

DE IMPLEMENTATIE VAN WOONSTART BEVORDEREN

Een onderzoek bij een beschermde woonvorm van Cosis



Auteur: Lisa van den Heuvel

Datum: 1 juni 2020

De implementatie van Woonstart bevorderen

Een onderzoek bij een beschermde woonvorm van Cosis

Afstudeerscriptie Bachelor Toegepaste Psychologie

Lisa van den Heuvel

Studentnummer: 357237

l.van.den.heuvel@st.hanze.nl

Hanzehogeschool Groningen

Academie voor Sociale Studies

Toegepaste Psychologie

Afstudeerbegeleider: Inge Noback

Opdrachtgever: Jacoline van der Slot,

Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen psychische beperkingen

1 juni 2020, Fluitenberg

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘De implementatie van Woonstart bevorderen, een onderzoek bij een beschermde woonvorm van Cosis’ die is geschreven in het kader van mijn afstudeertraject van de Bachelor Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool te Groningen. Deze scriptie is geschreven in opdracht van Jacoline van der Slot, onderzoeker bij het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen. De scriptie is tevens geschreven voor Cosis, een organisatie die zich inzet voor mensen met psychische en verstandelijke beperkingen. Het onderzoek van deze scriptie heeft zich gericht op Woonstart, een visie van Cosis die op beschermde woonvormen wordt geïmplementeerd. Er is onderzocht op welke manier de implementatie van Woonstart kan worden bevorderd. Het onderzoek is uitgevoerd bij een van de beschermde woonvormen van Cosis en vond van februari tot juni 2020 plaats.

Mijn interesse in het ondersteunen van mensen met psychische en verstandelijke beperkingen heeft ervoor gezorgd dat ik deze opdracht graag uit wilde voeren. Ik ben van mening dat ieder individu een kans verdient om naar wens te participeren in de samenleving, ook mensen met psychische of verstandelijke beperkingen. Met deze scriptie hoop ik een bijdrage te hebben geleverd aan het in kaart brengen van hoe hun participatie verder vergoot kan worden. Ik heb veel geleerd gedurende dit traject en heb de samenwerking met de verschillende betrokken als prettig ervaren. Het afstudeertraject heeft voor een mooie afsluiting van vier leerzame jaren aan de opleiding Toegepaste Psychologie gezorgd.

Bij deze wil ik een aantal personen bedanken. Allereerst bedankt ik Jacoline van der Slot voor het vertrouwen dat ze in mij had om deze opdracht succesvol uit te voeren en voor haar ondersteuning gedurende het traject. Daarnaast bedank ik mijn afstudeerbegeleider Inge Noback voor het delen van haar kennis en het bieden van fijne begeleiding gedurende het traject. Mijn dank gaat ook uit naar Cosis, medewerkers hier stonden altijd klaar om mijn vragen te beantwoorden en te helpen waar mogelijk. Ten slotte bedank ik de medewerkers van de beschermde woonvorm voor hun medewerking en openheid. Zonder hen had ik dit onderzoek niet kunnen uitvoeren.

Ik wens u veel leesplezier,

Lisa van den Heuvel

Fluitenberg, 24 mei 2020

Samenvatting

Maatschappelijke participatie is in de huidige samenleving een steeds belangrijker fenomeen geworden. Voor mensen met psychische en/of verstandelijke beperkingen kan participatie een grote uitdaging zijn, zij hebben ondersteuning nodig bij hun maatschappelijk herstel. Cosis is een organisatie die mensen met psychische en verstandelijke beperkingen ondersteunt bij hun wensen en behoeften richting herstel. Zij hebben hiervoor een visie ontwikkeld genaamd Woonstart. Woonstart wordt op beschermde woonvormen al toegepast maar Cosis wil de implementatie ervan bevorderen. In opdracht van het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen is onderzoek gedaan naar hoe de implementatie volgens medewerkers van een beschermde woonvorm kan worden bevorderd. Er werd beoogd in kaart te brengen wat de werkzame elementen en verbeterpunten bij de implementatie zijn. De volgende onderzoeksvraag is hierbij opgesteld: *‘Wat heeft ertoe geleid dat de medewerkers van de beschermde woonvorm actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart en waar is verbetering mogelijk?’*. Om tot een antwoord op de onderzoeksvraag te komen zijn halfgestructureerde interviews met zeven medewerkers van dezelfde beschermde woonvorm van Cosis afgenomen. Het betrof de leidinggevende, drie D-begeleiders, twee B-begeleiders en een IRB-counselor. De interviews zijn telefonisch en in een geval via beeldbellen afgenomen, Nederland kampte op het moment van dit onderzoek met COVID-19 waardoor het niet mogelijk was dat interviewer en respondent elkaar in persoon zagen. Er is een van tevoren opgestelde topiclijst gebruikt. De interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd met Atlas.ti.

