiding van hun afspraken essentieel voor het dagelijks functioneren. Zij bereiden de dagen en afspraken goed voor zodat zij het overzicht kunnen bewaren over hun tijdsbesteding. Toch gaat het ondanks de voorbereiding niet altijd goed. Een valkuil die door veel respondenten is benoemd is het verkeerd inschatten van de tijd en de energie van de respondent. Een klein aantal van de respondenten geeft aan moeite te hebben met het tijdsbesef en een externe reminder nodig te hebben om de tijd in de gaten te houden. Hiervoor wordt dan de wekkerfunctie op de telefoon gebruikt maar ook dit helpt niet altijd. Respondenten lopen tijdens het plannen tegen hun eigen grenzen aan door te veel afspraken in een dag te plannen of de balans tussen passieve en actieve activiteiten niet te kunnen behouden. Wanneer het wel lukt om een goede planning te maken geven respondenten ook aan dat het lastig kan zijn om de planning goed uit te voeren omdat er omstandigheden zich kunnen voordoen waar vooraf geen rekening mee is gehouden zoals een slechte nachtrust waardoor het energieniveau van de respondent lager is dan van te voren ingeschat. De helft van de respondenten geeft aan ontevreden te zijn met hun tijdsbesteding. Zowel het gestructureerd plannen als de invulling van de week die voor de respondenten vaak te weinig is, heeft volgens de respondenten ruimte voor verbetering.

“*Ik heb bij het plannen de neiging om mezelf te overschatten. ik ben helemaal geen ochtendmens, uhm. Ik heb toch de neiging om het maar te accepteren als ik 's ochtends ergens heen moet. Als iemand voorstelt dat ik 's ochtends ergens heen moet dan zou ik best wel kunnen vragen kan het ook later in de dag maar dat doe ik meestal niet uhm toen ik nog ietsje vaker naar buiten ging had ik de neiging om dingen te dicht op elkaar te zetten. Euh, en mezelf er tussenin geen pauze te geven. Uhm, want ik dacht ik kan toch gewoon door. En het kon wel, maar niet goed*” (R5)

“*Hm, ik vind nog wel de balans tussen actief en passief vind ik nogal eens lastig. De ene keer juist alleen maar passief. Of tenminste ik heb van de wintertijd gehad dat ik heel veel alleen maar passief had. Uhm ja en in de zomer zou ik misschien weer tijden hebben dat ik teveel actief wil plannen*” (R7)

## 4.4 Basale ADL

Zelfredzaamheid met betrekking tot de basale activiteiten van het dagelijks leven gaat over de mate waarin iemand activiteiten die noodzakelijk zijn om de lichamelijke veiligheid en welzijn te behouden. Specifiek gaat dit domein over de uitvoering van de basale zelfzorgtaken zoals de persoonlijke hygiëne.

### 4.4.1 Zelfpresentatie

Er is aan de respondenten gevraagd hoe zij hun zelfpresentatie ervaren. Er is met name gefocust op het begrip representatief en het gepast kleden naar een gelegenheid zoals een kennismakingsgesprek bij een bedrijf. Enkele respondenten geven aan dat zij niet goed weten wat het begrip representatief inhoudt. De helft van de respondenten vindt zichzelf niet representatief. Ze vinden het moeilijk om een goede indruk achter te laten. De respondenten die zichzelf niet representatief vinden, geven aan dat zij vaak wel erg hun best hiervoor doen maar dat het in de praktijk vaak nog niet lukt. Dit wordt door enkele respondenten toegeschreven aan uitstelgedrag. Ze willen zich graag voorbereiden om een goede indruk achter te laten maar komen in tijdsgebrek waardoor het dan niet meer lukt.

“*Ik probeer het wel oké. Ik weet niet of ik er heel goed in ben voor een deel ook door het continu uitstellen. Uh, dat ik eigenlijk vaak geen tijd heb*” (R5)

Het kleden naar een gelegenheid is voor een kleine meerderheid van de respondenten een uitdaging. Zij hebben een vaste routine voor het aankleden en ongeacht de gelegenheid houden zij zich vast aan deze routine. Ook geven ze aan niet goed te weten wat gepast is om aan te trekken naar een gelegenheid zoals een kennismaking bij een bedrijf. Ze trekken vaak aan wat ze normaal ook zouden aantrekken. Enkele respondenten geven aan dat zij niet goed kunnen inschatten wat er van hen verwacht en wat gepast is in zulke situaties. Zij geven aan dat ze ook niet weten of hun eigen verwachtingen hetzelfde zijn als de verwachtingen van de omgeving.

“*Nee ik doe maar gewoon aan wat ik normaal aan trek*” (R10)

### 4.4.2 Persoonlijke hygiëne

Er is aan de respondenten gevraagd hoe zij omgaan met hun persoonlijke hygiëne. De meerderheid van de respondenten geeft aan dit wel op orde te hebben. Enkele respondenten geven aan dat zij het wel op orde hebben maar daar wel externe begeleiding bij krijgen. Een aantal respondenten geven aan dat er nog wel verbeterpunten zijn bij de persoonlijke hygiëne. De grote meerderheid geeft aan een vaste routine te hebben ontwikkeld wat betreft de persoonlijke hygiëne. De respondenten die ontevreden zijn over hun persoonlijke hygiëne hebben hier geen vaste routine voor. Zij hebben externe motivatie en reminders nodig om rekening te houden met de persoonlijke hygiëne. De respondenten geven aan wel te weten hoe zij de persoonlijke hygiëne op orde kunnen houden maar in de praktijk slaan zij vaak stappen over omdat dit niet bij de vaste routine hoort. Wanneer er een afspraak is dan lukt het vaker om eraan te denken. Dit is dan een extra motivatie.

“*Nou, ik heb al redelijk lang problemen met tandenpoetsen om daar regelmaat in te krijgen dus dat is eigenlijk het grootste deel van mijn persoonlijke hygiëne, waar nog meer aandacht aan besteed moet worden. en dat doe ik als ik weet dat ik ergens heen ga of als ik weet dat er mensen naar me toe komen en dat het afgesproken is dan lukt het me soms wel om eraan te denken*”(R8)

## 4.5 Instrumentele ADL

Dit domein gaat met name over de vaardigheden die nodig zijn voor dagelijkse activiteiten. Een voorbeeld hiervan is het huishoudelijk werk maar ook de communicatie met de buitenwereld onderhouden zoals bellen, mailen en administratieve taken.

### 4.5.1 Contact leggen

Er is aan de respondenten gevraagd hoe zij hun communicatie met de buitenwereld onderhouden en ervaren. De meerderheid van de respondenten geeft aan bij voorkeur contact te leggen via de e-mail. Zij ervaren spanningen en angstgevoelens tijdens het bellen. De respondenten hebben hier verschillende redenen voor gegeven. Allereerst omdat zij bang zijn niet uit hun woorden te kunnen komen, ten tweede blijkt dat enkele respondenten zich onprettig voelen wanneer zij niet de persoon waar ze tegen praten kunnen zien. Ten derde hoeven de respondenten minder te schakelen bij het mailen. Ze kunnen vaker over de mail nadenken en dingen aanpassen wanneer nodig. Tenslotte missen de respondenten tijdens het bellen informatie die ze normaal kunnen afleiden uit de non-verbale communicatie. De helft van de respondenten geven aan dat zij hulp krijgen bij het contact leggen. Een voorbeeld van die hulp is ambulante begeleiding. Door de spanningen die zij voelen acht de helft van de respondenten zichzelf niet in staat om zelfstandig contact te leggen met mensen die zij nog niet eerder gezien hebben. Deze groep respondenten is niet tevreden met hun zelfredzaamheid op dit gebied. Zij willen graag leren hoe zij telefoongesprekken beter kunnen aanpakken. Een kleine groep van de respondenten geeft aan bellen als voorkeur te hebben. Deze kleine groep respondenten geven de voorkeur aan bellen omdat dit het dichtst bij persoonlijk contact in de buurt komt. Zij geven daarnaast aan dat het voor hen sneller is en zij kunnen met een voorbereiding een telefoongesprek zelfstandig voeren. Zij hebben ooit begeleiding nodig bij de voorbereiding van een gesprek maar dit is niet essentieel voor ze. De voorbereiding van de respondenten bestaat vaak uit het klaarleggen van benodigde documenten, een lijstje maken met vragen of onderwerpen en een rustige plek uitzoeken om te telefoneren. Respondenten geven aan vaak een soort script in hun hoofd te hebben van hoe het gesprek zal gaan verlopen. Een overeenkomst die de mensen hebben met een voorkeur voor bellen is dat zij niet negatief tegen mailcontact aankijken. Zij prefereren vaak het bellen omdat zij dit efficiënter vinden maar vinden het ook niet vervelend om te mailen wanneer een situatie hierom vraagt.