Uit het onderzoek zijn de volgende werkzame elementen naar voren gekomen: het vestigen van aandacht op Woonstart, ondersteuning van de IRB-counselor, bereidheid van de medewerkers, een leidinggevende die de visie uitdraagt, het gevoel dat de verandering noodzakelijk is, voldoende informatie die herhaald werd, het ontvangen van positieve feedback en het inzicht dat Woonstart een meerwaarde vormt en binnen de huidige werkwijze past. Deze elementen hebben er volgens medewerkers voor gezorgd dat zij actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart. Er is volgens medewerkers verbetering mogelijk door te kijken naar de volgende zaken: de aandachtfunctionaris en ervaringsdeskundige een actievere en duidelijkere rol geven, medewerkers meer betrekken bij het proces rondom de implementatie, informatie rondom Woonstart duidelijker en overzichtelijker formuleren en presenteren, het ontwikkelen van een meetinstrument dat het werken met Woonstart inzichtelijker maakt en het passender maken van de Woonstartkoffer en het cursusaanbod voor cliënten.

Op basis hiervan wordt aanbevolen om Woonstart en hetgeen het omvat duidelijker te formuleren en overzichtelijker te ordenen. Tevens wordt aanbevolen om een meetinstrument te ontwikkelen dat voor medewerkers inzichtelijk maakt hoe zij met Woonstart werken. Ten derde wordt aanbevolen om de werkzame elementen inzichtelijk te maken voor medewerkers door middel van een factsheet dat bij dit onderzoek is ontworpen, deze kan op beschermde woonvormen worden verspreid. Ten slotte wordt aanbevolen om de Woonstartkoffer passender te maken bij de werkwijze van medewerkers en om het cursusaanbod voor cliënten overzichtelijker te presenteren.

Abstract

Social participation has become an increasingly important phenomenon in today's society. Participation can be a major challenge for people with mental and psychological disabilities, they need support in their social recovery. Cosis is an organization that supports people with mental and psychological disabilities in their wishes and needs towards recovery. They have developed a vision for this called Woonstart. Woonstart is already being applied in protected housing forms, but Cosis wants to improve its implementation. Commissioned by the Research Group for Social Participation of People with Mental Disabilities, research was carried out into how employees of the protected housing forms think the implementation can be improved. The aim was to identify the effective elements and points for improvement. The following research question has been formulated: *'What has led the employees of the protected housing form to actively work with Woonstart and on which aspects is improvement possible?'*. In order to answer the research question, semi-structured interviews were conducted with seven employees of the same protected Cosis housing. This included the manager, three D-supervisors, two B-supervisors and an IRB-counselor. The interviews were conducted by telephone and in one case via video calling. At the time of this investigation the Netherlands was struggling with COVID-19, which made it impossible for interviewer and respondent to see each other in person. A predefined topic list has been used. The interviews were recorded, transcribed and analyzed with Atlas.ti.

The research revealed the following effective elements: drawing attention to Woonstart, being supported by the IRB-counselor, willingness of the employees, a manager who propagates the vision, the feeling that the change is necessary, sufficient information that is repeated, receiving positive feedback and the insight that Woonstart provides added value and fits within the current working method. According to employees, these elements have ensured that they work actively with Woonstart. According to employees, improvement is possible by looking at the following points: giving the attention-officer and experience-expert a more active and clear role, involving the employees more in the process surrounding the implementation, formulating and presenting the information about Woonstart more clearly, developing a measuring instrument that makes working with Woonstart more transparent and making the Woonstartkoffer and the range of courses for clients more fitting.

Based on this, it is recommended that the formulation of Woonstart and what it includes will be put away more clearly. It is also recommended to develop a measuring instrument that makes it clear to employees how they work with Woonstart. Thirdly, it is recommended to make the working elements transparent for employees by means of a factsheet that has been designed for this study, which can be distributed within protected housing forms.

Finally, it is recommended to make the Woonstartkoffer more appropriate for the working methods of employees and to present the course offerings for clients in a clearer way.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	10
1.1	Participeren met een beperking.....	10
1.2	Cosis.....	11
1.2.1	Bestaande benaderingen.....	11
1.2.2	Woonstart.....	12
1.2.3	De implementatie van Woonstart en het huidige onderzoek.....	13
1.2.4	Eerder onderzoek naar Woonstart.....	14
1.3	Verandering binnen organisaties	14
1.3.1	Het implementatieproces van veranderingen	14
1.3.2	Bevorderende factoren bij het implementatieproces.....	15
1.3.3	Barrières bij het implementatieproces.....	15
1.4	Opdrachtgever.....	16
1.5	Doelstelling.....	16
1.6	Onderzoeksvraag & deelvragen	17
2	Methodologie	18
2.1	Dataverzameling & Procedure	18
2.2	Respondenten	19
2.3	Topiclijst	19
2.4	Data-analyse	20
2.5	Validiteit & betrouwbaarheid.....	21
3	Resultaten.....	22
3.1	Deelvraag 1.....	22
3.2	Deelvraag 2.....	27
4	Conclusie	32
5	Discussie	35
5.1	Gevolgen van COVID-19 voor de dataverzameling	35
5.2	De generaliseerbaarheid van het onderzoek	35
5.3	De respondenten.....	36
5.4	Onduidelijkheid omtrent de formulering van Woonstart	36
5.5	Opvallende uitkomsten	36
5.6	Suggesties vervolgonderzoek	37
6	Aanbevelingen	39
	Literatuurlijst	41