“*Ik probeer vaak voor het gesprek een beetje een idee te hebben van hoe het gesprek eruit ziet”* (R6)

“*Omdat ik een mailtje drie keer na kan kijken, om te zorgen dat alles inderdaad goed erin staat. En omdat ik een mailtje terug drie keer na kan kijken om te zien wat nu precies gezegd is. over de telefoon, moet ik ter plekke verzinnen wat ik moet zeggen en ik moet ook het goede zeggen ja. En vervolgens moet ik onthouden wat mij verteld wordt*” (R5)

## 4.6 Middelen

Om antwoord te geven op de vraag hoe kan Stichting Boekenwerk de ervaring van de zelfredzaamheid bevorderen, is er gekeken naar de middelen die Stichting Boekenwerk nu al in zet en naar eventueel middelen die in de toekomst ingezet zouden kunnen worden. Er is door middel van een schaalvraag aan de deelnemers gevraagd of zij de middelen een cijfer zouden kunnen geven waarbij 1 is dit middel is niet zinvol voor mijn zelfredzaamheid en 10 is dit middel helpt mij bij het bevorderen van mijn zelfredzaamheid. De respondenten hebben dus de middelen een cijfer gegeven op basis van hoe zinvol dit middel is voor hun. Hieronder zie je een overzicht van de cijfers en het totale gemiddelde per middel.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Middelen** | **R1** | **R2** | **R3** | **R4** | **R5** | **R6** | **R7** | **R8** | **R9** | **R10** | **Gemiddelde score** |
| Flowcharts | 7 | 7 | 6 | 9 | 6 | 6 | 8 | 7.5 | 7 | 8 | 7.2 |
| Taak categorieën | 5 | 7 | 7 | 3 | 2 | 5 | 7 | 7 | 4 | 8 | 5.5 |
| Aanwezigheidslijst | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 8 | 4 | 5 | 8 | 6 | 6.4 |
| Kwaliteitscheck | 8 | 8 | 7 | 6.5 | 8 | 8 | 5 | 8.5 | 7 | 8 | 7.4 |
| Indeling dagdelen | 7 | 9 | 7 | 7.5 | 9 | 10 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7.8 |
| Journaals (gerichte feedback) | 7 | 8.5 | 6.5 | 8 | 8 | 6 | 6 | 8 | 8 | 7 | 7.3 |
| Individuele gesprekken | 8 | 8.5 | 6 | 10 | 9 | 7 | 6.5 | 8 | 8 | 6 | 7.7 |
| Sollicitatietraining | 8 | 8 | 5 | 7 | 7 | 8 | 3 | 9 | 4 | 6 | 6.5 |
| Evaluatiegesprekken | 8 | 7.5 | 7.5 | 7 | 9 | 8 | 6 | 8.5 | 7 | 7 | 7.6 |
| Enquêtes (input deelnemers)  ***(eventueel inzetbaar)*** | 8 | 6 | 8.5 | 2.5 | 3 | 8 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5.9 |
| Praktijklessen ***(eventueel inzetbaar)*** | 9 | 7.5 | 6.5 | 6 | 9 | 9 | 7 | 8 | 4 | 6 | 7.2 |
| Zelfredzaamheidsmeting ***(eventueel inzetbaar)*** | 7 | 9 | 7 | 3 | 9 | 7 | 9 | 7 | 8 | 7 | 7.3 |
| ***Inschatting zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt*** | 4.5 | 3 | 4 | 6.5 | 6 | 5 | 3 | 4.5 | 3 | 5 | 4.5 |

Zoals er in het overzicht hierboven te zien is zijn er enkele cijfers die opvallen. Deze zullen hieronder worden uitgelicht.

De taak categorieën die bedoeld zijn als hulpmiddel om de deelnemers van Stichting Boekenwerk meer inzicht te geven in de taken die kunnen horen bij een bepaalde beroepscategorie en op die manier ze ook meer inzicht kunnen geven in welke beroepssectoren hen aanspreken, wordt met een 5,5 laag ingeschat. Dit is dan ook het laagste gemiddelde. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat zij niet veel aan dit middel hebben. Een paar geven aan dat zij vaak voor een taak kiezen namelijk het eigen pakket wat dan net buiten de categorieën valt. Andere respondenten geven aan dat zij niet eens echt kijken naar de taak categorieën.

“*Nee ik kijk daar eigenlijk niet echt naar. Ik kies vaak gewoon een taak. Ik wist ook niet echt dat die categorieën daar echt voor bedoeld waren. Ik ging er vanuit dat het gewoon was om de taken de ordenen zeg maar*” (R5)

Het hoogste gemiddelde is gegeven aan de indeling van de dagdelen namelijk een 7,8. De respondenten geven aan het prettig te vinden dat de dagdelen 3 uur lang zijn. Een nadeel dat door een klein aantal respondenten is genoemd zijn de reiskosten. Wanneer ze meerdere dagdelen komen kost dit meer reiskosten en dit is onprettig. Ondanks dat geven alle respondenten wel aan dat zij deze indeling prefereren ten opzichte van een langer dagdeel van bijvoorbeeld 8 uur.

“*Ja dat is wel prima. aan de ene kant is het wel jammer want je hebt dan 2 keer de reiskosten natuurlijk maar aan de andere kant het is wel minder vermoeiend dan een hele dag*” (R10)

Bij de middelen die nog niet ingezet worden bij Stichting Boekenwerk valt het gemiddelde van 5,9 dat gegeven is aan enquêtes op. De enquêtes zijn met name bedoeld om de deelnemers meer input te geven in het traject. Hoewel enkele deelnemers een hoog cijfer geven omdat ze graag meer input zouden willen twijfelen zij aan de enquêtes toch staan zij ervoor open om deze manier van input geven te proberen. Enkele lage cijfers zijn gebaseerd op de aversie die de respondenten voelen voor de enquêtes en het feit dat de input volgens hen niet direct nodig is. Enkele respondenten geven aan dat zij de enquêtes of meer input niet nodig vinden omdat zij het gevoel hebben dat er al goed naar hen geluisterd wordt.

“*Dan zou ik eerder neigen naar gesprekken om dingen aan te kaarten*” (R2)

“*Ja, Ik heb het idee dat er al best wel naar ons geluisterd wordt*” (R5)

Tenslotte zijn er bij de middelen die nog niet worden ingezet ook hele hoge cijfers gegeven. Dit geldt voor zowel de praktijklessen als voor de zelfredzaamheidsmeting.

De praktijklessen die gemiddeld hoog scoren met een 7,2 zijn met name lessen die bedoeld zijn om met bepaalde vaardigheden te oefenen. Zo kan er worden gedacht aan het oefenen met telefoongesprekken. De respondenten denken hier wel wat aan te hebben. Een enkele respondent geeft aan dit allemaal al een keer gehad te hebben en hier daardoor niet veel voor te voelen. Toch zijn er ook respondenten die denken dat zij iets aan deze lessen kunnen hebben zelfs al zou dit herhaling zijn van stof die ze al ooit gehad hebben.

“*Oh ja, dat is op zich wel goed denk ik dat zijn toch wel dingen die je wel eens ooit hebt geleerd maar dat is toch wel goed om te herhalen*” (R6)

De zelfredzaamheidsmeting die gemiddeld hoog scoort met een 7,3 is een meting die door middel van vragen een score geeft over de zelfredzaamheid. Deze meting zou dan uitgevoerd worden in het begin, het midden en aan het eind van een traject zodat de deelnemers van Stichting Boekenwerk meer inzicht krijgen in hun zelfredzaamheid en de vooruitgang die ze gemaakt hebben tijdens het traject. Respondenten geven aan dat dit een goede toevoeging zou kunnen zijn omdat ze dan meer inzicht zouden kunnen krijgen. Een enkele respondent geeft aan de meting vaker dan 3 keer in te willen zetten tijdens het traject omdat je aan het einde van het traject niet veel meer kan ontwikkelen.