Bijlage 1: Overzicht Woonstartkoffer	45
Bijlage 2: Interviewschema	47
Bijlage 3: Codebomen	51
Bijlage 4: Factsheet.....	53

1. Inleiding

De huidige samenleving wordt een participatie samenleving genoemd, een term die de koning in 2013 introduceerde. Hiermee wordt een samenleving bedoeld waarin mensen steeds meer zelf doen en minder afhankelijk zijn van de overheid. Burgers moeten er meer voor elkaar zijn, iemand die hulp nodig heeft moet dit in eerste instantie in de eigen omgeving zoeken (De Bruijn, 2017). Maatschappelijke participatie is hierin een belangrijk thema, mensen worden in hun kracht gezet en participeren naar eigen vermogen. Hier sluit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) die in 2007 van kracht ging bij aan. Het doel van de wet is om actief burgerschap, sociale samenhang, zelfredzaamheid en participatie te stimuleren (Van Houten, Tuynman, & Gilsing, 2008). De veranderingen in de samenleving hebben effect op iedereen, waarbij het effect op mensen met een beperking nog wel het grootst kan zijn. Mensen met verstandelijke en psychische beperkingen krijgen niet meer automatisch hun leven lang volledige zorg, er wordt gekeken naar wat zij zelf kunnen regelen en doen (Verschoor, 2015). Angst-, stemmings-, schizofreniespectrum- en persoonlijkheidsstoornissen zijn voorbeelden van psychische beperkingen. Bij een verstandelijke beperking kan iemand licht, matig of ernstig beperkt zijn. De ervaren last en de ondersteuningsbehoeften van mensen met een beperking lopen erg uiteen (Nevid, Rathus, & Greene, 2017).

1.1 Participeren met een beperking

Individen met verstandelijke en psychische beperkingen komen vaak buiten de maatschappij terecht, wat inhoudt dat het hen niet lukt om volledig maatschappelijk en sociaal te participeren (Cosis, z.d). Uit onderzoek blijkt dat participatie gaat over het gevoel erbij te horen, op eigen voorwaarden kunnen deelnemen, persoonlijke en maatschappelijke verantwoordelijkheden dragen, kansen benutten en een actieve en betekenisvolle rol hebben (Hammel et al., 2008). De ondersteuningsbehoeften van mensen met psychische en verstandelijke beperkingen hebben veelal betrekking op hulp bij het leren leven met de beperking, herstelgerichte zorg en ondersteuning bij pogingen tot maatschappelijk, persoonlijk en sociaal herstel. Ze willen als 'normale burger' worden beschouwd (Oudenampsen & de Gruijter, 2005).

De invoering van de WMO heeft ertoe geleid dat gemeenten nu verantwoordelijk zijn voor het inschatten van de hulpvraag van cliënten in onder andere de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ). De gemeenten zijn verplicht om beperkingen die cliënten ervaren met hun zelfredzaamheid weg te nemen en hen te ondersteunen bij deelname aan de maatschappij. Cliënten in de GGZ die voorheen begeleid of beschermd woonden moeten steeds zelfstandiger gaan wonen (Van Houten, Tuynman, & Gilsing, 2008).

Hierdoor moet er veel veranderen in de zorg, het moet voor zorgverleners automatisme worden om waar mogelijk te focussen op herstel en rehabilitatie (Wester, De Heer-Wunderink, & Boonstra, 2014). Dit vergt van professionele hulpverleners een nieuwe aanpak, waar zij voorheen druk waren met het 'zorgen' en 'behandelen van de beperking', wordt nu van hen verwacht dat ze de maatschappelijke participatie van hun cliënten vergroten (Korevaar, Dröes, & Van Wel, 2014).

1.2 Cosis

Dit onderzoek vindt plaats bij Cosis, een organisatie die op dit moment middenin de ontwikkelingen in de maatschappij staat en zich richt op volwassenen en kinderen met psychische en verstandelijke beperkingen. De organisatie is gevestigd in Groningen en Drenthe en biedt op verschillende manieren ondersteuning (Cosis, 2020). De missie van Cosis is 'Op weg naar herstel voor iedereen'. Herstel kan betekenen dat een cliënt zelfstandig(er) gaat wonen, zelfstandig het huishouden doet of dagbesteding vindt. Het draait om het (opnieuw) leiden van een betekenisvol leven. Cosis beschikt over verschillende woonvormen waar cliënten passende ondersteuning krijgen (Cosis, 2019-a). Cliënten die op termijn zelfstandig(er) willen wonen kunnen bij beschermde woonvormen terecht, zij krijgen hier de begeleiding die nodig is om dit te bewerkstelligen. Cliënten wonen samen in een woonsetting, hebben een eigen kamer en delen een aantal ruimtes met elkaar. Op de woonvormen wonen volwassenen met psychische problematiek, het gaat hier onder andere om depressie, schizofrenie, PTSS, persoonlijkheidsstoornissen, hechtingsproblematiek en autismespectrumstoornissen. De bewoners hebben altijd een psychische beperking in combinatie met een andere beperking, zoals verslaving, een verstandelijke beperking of gedragsproblemen (Cosis, 2019-a).