“*Dan denk ik wel dat die vaker ingezet kan worden. Want stel dat je op driekwart van je traject zit, dan zou je m ook alsnog kunnen gebruiken om te kijken wat je nog nodig hebt want die laatste als je al weggaat dan heb je er al minder aan*” (R7)

# 5. Conclusie

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden geanalyseerd en wordt er aan de hand van de resultaten een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te bevorderen?*

De hoofdvraag: *Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te bevorderen?*

De respondenten schatten hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt laag in. Zij geven hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt gemiddeld een 4,5. Maar geven aan zich graag nog te ontwikkelen in hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. De vier domeinen die zijn bekeken tijdens dit onderzoek zijn werk en opleiding, tijdsbesteding, de basale ADL en de instrumentele ADL. Onder het eerste domein namelijk werk en opleiding vallen de volgende onderwerpen: talenten, werktempo, werkkwaliteit en belastbaarheid. Wat opvalt is dat een meerderheid niet goed kan benoemen wat zijn/haar talenten zijn. Er waren respondenten die wel wat talenten konden benoemen maar respondenten gaven aan een vast rijtje te hebben aangeleerd. Zij geven dus vanuit aangeleerd gedrag antwoord en niet vanuit de eigen bevindingen. Wat nog meer opviel bij dit domein is het verband tussen de werkkwaliteit en het werktempo. Naast dat de respondenten aangeven een hoge werkkwaliteit te hebben en daardoor een laag werktempo te hebben, geven zij ook aan dat beide onderwerpen erg beïnvloed kunnen worden door gewenning. Wanneer zij een taak vaker gedaan hebben wordt de kwaliteit beter en gaat het werktempo omhoog. Tenslotte is er gekeken naar de belastbaarheid van de respondenten. Respondenten konden maar moeilijk aangeven wat hun belastbaarheid ongeveer is. Wanneer er gevraagd wordt hoeveel uur zij nu bij Stichting Boekenwerk werken dan konden zij daar gemakkelijk antwoord op geven. Zij konden dit dus niet generaliseren naar andere situaties. Bij het tweede domein namelijk tijdsbesteding is er gekeken naar de beleving van het plannen en organiseren bij de respondenten. Veel respondenten geven aan vaak verkeerde inschattingen te maken. Ze schatten de tijd of hun eigen energie vaak verkeerd in. Zij plannen de afspraken te dicht op elkaar of houden geen rekening met hun eigen energie waardoor ze teveel afspraken per dag inplannen. Daarnaast wordt er vaak geen rekening gehouden met onvoorziene omstandigheden waardoor er geen plan B is en zij over de eigen grenzen heen gaan. Het derde domein wat in dit onderzoek aan bod is gekomen is de basale ADL. Bij dit domein is er met name gefocust op de beleving van de zelfpresentatie en de persoonlijke hygiëne. De respondenten vinden het moeilijk om zichzelf op passende wijze te presenteren. Zij hebben niet duidelijk wat er van hen in bepaalde situaties verwacht wordt. Ze kunnen niet inschatten wat de ander passend vindt en houden zich dan vaak maar vast aan de eigen vaste routines. De persoonlijke hygiëne is voor de meeste respondenten geen obstakel. Ze hebben dit vaak door externe begeleiding onder controle. Respondenten geven aan hier nog wel verbeterpunten te zien maar denken niet dat Stichting Boekenwerk hen hierbij kan begeleiden. Ze gaan er vanuit dat dit door externe begeleiding zoals een ambulante begeleider zal worden opgepakt. Het laatste domein wat behandeld is in dit onderzoek is de instrumentele ADL. Bij dit domein is er met name op de beleving van het onderwerp contact leggen gefocust. Bij de meeste respondenten heerst er de voorkeur om via de mail contact te hebben. Zij ervaren spanningen tijdens het telefoneren en vinden het prettig om goed na te kunnen denken wat zij moeten zeggen en het antwoord op hun vragen terug te kunnen lezen. Dit geldt ook voor de minder formele communicatiekanalen zoals WhatsApp. Door een kleine groep respondenten wordt aangegeven toch de voorkeur bij het bellen te hebben. Dit omdat zij persoonlijk contact prefereren en dit daarbij het dichtst in de buurt komt. Zij geven aan de telefoongesprekken goed voor te bereiden en op die manier in staat te zijn een telefoongesprek met een goed gevoel te kunnen voeren. Naast de ervaring van de respondenten op het gebied van hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt is er ook gekeken naar wat Stichting Boekenwerk kan doen om deze zelfredzaamheid te verbeteren. Ondanks dat de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt door de respondenten laag wordt ingeschat geven zij aan dat de middelen die nu worden ingezet veelal wel als effectief te zien. De middelen die goed scoren zijn met name de middelen die gericht zijn op het aanbieden van maatwerk. Zo scoort de indeling van de dagdelen goed omdat dit volgens de respondenten hun de mogelijkheid geeft om hun aantal uren per week rustig te kunnen opbouwen. Ook de individuele gesprekken en de evaluatiegesprekken scoren hoog. Dit zijn wederom middelen die aangepast kunnen worden op de behoefte van een respondent. Toch zijn er enkele verbeteringen mogelijk volgens de respondenten. Zo zouden zij graag meer inzicht willen hebben in hun eigen vooruitgang op het gebied van hun zelfredzaamheid. Een middel wat daardoor hoog scoort is de zelfredzaamheidsmeting. Een meting van de zelfredzaamheid zou de individuele behoeften van een deelnemer beter in kaart kunnen brengen. Hierdoor kan er nog meer maatwerk worden geleverd door Stichting Boekenwerk.

# 6. Discussie

Zoals beschreven staat in de probleemstelling is het zo dat wanneer iemand niet zelfredzaam is in de maatschappij en daarmee ook niet op de arbeidsmarkt, de kans op een succesvolle loopbaan steeds kleiner wordt (participatiehulp.nl, z.d.). Dit kan ervoor zorgen dat mensen steeds vaker werkloos thuis komen te zitten. Dit heeft nadelige gevolgen voor de mentale gezondheid. Iemand kan het gevoel krijgen dat hij/ zij niet nuttig is in de maatschappij. Dit komt overeen met wat de respondenten vertellen in de interviews. Zij uiten de wens zich graag nuttig te willen zijn in de maatschappij.

Uit de literatuur is gebleken dat het voor mensen met ASS moeilijker kan zijn om te participeren in de maatschappij (Universiteit van Amsterdam, 2019). Dit komt overeen met wat uit de interviews naar voren is gekomen. De respondenten ervaren hun eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt op dit moment erg laag. Zij geven een gemiddelde score van een 4,5. Zij hebben de beleving moeilijk mee te kunnen draaien op de arbeidsmarkt.

Deelvraag 1: *Welke behoeften hebben de deelnemers van Stichting Boekenwerk omtrent het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?*

Uit de resultaten van het veldonderzoek is gebleken dat de respondenten behoeften hebben die onderverdeeld kunnen worden in 3 categorieën namelijk ontwikkeling, kennis en begeleiding. Allereerst hebben de respondenten behoefte aan begeleiding. Deze begeleiding dient gericht te zijn op het verbeteren van de signaalherkenning en het bewaken van de eigen grenzen. Ook zouden de respondenten graag inhoudelijke feedback willen hebben op hun houding en werkzaamheden zodat zij bevestiging krijgen en de verwachtingspatronen van anderen helder worden. Daar zij aangeven weinig inzicht te hebben in wat van hen verwacht wordt en zichzelf moeilijk te kunnen vergelijken met anderen om erachter te komen of zij aan de verwachtingen voldoen. Dit wordt ook in het literatuuronderzoek bevestigd. Doordat mensen met ASS vaak een onderontwikkelde TOM hebben is het vermogen om een beeld te vormen van het perspectief van anderen en zichzelf in allerlei situaties moeilijker (Vermeulen, 2009). Toch is er ook tegenstrijdige informatie gevonden in de interviews. Er wordt in de literatuur beschreven dat een onderontwikkelde TOM ervoor kan zorgen dat mensen met ASS ook moeilijker kunnen beseffen dat de eigen opvattingen en emoties kunnen verschillen ten opzichte van de opvattingen en de emoties van een ander persoon (Vermeulen, 2009). Uit de interviews is naar voren gekomen dat de respondenten wel beseffen dat de opvattingen en emoties kunnen verschillen van de eigen opvattingen en emoties maar dat zij simpelweg niet goed kunnen inschatten waarin en hoeveel de opvattingen en emoties kunnen verschillen.

Ten tweede is uit het veldonderzoek gebleken dat de respondenten graag meer kennis willen hebben over de arbeidsmarkt en het sollicitatieproces. Door de grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben de respondenten geen goed beeld over de veranderingen die mogelijk plaats hebben gevonden in de beroepssectoren waarin zij wellicht werkzaam kunnen worden. Doordat het sollicitatieproces bij enkele respondenten angstige gevoelens oproept hebben zij de behoefte om daar meer kennis over te hebben zodat zij weten wat het allemaal inhoudt om te gaan solliciteren.

Ten derde willen de respondenten zich graag blijven ontwikkelen. Zij willen zich ontwikkelen op een aantal gebieden. In het literatuuronderzoek wordt beschreven dat mensen met ASS gevoeliger of niet gevoelig zijn voor verschillende soorten prikkels van binnen of buitenaf. Doordat mensen met ASS een andere prikkelverwerking hebben kunnen zij sneller overprikkeld raken (Autismespectrum Centrum, z.d.). Dit wordt in het veldonderzoek bevestigd. Een meerderheid van de respondenten geeft dan ook aan te willen leren hoe zij hun eigen grenzen kunnen herkennen en bewaken. Zij willen zich ontwikkelen in de signaalherkenning van hun overprikkeling. Zij geven aan nu nog te vaak niet door te hebben wanneer hun grenzen zijn bereikt en wat zij kunnen doen om de volgende keer niet over hun grenzen heen te gaan en zo overprikkeling te kunnen voorkomen. Ze lopen bij meerdere werknemersvaardigheden tegen dit probleem aan zoals bij het plannen en organiseren. De respondenten hebben dan ook de behoefte uitgesproken om begeleiding te willen bij het ontwikkelen van de signaalherkenning. Een ontwikkelingsbehoefte die ook vaak door respondenten is genoemd is hun belastbaarheid. Zij konden in de interviews moeilijk hun belastbaarheid benoemen. Wanneer er gevraagd werd hoeveel uur zij nu konden werken bij Stichting Boekenwerk dan kon daar gemakkelijker antwoord op gegeven worden. Dit komt overeen met de informatie uit het literatuuronderzoek. Het moeilijk kunnen generaliseren kan worden verklaart door een zwakke centrale coherentie. Wat inhoudt dat zij moeilijk vaardigheden in een andere situatie kunnen toepassen. Mensen met ASS zijn geneigd alleen het concrete te zien en vinden het moeilijk om het algemene principe op te pakken. Details voeren de boventoon en zorgen ervoor dat het geheel niet meer wordt opgemerkt (Schrameijer, z.d.). Tenslotte hebben de respondenten behoefte aan meer inzicht in de eigen zelfredzaamheid. Zij geven aan op dit moment niet goed te weten hoe hun zelfredzaamheid er echt voor staat. Zij zouden graag willen weten waar zij nog kunnen verbeteren zodat zij hier doelgericht mee aan de slag kunnen.

Deelvraag 2: *Welke belemmeringen zien de deelnemers van Stichting Boekenwerk bij het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?*

Uit het veldonderzoek zijn 4 categorieën naar voren gekomen die de respondenten als belemmeringen ervaren voor hun eigen zelfredzaamheid. Deze categorieën zijn: onzekerheden, angsten, de sociale vaardigheden en de planvaardigheden. Ten eerste een onzekerheid die veel voorkomt bij de respondenten zijn de eigen vaardigheden. Zij geven aan niet goed te weten waar hun kwaliteiten liggen. Uit het veldonderzoek bleek dat de respondenten moeilijk konden aangeven wat hun talenten zijn. Ten tweede blijkt ook angst een belemmering te zijn voor de respondenten. Zij geven aan sollicitatieangst en een enkele keer faalangst te ervaren. Doordat zij niet weten wat de verwachtingspatronen zijn tijdens het solliciteren roept het sollicitatieproces bij een aantal respondenten angstige gevoelens op. Uit het veldonderzoek blijkt dat wanneer de verwachtingen van anderen niet duidelijk zijn, er spanning op treedt bij deze respondenten. In het literatuuronderzoek wordt bevestigd dat het voor mensen met ASS moeilijk is om dergelijke verwachtingspatronen in te schatten. Dit wordt vanuit de literatuur verklaard door een onderontwikkelde TOM die mensen met ASS vaak hebben. Hierdoor is het vermogen om een beeld te vormen van het perspectief van anderen en zichzelf in allerlei situaties moeilijker (Vermeulen, 2009). Ten derde een belemmering die in het veldonderzoek genoemd is door de meerderheid van de respondenten zijn de sociale vaardigheden. De respondenten geven aan dat zij een gebrek aan sociale vaardigheden bij zichzelf herkennen. Dit komt ook in het literatuuronderzoek naar voren. In het literatuuronderzoek wordt bevestigd dat een kernaspect van ASS een kwalitatieve beperking in de sociale interactie is (Federatie medisch specialisten, 2013). Tenslotte de vierde belemmering die door de respondenten wordt ervaren zijn hun planvaardigheden. Respondenten geven aan zichzelf tijdens het plannen vaak te overschatten. Hierdoor kunnen zij te laat komen, te veel afspraken achter elkaar plannen en een onjuiste balans hebben in passieve en actieve afspraken. Zij houden bij het plannen vaak te weinig rekening met onvoorziene omstandigheden of hun energieniveau. In het literatuuronderzoek wordt bevestigd dat mensen met ASS gebrekkige executieve functies hebben. Dit zou een verklaring zijn voor de moeite die mensen met ASS hebben om dingen te plannen en organiseren. Hierdoor kan het voor de respondenten moeilijk zijn om verschillende dingen tegelijkertijd te coördineren en dus rekening te houden met omstandigheden en hun energieniveau (Hens & Langenberg, 2017).

Deelvraag 3: *Welke middelen worden door de deelnemers van Stichting Boekenwerk effectief bevonden bij het verbeteren van hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?*

De meerderheid van de respondenten vinden de huidige middelen effectief. Een enkel middel scoort wat minder dan de andere middelen, een voorbeeld hiervan is de taakcategorieën. De middelen die door de meerderheid van de respondenten als effectief worden bevonden zijn de flowcharts, de kwaliteitscheck, de indeling van de dagdelen, de journaals, de individuele gesprekken en de evaluatiegesprekken. Een groot aantal van deze middelen hebben met elkaar gemeen dat zij maatwerk zijn en inhoudelijk feedback geven op het werk en de houding van de respondenten. Iets waar zij volgens het veldonderzoek behoefte aan hebben. Dit wordt bevestigd in de literatuurstudie. Door de uiteenlopende problematieken van mensen met ASS is er bij de begeleiding behoefte aan maatwerk. Dit zou dan ook een verklaring kunnen zijn waarom deze middelen gemiddeld zo hoog scoren bij de respondenten. De middelen die geen maatwerk zijn zoals de indeling van de dagdelen en de flowcharts, zien de respondenten als middelen om dingen aan te leren of op te bouwen. De flowcharts zien de respondenten als effectief om een nieuwe taak aan te leren. In de literatuur wordt bevestigd dat de flowcharts, wat een concreet en visueel hulpmiddel is, een effectieve manier kan zijn om nieuwe informatie aan te bieden aan iemand met ASS. Visuele hulpmiddelen bieden houvast en verhelderen situaties voor mensen met ASS (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). De indeling van de dagdelen zien zij als een manier om hun belastbaarheid in kleine stappen te kunnen opbouwen. Dit is voor de respondenten een reden om dit middel een bovengemiddelde score te geven.

## 6.1 Kanttekening

Dit onderzoek is gebaseerd op 10 semi- gestructureerde interviews. Dit is maar een kleine selectie waardoor dit geen juiste afspiegeling is van de werkelijkheid. Daarnaast moet de lezer van dit onderzoek er rekening mee houden dat dit onderzoek gebaseerd is op de belevingen, behoeften en belemmeringen van de deelnemers van Stichting Boekenwerk. Dit onderzoek is dus niet generaliseerbaar voor elke zorginstelling die mensen met ASS en een grote afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt.

Tenslotte zijn de antwoorden van de respondenten niet te controleren. Zij kunnen dus antwoorden geven waarvan zij denken dat deze sociaal wenselijk zijn. Dit kan van invloed zijn op de onderzoeksresultaten en daarmee de conclusie van dit onderzoek.

## 6.2 Aanbevelingen

De aanbevelingen van dit onderzoek zijn gericht op de interventievraag van de opdrachtgever. De interventievraag luidt als volgt: *Welke middelen kan Stichting Boekenwerk inzetten om de zelfredzaamheid van hun deelnemers te verbeteren?*

### 6.2.1 Praktische aanbevelingen

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt op dit moment laag inschatten. Zij geven hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt een ruime onvoldoende met een 4,5. Ze geven aan dit in de toekomst graag te willen ontwikkelen. Om dit te ontwikkelen hebben zij behoefte aan meer inzicht in hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Daarom wordt aanbevolen om een meting van de zelfredzaamheid te doen op een aantal vaste momenten tijdens het traject. Hierdoor krijgen de deelnemers meer inzicht in hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en in de vooruitgang die zij maken tijdens het traject.

Omdat uit het onderzoek is gebleken dat mensen met ASS het meeste leren van succeservaringen is het voor de deelnemers van Stichting Boekenwerk van belang dat zij succeservaringen op doen tijdens de uitvoer van hun taken. Omdat de deelnemers aangeven niet goed te weten wat hun talenten zijn wordt er dan ook aanbevolen om de individuele gesprekken meer te richten op het ontdekken van de talenten door middel van succeservaringen. Om het gespreksonderwerp gemakkelijk op tafel te krijgen kan er vooraf aan de deelnemer gevraagd worden een lijst te maken van de eigen talenten die zij op dat moment kunnen opnoemen. Op deze manier kunnen zij een lijstje maken van talenten waarin zij zichzelf herkennen. Stichting Boekenwerk kan een overzicht maken van verschillende talenten en die koppelen aan de taken die worden aangeboden bij Stichting Boekenwerk. Hierdoor kunnen deelnemers taken doen die passen bij hun talenten en daarmee het inzicht in de eigen talenten vergroten.