1.2.1 Bestaande benaderingen

Twee benaderingen die Cosis gebruikt om cliënten te ondersteunen zijn de Herstelondersteunende Zorg (HOZ) en de Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB). De HOZ richt zich op het persoonlijk en maatschappelijk herstel van cliënten. Hoop, optimisme, bescheidenheid van de hulpverlener, eigen kracht van de cliënt en ervaringsdeskundigheid staan centraal. Cliënten hebben de regie en bepalen op welk vlak en hoe ze willen herstellen (Hendriksen-Favier, Nijnsens, & van Rooijen, 2012). De IRB is een methodiek die cliënten helpt bij het onderzoeken van hun wensen op het gebied van werken, wonen, leren en sociale contacten. Het helpt hen bij het zelfstandig maken van keuzes en het realiseren van (participatie)doelen. Dit wordt gedaan door gebruik te maken van verschillende modules die aansluiten bij de fases van rehabilitatie (verkennen, kiezen, krijgen of behouden) waarin de cliënt zit, zie afbeelding 1.

Voor iedere module zijn handleidingen, oefenboeken en werkbladen voor de gebruiker beschikbaar (Korevaar et al., 2014). Deze benadering is ontstaan vanuit het inzicht dat mensen met psychische en verstandelijke beperkingen op veel maatschappelijke gebieden als volwaardig burger kunnen participeren, maar dat dit in de complexe samenleving waarin we ons bevinden niet vanzelf gaat (Korevaar et al., 2014). Uit onderzoek is gebleken dat IRB een bijdrage kan leveren aan het behalen van doelen die cliënten zelf hebben opgesteld (Van Busschbach et al., 2016).

Modules Individuele Rehabilitatie Benadering

Het scheppen van een band
Doelvaardigheid beoordelen en bespreken
Doelvaardigheid ontwikkelen
Het stellen van een rehabilitatiedoel
Functionele diagnostiek
Hulpbrondiagnostiek
Planning
Vaardigheidsles en toepassing stappenplan
Hulpbronnen creëren, verkrijgen en gebruiken
Casemanagement
Vlugge variant

Afbeelding 1: Modules Individuele Rehabilitatie Benadering

1.2.2 Woonstart

In 2016 heeft Cosis een nieuwe visie genaamd Woonstart geïntroduceerd. Vanuit deze visie wordt gekeken naar alles wat op het gebied van begeleiding en training kan worden gedaan om cliënten te ondersteunen bij hun herstel. Het is ontstaan vanuit de gedachte dat veel mensen die al een langere tijd beschermd wonen wellicht net zo goed of beter af zijn als zij zelfstandig(er) wonen. Cosis heeft de uitgangspunten van de HOZ en IRB gebruikt bij het vormgeven van Woonstart. Volgens een beleidsmedewerker van Cosis is de HOZ geen methodiek, het beschrijft uitgangspunten voor de zorg maar niet hoe ermee gewerkt kan worden. De IRB wordt daarom gebruikt om de uitgangspunten van de HOZ vorm te geven. Woonstart is de benaming van de combinatie van de twee benaderingen, het is volgens een beleidsmedewerker van Cosis de werknaam die binnen Cosis wordt gebruikt (persoonlijke communicatie, 18 mei 2020). Er zijn veel overeenkomsten tussen de IRB en Woonstart, maar het verschil zit in de focus. Woonstart focust op het aanleren van nieuwe vaardigheden en het vergroten van zelfstandigheid zodat cliënten op termijn zelfstadig(er) kunnen wonen, de IRB focust meer op het algemeen functioneren (Speelman & Stam, 2020). Een IRB-counselor van Cosis geeft aan dat er met Woonstart meer wordt gewerkt met doel- en actieplannen. Waar voorheen veel voor cliënten werd gedaan, moeten zij nu zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun herstel. Medewerkers moeten hen die verantwoordelijkheid durven geven. Zij gaan met cliënten in gesprek, waarbij ze aan de cliënt vragen op welk gebied verandering gewenst is. De cliënt wordt gestimuleerd te bedenken welke stappen genomen moeten worden en hoe hij hierbij ondersteund wil worden. In tussentijdse evaluaties wordt nagegaan of de cliënt tevreden is met de voortgang en of doelen bijgesteld moeten worden. Bij Woonstart hoort een Woonstartkoffer, dit is een map met verschillende materialen die wordt gebruikt om de visie toe te passen (Cosis, 2019-b).