Tijdens dit onderzoek is er gekeken naar de beleving van het plannen en organiseren bij de respondenten. Veel respondenten geven aan vaak verkeerde inschattingen te maken. Ze schatten de tijd of hun eigen energie vaak verkeerd in. Zij plannen de afspraken te dicht op elkaar of houden geen rekening met hun eigen energie waardoor ze teveel afspraken per dag inplannen. Daarnaast wordt er vaak geen rekening gehouden met onvoorziene omstandigheden waardoor er geen plan B is en zij over de eigen grenzen heen gaan. Daarom wordt aanbevolen dat er een planner wordt ontwikkeld die de deelnemers uitdaagt om over dit soort onderwerpen na te denken. Dit kan worden gedaan door de deelnemers echt een plan B uit te laten schrijven voor het geval het niet lukt om de planning uit te voeren. Daarnaast kunnen er in de planner vaste rustmomenten worden geblokt. Omdat niet iedere deelnemer evenveel rustmomenten nodig heeft is het wel belangrijk dat dit per individuele planner kan worden aangepast. Dit zorgt ervoor dat de deelnemers kunnen ervaren hoe het gaat wanneer zij gestructureerd kunnen plannen zonder in tijdsnood te komen en over de eigen grenzen heen te gaan. Daarnaast leren de deelnemers na te denken over een plan B wanneer er onvoorziene omstandigheden zich voordoen. Hierdoor is de impact van de onvoorziene omstandigheden te overzien voor de deelnemers.

Tijdens dit onderzoek is er gekeken naar de beleving van de zelfpresentatie van de deelnemers van Stichting Boekenwerk. De deelnemers geven aan niet goed te weten wat passend is in bepaalde situaties. Zij vinden het moeilijk om de verwachtingen van anderen in te schatten. Hierdoor houden zij vaak vast aan de eigen routines en passen zij zich niet aan. Er wordt aanbevolen om in de planner een aantal pagina’s te maken met daarin uitleg door middel van afbeeldingen en een stappenplan om in te kunnen schatten wat passend is tijdens verschillende voorbeeldsituaties. Een voorbeeldsituatie die gebruikt kan worden is een kennismaking bij een bedrijf. Hierdoor kunnen zij leren wat de verwachtingen zijn van anderen in dat soort situaties met betrekking tot hun zelfpresentatie.

Tenslotte is er gedurende het onderzoek gekeken naar de beleving van de instrumentele ADL. Uit het onderzoek blijkt dat de meeste deelnemers de voorkeur hebben via de mail contact te hebben. Zij ervaren spanningen tijdens het telefoneren en vinden het prettig om goed na te kunnen denken wat zij moeten zeggen en het antwoord op hun vragen terug te kunnen lezen. Dit geldt ook voor de minder formele communicatiekanalen zoals WhatsApp. Door een paar deelnemers wordt aangegeven toch de voorkeur bij het bellen te hebben. Dit omdat zij persoonlijk contact prefereren en dit daarbij het dichtst in de buurt komt. Zij geven aan de telefoongesprekken goed voor te bereiden en op die manier in staat te zijn een telefoongesprek met een goed gevoel te kunnen voeren. Er wordt dan ook aanbevolen om in de planner ruimte te maken voor de voorbereiding van een telefoongesprek. Aan de planner kunnen tips worden toegevoegd om een telefoongesprek zo soepel mogelijk te laten verlopen. Wanneer de deelnemers meer succeservaringen op doen met telefoneren zullen zij dit waarschijnlijk ook gemakkelijker vinden om in de toekomst vaker zelfstandig te kunnen doen. Naast de planner wordt er aanbevolen om tijdens de al bestaande sollicitatietraining de deelnemers te laten oefenen met telefoongesprekken. Dit kan door de deelnemers te laten oefenen met iemand die zij al vertrouwen zoals een begeleider zodat er een succeservaring gecreëerd kan worden. Omdat uit het onderzoek blijkt dat het generaliseren voor de doelgroep moeilijk kan zijn is het belangrijk om tijdens het oefenen een, voor de deelnemer, zoveel mogelijke realistische setting te creëren. Hierdoor zullen zij de geleerde vaardigheden beter kunnen toepassen in andere situaties.

In het onderzoek zijn er verschillende angsten en onzekerheden aan het licht gekomen bij de deelnemers. De angsten die zij ervaren zijn erg uiteenlopend maar komen vaak neer op het niet kunnen inschatten van de verwachtingspatronen van een ander en daarmee ook niet kunnen inschatten of zij hieraan voldoen. Omdat de aanbevelingen en de interventie die in dit onderzoek naar voren komen, gebaseerd zijn op het zichtbaar maken van deze verwachtingspatronen en het vergroten van het inzicht in de eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt zoals onder andere de talenten, de belastbaarheid en het werktempo door middel van het opdoen van succeservaringen en een meting van de eigen zelfredzaamheid, kan worden verwacht dat deze angsten en onzekerheden minder worden. Er wordt aanbevolen deze angsten en onzekerheden vaker in de individuele gesprekken ter sprake te laten komen. Toch wordt er ook aanbevolen om nog vervolgonderzoek te doen op het gebied van de angsten en onzekerheden om volledig in kaart te brengen wat de gedachtes en gevoelens achter de angsten en onzekerheden zijn zodat daar een interventie specifiek op gericht kan worden.

In het onderzoek kwam naar voren dat de middelen waarin maatwerk wordt toegepast, als het meest effectief worden ervaren. Daarom is het belangrijk om bij een interventie rekening te houden met de verschillende behoeften en belemmeringen die de deelnemers ervaren. Een interventie of tool moet aangepast kunnen worden naar de behoeften van de deelnemer.

### 6.2.2 Vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft inzicht gegeven in de beleving van de deelnemers van Stichting Boekenwerk omtrent hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Het zou interessant zijn om de vooruitgang van de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt die de deelnemers gedurende het traject bij Stichting Boekenwerk maken te onderzoeken. Op die manier kun je onderzoeken wat een traject bij Stichting Boekenwerk voor resultaten oplevert in de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Dit kan dan ook naar bestaande en eventuele nieuwe opdrachtgevers gecommuniceerd worden zodat zij meer vertrouwen krijgen in de begeleiding die Stichting Boekenwerk levert. Om dit te kunnen onderzoeken zullen deelnemers voor langere tijd mee moeten werken aan een onderzoek. Er zijn ook meerdere interviews met de deelnemers voor nodig om een duidelijk beeld te krijgen van de vooruitgang van de zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt er een vervolgonderzoek aanbevolen om alle angsten en onzekerheden goed in kaart te brengen. Er moet met name gefocust worden op de gedachtes en de gevoelens achter deze angsten en onzekerheden om deze goed aan te kunnen pakken in een interventie.

# 7. Bibliografie

Akwa GGZ. (2020, 7 februari). *GGZ Standaarden*. Geraadpleegd op 30 mei 2021, van https://www.ggzstandaarden.nl/zorgstandaarden/autisme/introductie

Autisme jonge kind. (2018, 9 november). *Ontwikkeling en positief gedrag stimuleren*. Geraadpleegd op 12 mei 2021, van https://www.autismejongekind.nl/ouders/mijn-kind-heeft-mogelijk-ass-wat-nu/stap-2-ontwikkeling-en-positief-gedrag-stimuleren/

Autismespectrum Centrum. (z.d.). *Autismespectrum Centraal | Wat is autisme?* Geraadpleegd op 30 mei 2021, van https://www.autismespectrumcentrum.nl/wat-is-autisme

Balsters, H. (2020, 18 maart). *Autisme*. Geraadpleegd op 18 november 2020, van <https://www.kennispleingehandicaptensector.nl/autisme-gehandicaptenzorg>

Boeije, H. (2014). Analyseren in kwalitatief onderzoek. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Brink, C., & Winsmius, A. (2013). Zelfredzaamheid voor iedereen? Opgehaald van Movisie: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Zelfredzaamheidvoor-iedereen%20%5BMOV-4544237-1.0%5D.pdf

De Goudse Verzekeringen. (2020, 17 augustus). *10 eigenschappen van goede werknemers*. Geraadpleegd op 6 januari 2021, van https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/aannemen/werving-en-selectie/10-eigenschappen-van-goede-werknemers

Federatie medisch specialisten. (2013, 1 februari). *Sociale vaardigheidstraining bij ASS - Richtlijn - Richtlijnendatabase*. Geraadpleegd op 30 mei 2021, van https://richtlijnendatabase.nl/richtlijn/autismespectrumstoornissen\_bij\_volwassenen/psychosociale\_behandeling\_bij\_ass/sociale\_vaardigheidstraining\_bij\_ass.html

GGD Amsterdam & Gemeente Rotterdam. (2020). *Handleiding Zelfredzaamheid- Matrix 2017*. Geraadpleegd van https://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/wp-content/uploads/200303-Handleiding-Zelfredzaamheid-Matrix-2017-v2.0.pdf

Hens, K., & Langenberg, R. (2017). *Voorbij de diagnose*. Antwerpen, België: Garant.

Jouw omgeving. (z.d.). *Zelfredzaamheid levensdomeinen | Krachtenwijzer.nl*. Geraadpleegd op 8 januari 2021, van <https://www.krachtenwijzer.nl/zelfredzaamheid-levensdomeinen/>

Ministerie van Algemene Zaken. (2020, 18 mei). Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Zorg en ondersteuning thuis | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorg-en-ondersteuning-thuis/wmo-2015

Nederlands Jeugdinstituut. (2018). *Jeugdigen met autisme*. Geraadpleegd van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt\_Autisme.pdf

NVA, Nederlandse Vereniging voor Autisme. (2019, 23 januari). *NVA - Werken met autisme*. Geraadpleegd op 2 juni 2021, van https://www.autisme.nl/over-autisme/autisme-en-werk/werken-met-autisme/

participatiehulp.nl. (z.d.). *Participatiematrix | Participatiehulp*. Geraadpleegd op 9 december 2020, van <http://www.participatiehulp.nl/participatiematrix-1>

Prast, L. (2017, 24 juli). Werkloosheid funest voor zelfrespect. Sociale Vraagstukken. https://www.socialevraagstukken.nl/werkloosheid-funest-voor-zelfrespect/

Schrameijer, F. (z.d.). *Generaliseren | architectuur voor autisme*. Geraadpleegd op 31 mei 2021, van http://www.architectuur-voor-autisme.org/index/generaliseren/

Stevens, J. (z.d.). *Representatief overkomen: waarom is dat belangrijk?* Geraadpleegd op 6 januari 2021, van https://www.desteven.nl/persoonlijke-ontwikkeling/presenteren-spreken-openbaar/zelfpresentatie/representatief

Swaen, B. (2020, 24 augustus). *Wat is kwalitatief en kwantitatief onderzoek?* Geraadpleegd op 20 november 2020, van https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/

Swaen, B. (2021, 3 mei). *Wat is kwalitatief en kwantitatief onderzoek?* Geraadpleegd op 12 april 2021, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/>

Universiteit van Amsterdam. (2019, 8 januari). Hoe laten we mensen met autisme beter meetellen in de maatschappij? https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-maatschappij-en gedragswetenschappen/nieuws/2019/01/participatie-van-mensen-met-autisme-in-de-maatschappij.html

UWV. (2016). *Arbeidsvermogen wajong 2015*. Geraadpleegd van https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-812037.pdf

van der Meulen, M. (2018, 20 april). *De Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM)*. Geraadpleegd op 8 januari 2021, van <https://www.movisie.nl/tool/zelfredzaamheid-matrix-zrm>

Vermeulen, P. (2009). Autisme als contextblindheid (1ste ed.). Leuven, België: Acco.

Vilans. (2017, 29 augustus). *6 instrumenten voor het meten van zelfredzaamheid*. Geraadpleegd op 28 november 2020, van https://www.vilans.nl/artikelen/zelfredzaamheid-meten

Vilans - Zorg voor Beter, Mast, J., Wijenberg, E., & Minkman, M. (2014). *Zo zelfredzaam*. Geraadpleegd van https://www.zorgvoorbeter.nl/docs/PVZ/vindplaats/Zelfredzaamheid/Zo\_zelfredzaam.pdf

Wylie, P., Beardon, L., & Heath, S. (2014). *Very Late Diagnosis of Asperger Syndrome (Autism Spectrum Disorder)*. New York, Verenigde Staten: Macmillan Publishers.

# 8. Bijlagen

## 8.1 Vignetten

Flowcharts

Pakket

van 9/15 boeken

Kijk of restauratie

noodzakelijk is

Zonder gebreken

Met gebreken

Restaureren

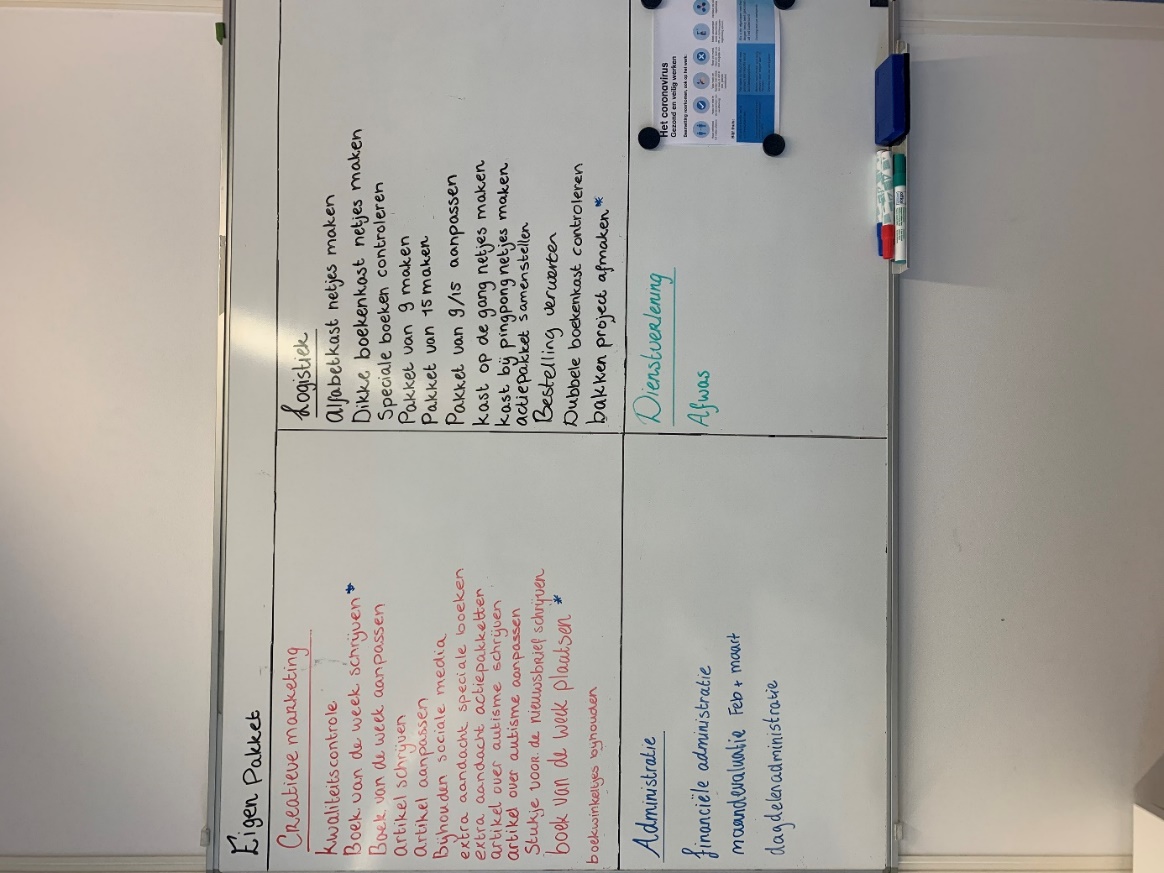
Fotografie

Beschrijven in word

Invoeren in webshop

Alfabetkast

Taak categorieën



Aanwezigheidslijst

|  |  |
| --- | --- |
| **Stichting Boekenwerk Aanwezigheidslijst** | |
| **Maand** |  |
| **Naam** |  |

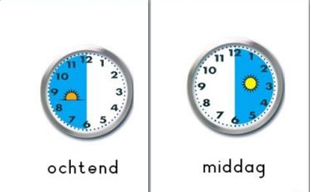
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dag** | **Datum** | **Categorieën** | **Omschrijving werkzaamheden** |
| **Maandag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Woensdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Donderdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Vrijdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dag** | **Datum** | **Categorieën** | **Omschrijving werkzaamheden** |
| **Maandag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Woensdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Donderdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |
| **Vrijdag**  **Begin tijd:** |  |  |  |