De thema's die erin voorkomen zijn gebaseerd op de 4 dimensies van HOZ, dit zijn: Persoonlijk herstel, Gezondheid, Dagelijks leven en Maatschappelijke rollen (persoonlijke communicatie, 12 maart 2020; Cosis, 2019-b). Bij deze thema's horen cliëntcursussen, deze zijn erop gericht cliënten vaardigheden en kennis omtrent zelfstandig(er) wonen bij te brengen. Met de Woonstartkoffer is het mogelijk om elementen van de IRB en HOZ aan te laten sluiten bij de hulpvraag van cliënten en zo in de praktijk toe te passen. Begeleiders kunnen de Woonstartkoffer fysiek meenemen naar cliënten, maar kunnen ook zonder de koffer daadwerkelijk mee te nemen elementen eruit gebruiken bij de begeleiding. Om de Woonstartkoffer inzichtelijk te maken wordt in Bijlage 1 een overzicht ervan gegeven (Cosis, 2020).

1.2.3 De implementatie van Woonstart en het huidige onderzoek

Woonstart is in 2016 geïntroduceerd en vervolgens geïmplementeerd op beschermde woonvormen, dit is niet op alle locaties op hetzelfde moment gebeurd. Cosis loopt er op dit moment tegenaan dat Woonstart niet op alle locaties goed in de werkwijze van medewerkers is geïmplementeerd. Medewerkers hebben het idee dat ze er al mee werken doordat er uitgangspunten van de IRB in terugkomen, hierdoor verdwijnt Woonstart vaak naar de achtergrond. Woonstart blijkt een onbekende term te zijn die nog niet voldoende wordt gebruikt. Ook worden cliënten niet meegenomen in de verandering, medewerkers betrekken hen niet bij Woonstart (Speelman & Stam, 2020). Om deze reden heeft Cosis het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen gevraagd om een onderzoek uit te voeren gericht op het bevorderen van de implementatie van Woonstart. In dit onderzoek wordt vanuit het medewerkersperspectief gekeken naar wat ervoor heeft gezorgd dat er op een specifieke beschermde woonvorm van Cosis actief met Woonstart wordt gewerkt en wat werkzaam kan zijn voor andere beschermde woonvormen waar minder actief met Woonstart wordt gewerkt. Tevens wordt gekeken naar wat volgens medewerkers verbeterpunten zijn bij de implementatie van Woonstart. Het is van belang om het onderzoek vanuit een medewerkersperspectief te doen aangezien dit de doelgroep is die Woonstart in de praktijk brengt. Het onderzoek vindt plaats op één beschermde woonvorm, dit is een van de eerste locaties waar Woonstart is geïmplementeerd. Uit verkennende gesprekken met de beleidsmedewerkers van Cosis, een van de begeleiders en de IRB-counselor van deze woonvorm is gebleken dat er hier actief wordt gewerkt met Woonstart (persoonlijke communicatie, 9 & 12 maart 2020). Zo kijken de medewerkers per cliënt naar wat de doelen zijn en hoe Woonstart daarin een rol kan spelen. Daarnaast vragen de medewerkers de IRB-counselor en de ervaringsdeskundige om hulp om samen met de cliënten naar herstel te kijken, iets dat belangrijk is bij Woonstart. De medewerkers kijken actief naar de mogelijkheden van cliënten en naar hoe cliënten zelfstandiger kunnen wonen.

1.2.4 Eerder onderzoek naar Woonstart

Er is al eerder onderzoek verricht naar hoe de implementatie van Woonstart binnen Cosis kan worden bevorderd. Het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen heeft een kwantitatief onderzoek uitgevoerd om in kaart te brengen hoe cliënten van beschermde woonvormen scoren op bepaalde aspecten die te herleiden zijn naar Woonstart (kwaliteit van leven, herstelproces, zelfredzaamheid, participatie, sociaal netwerk). Een belangrijke uitkomst is dat 66% van de cliënten aangeeft gemotiveerd te zijn om zelfstandig te gaan wonen. De onderzoekers en Cosis vinden dit een hoog percentage, het benadrukt het belang om cliënten ondersteuning te bieden richting meer zelfstandigheid. Een vervolgstap die uit dit onderzoek naar voren is gekomen en die past bij het huidige onderzoek is dat de betrokkenheid van medewerkers bij Woonstart vergroot moet worden (Van der Slot & Wunderink, z.d.). Het huidige onderzoek richt zich dan ook op medewerkers. In lijn hiermee hebben twee studenten van de opleiding Social Work van de Hanze Hogeschool in opdracht van het Lectoraat onderzoek gedaan naar Woonstart. Uit dit onderzoek is gebleken dat de implementatie van Woonstart door diverse redenen nog niet optimaal is verlopen. Er wordt benoemd: medewerkers die al langer bij Cosis werken vinden het lastig om met een nieuwe visite te werken, de noodzaak om met Woonstart te werken wordt niet bij alle beschermde woonvormen gevoeld, medewerkers ervaren onduidelijkheid en onwetendheid omtrent Woonstart, ze bezitten niet de vaardigheden om ermee te werken en er heerst angst voor de consequenties die het werken met Woonstart meebrengt (Speelman & Stam, 2020). Het onderzoek van Speelman en Stam (2020) richtte zich op beleidsmedewerkers en ervaringsdeskundigen, het huidige onderzoek verschilt hiervan omdat dit zich richt op het medewerkersperspectief.