Kwaliteitscheck



Dagdelen



Journaals



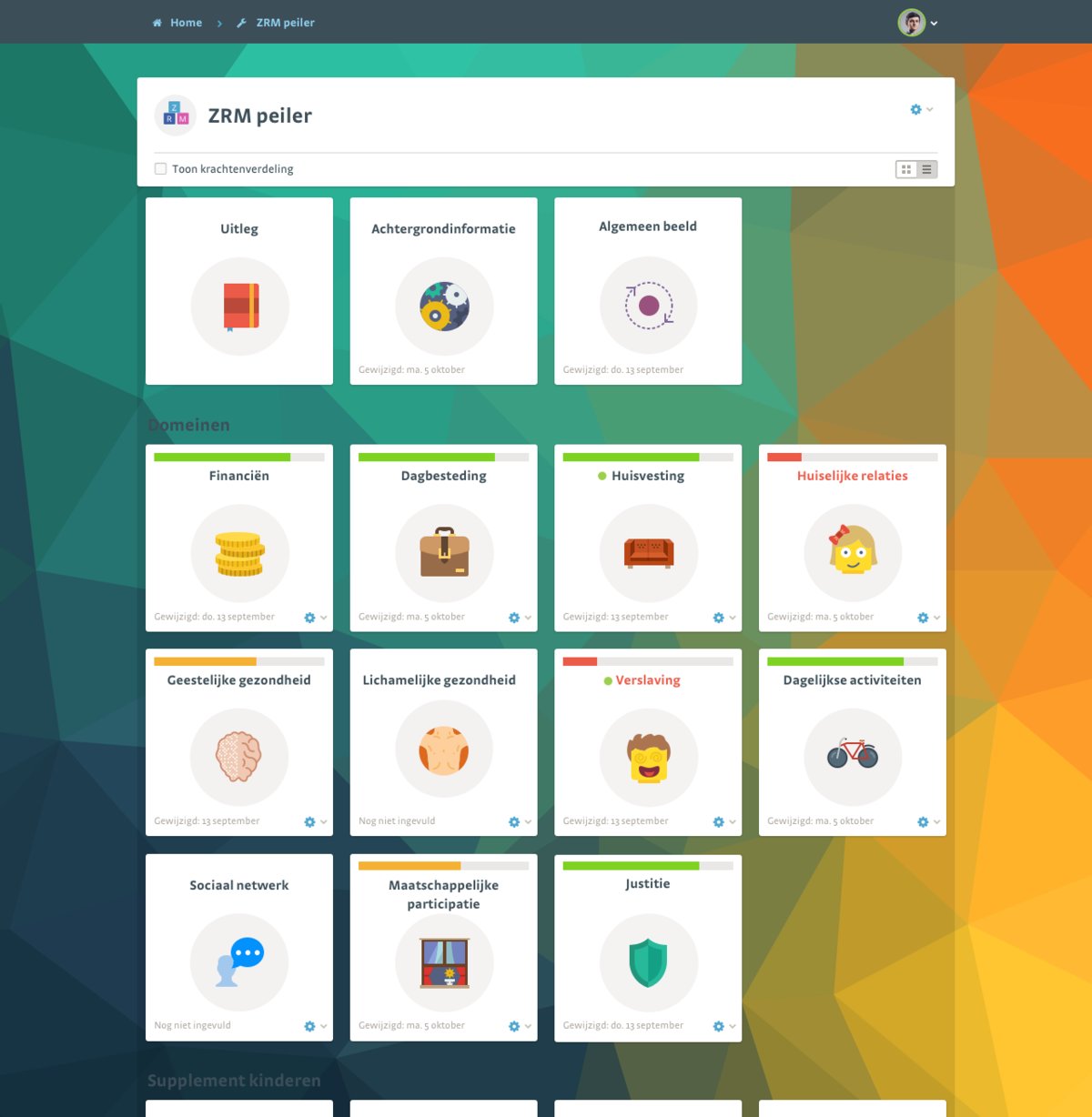
Individuele gesprekken



Sollicitatietraining



Zelfredzaamheidsmeting (test)



Evaluatiegesprekken



Enquêtes



Praktijklessen



## 8.2 Topiclijst

Werk en Opleiding

* Hoelang zit je al in traject bij Stichting Boekenwerk?
* Heb je hiernaast nog activiteiten die te maken hebben met werk of een opleiding?
* Heb je al eerder trajecten gedaan die te maken hebben met werk of een opleiding?
* Kun je iets vertellen over je eigen talenten/werkinteresses?
* Hoe schat jij de kwaliteit van jouw eigen werk in? Kun je dat eens uitleggen?
* Hoe schat jij jouw werktempo in?
* Hoe is jouw belastbaarheid? (aantal uur dat je kan werken)

Zelfredzaamheid

* Hoe zou jij jouw zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt omschrijven?
* Als jij jezelf een cijfer mag geven op een schaal van 1 tot 10 waarbij 10 volledig zelfredzaam is wat voor cijfer geef jij jezelf dan?
* Kun je uitleggen hoe je aan dat cijfer bent gekomen?
* Ben je tevreden met dit cijfer? Waarom wel/ waarom niet?
* Ben je van mening dat jij je ontwikkeld hebt op het gebied van jouw zelfredzaamheid?
* Zou jij jouw zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt willen vergroten?
* Waarom wel/ waarom niet?
* Waar loop je tegenaan bij jouw eigen zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt?
* Wat denk je nodig te hebben om jouw zelfredzaamheid te verbeteren?

Tijdsbesteding

* Zijn er dingen waar je veel tijd aan besteedt?
* Hoe ga jij om met afspraken maken?
* Hoe gaat het plannen en organiseren bij jou?
* Kun je eens vertellen hoe je dat nu aanpakt?
* Wat gaat er goed en wat minder?
* Ben je tevreden met hoe dat nu gaat?
* Waarom wel/ waarom niet?
* Waar loop je zoal tegenaan bij het plannen van jouw tijd?
* Wat denk je nodig te hebben om dat te optimaliseren/ verbeteren?

Basale ADL

* Hoe zou jij je klaarmaken voor een kennismaking bij een bedrijf?
* Vind je het lastig om je te kleden naar een gelegenheid zoals een kennismaking?
* Waarom wel? / Waarom niet?
* Zou jij jezelf omschrijven als representatief?
* Waarom wel/ waarom niet?
* Lukt het jou om je persoonlijke hygiëne op orde te houden?
* Waarom wel/ waarom niet?
* Zou Stichting Boekenwerk je hierbij kunnen begeleiden? Zo ja, hoe zou jij daarin begeleidt willen worden?

Instrumentele ADL

* Hoe leg jij contact met organisaties?
* Zijn er dingen waar je tegenaan loopt bij het contact opnemen?
* Bel of mail je wel eens met organisaties? Waarom wel? / waarom niet?
* Hoe vind jij het om dat te doen?
* Kun je eens vertellen hoe je dat aanpakt?
* Ben je tevreden met hoe dat nu gaat?
* Loop je ergens tegen aan wanneer je contact hebt met een organisatie?
* Kun je uitleggen waarom wel/ waarom niet?
* Zou Stichting Boekenwerk je hierbij kunnen begeleiden? Zo ja, hoe zou jij daarin begeleidt willen worden?

## 8.3 Toestemmingsformulier

**Onderzoeksvraag van het onderzoek: “Hoe ervaren de deelnemers van Stichting Boekenwerk hun zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt en wat kan Stichting Boekenwerk doen om deze te optimaliseren?”**

Verantwoordelijke onderzoek: Evy Brom

Deelnemer: De geïnterviewde is ingelicht over de aard, de methode en het doel van het onderzoek op een voor hem of haar duidelijke manier. De deelnemer stemt in met het opnemen van het interview met een voicerecorder en dat de gegevens en resultaten van het onderzoek geheel anoniem en vertrouwelijk gebruikt, opgeslagen en gepubliceerd zullen worden. De deelnemer is ingelicht over de bewaartermijn van 10 jaar na afloop van dit onderzoek. De deelnemer stemt vrijwillig in voor deelname en resterende vragen zijn door de onderzoeker naar tevredenheid beantwoord. De deelnemer weet dat hij of zij ten alle tijden mag stoppen met de deelname.

Naam deelnemer: …………….

Datum: ………….

Handtekening deelnemer: ……….

Onderzoeker: De onderzoeker heeft een mondelinge en schriftelijke toelichting gegeven over het onderzoek door middel en een gesprek voorafgaand aan het interview. Resterende vragen zijn naar vermogen door de onderzoeker beantwoord. De deelnemer zal bij een eventuele voortijdige beëindiging van deelname geen nadelige gevolgen ervaren.