1.3 Verandering binnen organisaties

Cosis heeft in 2016 een verandering binnen de organisatie doorgevoerd met de implementatie van Woonstart. Dit onderzoek richt zich op hoe het implementatieproces bevorderd kan worden, daarom is in de literatuur gezocht naar hoe een implementatieproces eruit ziet en wat bevorderende factoren en barrières zijn.

1.3.1 Het implementatieproces van veranderingen

Verandering is een element binnen organisaties dat altijd aanwezig is (Todnem By, 2005). Veranderingen zijn echter niet altijd succesvol, meer dan de helft mislukt, komt tot een stilstand of leidt niet tot het beoogde resultaat (Elving, 2005). Implementatie houdt in dat een verandering of vernieuwing in een organisatie wordt doorgevoerd, het doel van het implementatieproces is dat alle betrokkenen de verandering of vernieuwing uiteindelijk in hun werkwijze integreren (Stals, Van Yperen, Reith, & Stams, 2008). Om het doel te bereiken wordt gebruikt gemaakt van strategieën die zich richten op belemmerende en bevorderende factoren.

Uit onderzoek blijkt dat nieuwe en op effectiviteit getoetste interventies slechts beperkt worden geaccepteerd en toegepast in de werkzaamheden van hulpverleners. Dit wordt vooral veroorzaakt doordat hulpverleners verwachtingen hebben over de interventies die hen niet aanzetten tot het accepteren ervan. Een problematisch gegeven, gezien een slechte implementatie kan zorgen voor minder effectiviteit of een averechtse werking kan hebben (Berwick, 2003; Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2010).

1.3.2 Bevorderende factoren bij het implementatieproces

Het is belangrijk om de bevorderende factoren bij een implementatieproces in kaart te brengen, zodat deze benut kunnen worden (Daamen, 2015). Volgens onderzoek van Gesme en Wiseman (2010), over het implementeren van veranderingen op oncologie-afdelingen in ziekenhuizen, zijn enkele elementen cruciaal bij het implementeren van veranderingen. Ten eerste is het belangrijk om een 'shared vision' te hebben: een duidelijke visie die aan iedereen binnen de organisatie wordt gecommuniceerd en die zorgt voor een cultuur waarin men toe is aan het maken van de veranderingen die nodig zijn om richting de beoogde visie te werken. Een andere belangrijke factor is effectief leiderschap. Leaders moeten in staat zijn de verandering te begrijpen, ondersteunen, uitleggen en ervoor zorgen dat men zich eraan verbindt. Ook de volgers spelen een belangrijke rol, zij moeten open staan voor veranderingen en bereid zijn hun leider te volgen. Tevens werk het herhalen van informatie bevorderend, men moet er niet vanuit gaan dat het voldoende is om iets één keer te vermelden (Gesme & Wiseman, 2010). Ander onderzoek bevestigt dat het verspreiden van informatie van groot belang is bij de implementatie van veranderingen (Powell, 2003; Aaltonen & Ikävalko, 2002). Volgens Daamen (2015) vergroot het hebben van meer kennis over de interventie de kans dat de doelgroep deze accepteert. Berwick (2003) heeft onderzoek gedaan naar het implementeren van interventies in de gezondheidszorg. Uit dit onderzoek blijkt dat professionals een vernieuwing sneller accepteren als zij verwachten dat het hen zal helpen en een positief effect zal hebben. Tevens zal een verandering sneller worden geaccepteerd als deze past bij de huidige werkwijze, overtuigingen, behoeften, waarden en normen (Berwick, 2003).

1.3.3 Barrières bij het implementatieproces

Een belangrijk aspect bij het implementatieproces is volgens Powell (2003) het lokaliseren en aanpakken van barrières. Volgens Gesme en Wiseman (2010) zijn mensen die zich vasthouden aan de huidige situatie omdat zij de noodzaak tot verandering niet voelen het grootste obstakel. Onderzoek van Robbins en Judge (2015) stelt dat er bij veranderingen vaak weerstand ontstaat doordat men angst heeft voor het onbekende. Een andere barrière is gebrekkige communicatie over de verandering en de implementatie ervan. Als men niet goed weet wat er verwacht wordt of wat er gebeurt, worden er assumpties gemaakt.

Hierdoor wordt foutieve informatie wellicht verspreid, wat kan zorgen voor meer tegengas (Gesme & Wiseman, 2010; Aaltonen & Ikävalko, 2002; Robbins & Judge, 2015). Aaltonen en Ikävalko (2002) stellen dat de volgende factoren het implementeren bemoeilijken: een management dat een zwakke rol aanneemt, gebrek aan commitment, onduidelijkheid over de implementatie en de strategie, niet-toereikende vaardigheden en omgevingsfactoren die niet te controleren zijn. Het is van belang om in kaart te brengen hoe medewerkers tegen de verandering aankijken, zodat hierop ingespeeld kan worden (Gesme & Wiseman, 2010).

1.4 Opdrachtgever

De opdrachtgever van deze afstudeeropdracht is Jacqueline van der Slot, onderzoeker bij het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen van de Hanzehogeschool. Het doel van het Lectoraat is om wetenschappelijk onderzoek te combineren met de implementatie van nieuwe interventies. Dit onderzoek sluit goed bij dit doel aan, gezien onderzoek wordt gedaan naar hoe de implementatie van een nieuwe interventie in de praktijk kan worden bevorderd. Het Lectoraat werkt samen met Cosis aan een groter project gericht op het ondersteunen van mensen met psychische en verstandelijke beperkingen die (nog) niet zelfstandig wonen. Het Lectoraat is verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderzoek naar Woonstart en werkt hierbij nauw samen met Cosis. Er is gedurende het onderzoek dan ook veel contact geweest met Cosis, het onderzoek vond plaats op een van hun beschermde woonvormen en zij hebben baat bij de uitkomst ervan.

1.5 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen op welke manier de implementatie van Woonstart binnen Cosis volgens medewerkers kan worden bevorderd. Er wordt beoogd in kaart te brengen wat de werkzame elementen en verbeterpunten zijn. Er wordt getracht duidelijke aanknopingspunten te ontwikkelen die de medewerkers van Cosis kunnen ondersteunen bij het actiever werken met Woonstart. Het is belangrijk dat Woonstart op de juiste manier wordt ingezet, gezien een slechte implementatie vele negatieve gevolgen kan hebben voor cliënten. Ze krijgen niet de ondersteuning die nodig is bij hun herstel waardoor het proces naar meer zelfstandigheid en zelfredzaamheid wordt belemmerd. Gezien cliënten vaak al kortere zorgindicaties hebben dan ze voorheen zouden krijgen, is passende en goede ondersteuning van groot belang. Wanneer dit niet wordt gegeven, is er een groter risico op terugval bij cliënten die ambulant wonen (Speelman & Stam, 2020).

1.6 Onderzoeksvraag & deelvragen

Om het doel van dit onderzoek te bereiken, zijn een onderzoeksvraag en deelvragen opgesteld. De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat, luidt als volgt:

Wat heeft ertoe geleid dat de medewerkers van de beschermde woonvorm actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart en waar is verbetering mogelijk?

Om tot een antwoord op de onderzoeksvraag te komen, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Wat zijn volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm de werkzame elementen geweest die de implementatie van Woonstart op de locatie hebben bevorderd?
2. Wat zijn volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm elementen die kunnen worden verbeterd om nog actiever met Woonstart te werken?

2 Methodologie

Om tot een antwoord op de onderzoeks- en deelvragen te komen is in overleg met het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen gekozen voor de uitvoering van kwalitatief onderzoek. Middels kwalitatief onderzoek kunnen gevoelens, ervaringen en belevingen van respondenten worden onderzocht (Baarda & Bakker, 2018). Dit past bij dit onderzoek, de focus ligt op wat de respondenten als werkzaam hebben ervaren en wat in hun beleving anders kan. Volgens Brinkman en Oldenhuis (2016) is kwalitatief onderzoek geschikt om verkennend onderzoek te doen wanneer over het onderwerp nog weinig bekend is. Dit is bij het huidige onderzoek het geval, gezien er nog niet eerder vanuit het medewerkersperspectief naar de implementatie van Woonstart is gekeken. Er zijn halfgestructureerde interviews met medewerkers van een specifieke beschermde woonvorm afgenomen. Deze woonvorm is gekozen omdat medewerkers hier actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart en kan als voorbeeld dienen voor andere woonvormen. De te bespreken onderwerpen en enkele begin- en doorvragen liggen bij halfgestructureerde interviews al vast, verder wordt er gebruik gemaakt van doorvragen (Baarda & Van der Hulst, 2012).