Naam onderzoeker: …………

Datum: …………

Handtekening onderzoeker: …………

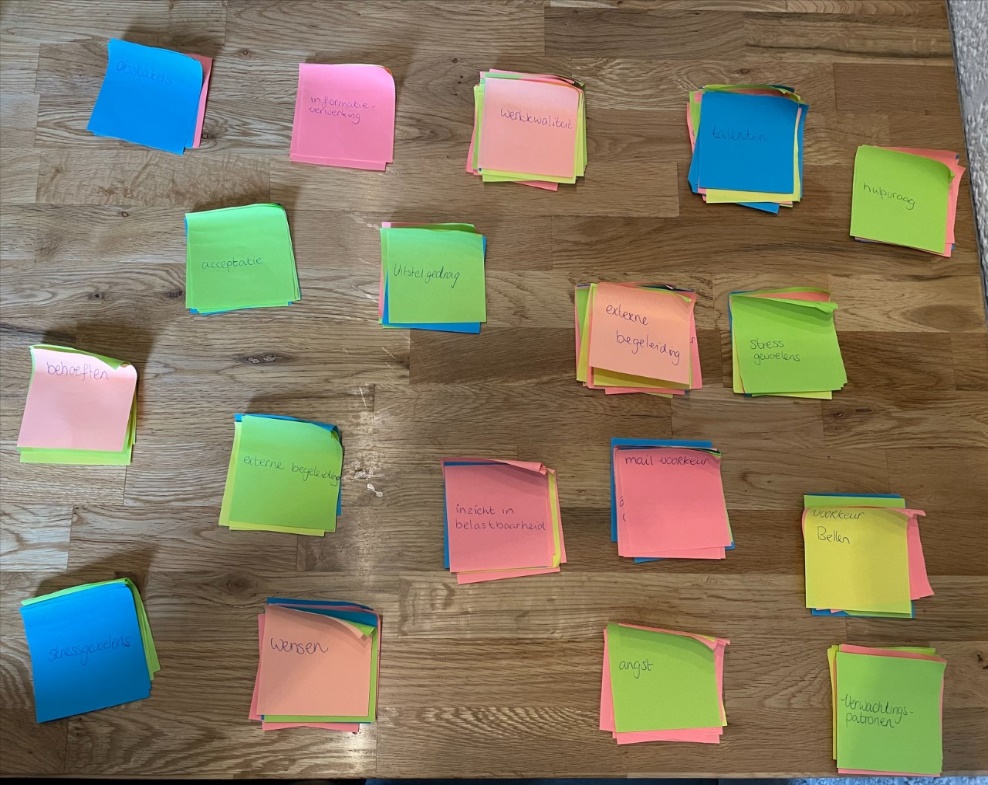
## 8.4 Analyseplan

Allereerst zijn de respondenten benaderd en hebben zij informatie gekregen over het onderzoek. Zij zijn gevraagd om na te denken over hun deelname aan het onderzoek. Vervolgens hebben zij via de mail de vraag gekregen of zij willen deelnemen. Wanneer een deelnemer aangaf mee te willen werken aan het onderzoek werd er een afspraak gemaakt voor het afnemen van het interview. Voorafgaand aan het interview hebben zij het toestemmingsformulier getekend waarin zij toestemming gaven om het interview op te nemen, te verwerken en te gebruiken voor het onderzoek. Na het tekenen is het interview afgenomen en zijn er audio opnames gemaakt. Na het interview zijn de audio opnames getranscribeerd. Na het transcriberen van de interviews moeten er open codes worden toegevoegd. Dit wordt gedaan door kenmerkende stukken tekst te verbinden aan een code. Alle codes worden achter de stukken tekst geplaatst zodat duidelijk is welke code bij welk stukje tekst hoort. Zie hieronder een voorbeeld van een stuk transcript met de open codes.

|  |  |
| --- | --- |
| **INTERVIEWER:** Oke en jouw werktempo, Hoe schat je dat in? |  |
| **R5:** haha laag. | Laag werktempo |
| **INTERVIEWER:** oke En hoe kom je daarbij ? |  |
| **R5:** Weer het perfectionisme. | perfectionisme |
| **INTERVIEWER:** oke dus eigenlijk zeg je dat jouw werkkwaliteit heel hoog ligt door jouw perfectionisme maar dat zorgt er dan dus ook voor dat je werktempo laag ligt voor jouw gevoel? |  |
| **R5:** Uhm, nou ja, ik heb altijd heel langzaam gewerkt. Het is zeker. Op school was dat wel heel duidelijk vastgesteld. | Herkenning langzaam werktempo vanuit vroeger |
| **INTERVIEWER:** Dus eigenlijk is het voor jou heel herkenbaar vanuit het verleden. |  |
| **R5:**  Ja, ik let er nu veel minder op. Ik krijg er nu veel minder over te horen, maar ik kan me niet voorstellen dat ik één van de snellere deelnemers ben. | Vergelijkt zichzelf met anderen |
| **INTERVIEWER:** Oke helder. En jouw belastbaarheid kun je daar iets over vertellen?, want dat is een term die we natuurlijk heel vaak gebruiken bij stichting Boekwerk. En hoe zie jij dat voor jezelf op dit moment? |  |
| **R5:**  Uhm. Dat verschilt heel veel per dag en over het algemeen. Ja, ik heb eigenlijk geen idee hoe dat hoe ik daarin sta tegenover de andere deelnemers uhmm Ik vind het moeilijk om te stoppen als het te veel wordt. | Wisselende belastbaarheid  Vergelijkt belastbaarheid met anderen  Grenzen aangeven moeilijk |

Na het open coderen kan er axiaal gecodeerd worden. Bij het axiaal coderen is er onderscheid gemaakt tussen de verschillende codes. Dit wil zeggen dat er onderscheid gemaakt is tussen hoofd- en subcodes. Ook zijn fragmenten met dezelfde codes aan elkaar gekoppeld. Dit is gedaan door alle losse codes op post-its te schrijven en deze vervolgens in bij elkaar te leggen. Deze post-its vormen dan samen een categorie. Deze categorie krijgt een overkoepelende term. Deze term wordt ook wel de axiale code genoemd.





Na het axiaal coderen is de volgende stap het selectief coderen. Tijdens het selectief coderen wordt er gekeken welke codes relevant zijn. De codes die relevant zijn worden overzichtelijk gemaakt door middel van een codeboom zoals je kunt zien in het schema hieronder.

## 8.5 Codeboom

## 8.6 Ethische verantwoording

Gedurende dit onderzoek zijn de gedragscodes van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) als richtlijn gebruikt voor het ethisch handelen. Deze gedragscode bestaat uit een aantal basisprincipes waar een onderzoeker zich aan moet houden. De basisprincipes die staan beschreven in het NIP zijn: verantwoordelijkheid, integriteit, respect en deskundigheid. Aan de hand van deze basisprincipes zal de ethische verantwoording worden beschreven.

***Verantwoordelijkheid***

Gedurende dit onderzoek heeft de onderzoeker zich verantwoordelijk opgesteld richting de respondenten en de data die verzameld is tijdens het onderzoek. Om de privacy van de respondenten te waarborgen is alle data geanonimiseerd. De interviews die zijn afgenomen zijn verwerkt in een transcript. In deze transcripten zijn de namen van de respondenten, eventuele andere namen en informatie die de identiteit van de respondent zou kunnen weggeven, geanonimiseerd. Ook zijn de transcripten, met uitzondering van een stuk van een transcript in het analyseplan, enkel door de onderzoeker bekeken. Om verkeerd gebruik van de verzamelde data te voorkomen, zal de data op een veilige plek, die alleen toegankelijk is voor de onderzoeker, worden bewaard. De verzamelde data moet 10 jaar bewaard worden door de onderzoeker. Alle respondenten hebben voorafgaand aan de interviews een toestemmingsformulier getekend waarin dit staat vermeld. Daarnaast is er ook om mondelinge toestemming gevraagd. Dit is op de audio opnames te horen.

***Integriteit***

De onderzoeker is transparant geweest naar de deelnemers en heeft zich integer opgesteld. Zo hebben de deelnemers eerst uitleg gekregen over het onderzoek. Daarna hebben zij de tijd gekregen om na te denken over hun deelname. Na een schriftelijke kennisgeving van de deelnemers is er een afspraak gemaakt voor het afnemen van de interviews. Voorafgaand aan het interview zijn eventuele vragen door de onderzoeker beantwoord. Ook is het toestemmingsformulier zorgvuldig doorgenomen met de deelnemer. In het toestemmingsformulier staat vermeld dat een deelname vrijwillig is en dat de deelname ten alle tijden kan worden beeindigd zonder dat hier negatieve gevolgen voor de deelnemer uit voortkomen. De deelnemer is op de hoogte van het feit dat de onderzoeker nog niet is afgestudeerd en het onderzoek onderdeel is van een scriptie.

***Respect***

De onderzoeker heeft respectvol gehandeld naar zowel de deelnemers als de opdrachtgever. Er is ten allen tijde rekening gehouden met de grenzen van de deelnemers. De onderzoeker heeft zich flexibel opgesteld naar de deelnemers bij de afname van de interviews. Er is aangegeven dat de deelnemers mogen stoppen met het interview of het gehele onderzoek wannneer een deelnemer dit wenst.

***Deskundigheid***

De onderzoeker van dit onderzoek is zich bewust van haar deskundigheid. Dit onderzoek is onderdeel van het afstuderen voor de opleiding Toegepaste Psychologie. De onderzoeker heeft in de verschillende studiejaren meerdere rapporten en een ander onderzoek geschreven. Hierdoor heeft de onderzoeker ervaring op kunnen doen met de verschillende methodes die gebruikt worden in dit onderzoek.

## 8.7 Opvragen ruwe data

Indien u de ruwe data van dit onderzoek wenst in te zien kan deze opgevraagd worden bij de onderzoeker. Dit kunt u doen door een e-mail te sturen naar:

[Evy.Brom@hotmail.com](mailto:Evy.Brom@hotmail.com)

De ruwe data is geanonimiseerd zodat deze niet herleid kan worden naar de deelnemers van dit onderzoek.