2.1 Dataverzameling & Procedure

Tien medewerkers van de beschermde woonvorm zijn benaderd, zeven van hen hebben deelgenomen. Vanuit Cosis zijn twee respondenten aangedragen, één van hen beschikte over emailadressen van andere medewerkers. Deze medewerkers zijn per e-mail benaderd, hierin zijn het kader van het onderzoek, het doel en de manier waarop de respondent een bijdrage kon leveren uitgelegd. Twee van de benaderde medewerkers hebben, ook na een herinneringsmail, niet gereageerd op de uitnodiging tot deelname. Een andere medewerker kon niet binnen het tijdsplan van dit onderzoek deelnemen. Met de medewerkers die wilden deelnemen is afgestemd wanneer en hoe het interview plaats zou vinden. De huidige omstandigheden omtrent COVID-19 maakten het niet mogelijk om elkaar in persoon te spreken. De afname van de interviews heeft daarom bij zes van de respondenten telefonisch plaatsgevonden, bij één respondent is gebruik gemaakt van videobellen. Er is ervoor gekozen om respondenten zelf te laten bepalen of zij wilden bellen of videobellen, gezien niet alle respondenten over de mogelijkheid beschikten om te videobellen en de voorkeur per persoon verschilde. Uit onderzoek is gebleken dat respondenten het waarderen als zij de keuze krijgen en dat de voorkeur vaak uitgaat naar bellen, omdat dit het gevoel van anonimiteit vergroot (Farooq & De Villiers, 2017). De interviews hebben plaatsgevonden in de periode van 6 tot en met 17 april 2020. De gemiddelde duur van de interviews bedroeg 51 minuten.

2.2 Respondenten

De respondenten zijn werkzaam in verschillende functies binnen dezelfde beschermde woonvorm. Het betreft een IRB-counselor, leidinggevende, drie D-begeleiders en 2 B-begeleiders. De IRB-counselor is expert op het gebied van de IRB en ondersteunt medewerkers bij het werken met de IRB en Woonstart. De leidinggevende is zowel organisatorisch als zorginhoudelijk verantwoordelijk voor de beschermde woonvorm, zij stuurt medewerkers aan. D-begeleiders begeleiden een aantal cliënten op onder andere het gebied van psychisch functioneren, financiën, wonen, sociale contacten, dagbesteding en/of werk. B-begeleiders richten zich meer op de praktische ondersteuning, zij werken met cliënten aan de doelen die cliënten samen met hun D-begeleider opstellen. De non-respons bedroeg een ervaringsdeskundige en twee B-begeleiders. Er werd beoogd meer respondenten te spreken, helaas zorgden de omstandigheden omtrent COVID-19 ervoor dat het plannen van de interviews moeizaam verliep. Medewerkers hadden andere prioriteiten en hun roosters veranderden, waardoor hun beschikbaarheid beperkt was. Hierdoor is geen compleet beeld ontstaan over hoe het gehele team over Woonstart denkt. Wel is er met medewerkers van verschillende functies gesproken om een zo representatief mogelijk beeld te vormen. Omwille van de privacy wordt geen gedetailleerde informatie over de beschermde woonvorm en respondenten gegeven. Het enige dat over de woonvorm kan worden gezegd is dat het een beschermde woonvorm van Cosis in Groningen of Drenthe betreft waar cliënten met psychische problematiek in combinatie met gedragsproblemen verblijven.

2.3 Topiclijst

Er is voorafgaand aan de afname van de interviews een topiclijst opgesteld, zie bijlage 2. De topics en vragen zijn opgesteld op basis van literatuur over het implementeren van veranderingen (Berwick, 2003), bevorderende factoren en barrières bij implementaties (Gesme & Wiseman, 2010; Powell, 2003; Aaltonen & Ikävalko, 2002; Robbins & Judge, 2015) en de huidige situatie omtrent de implementatie van Woonstart. De volgende topics komen erin aan bod: Functie, Woonstart, Werkzame elementen, Verbetering, Verschil met andere locaties en Afsluitende vragen. Bij Functie werd ingegaan op de functie van de respondent. Bij Woonstart op hoe Woonstart terugkomt in de werkzaamheden van medewerkers en wat hun ervaringen ermee zijn. Bij Werkzame elementen werd ingegaan op welke elementen er volgens de medewerkers voor hebben gezorgd dat er actief met Woonstart wordt gewerkt. Bij Verbetering werd gevraagd of verbetering volgens de medewerkers mogelijk is en hoe dit kan worden bewerkstelligd. Bij Verschil met andere locaties werd gevraagd of medewerkers weten hoe Woonstart op andere locaties wordt toegepast en hoe zij denken dat andere locaties er nog actiever mee kunnen werken. Ten slotte werd bij de afsluitende vragen ingegaan op het advies dat medewerkers aan beleidsmedewerkers zouden geven en op hoe zij zouden willen dat het werken met Woonstart er over een jaar uitziet.

De introductie en afsluiting zijn tevens opgenomen in de topiclijst. Bij de introductie zijn belangrijke zaken genoemd, zoals: het onderwerp, doel en de duur van het interview en wat er met de resultaten gebeurt. Bij de afsluiting kregen de respondenten de mogelijkheid om aanvullingen te geven, dit is gedaan zodat er geen informatie werd gemist (Baarda & Van der Hulst, 2012).

2.4 Data-analyse

De interviews zijn opgenomen met een audiorecorder, teruggeluisterd en getranscribeerd. Hierbij is woordelijk getranscribeerd, waarbij versprekingen, herhalingen en stopwoordjes achterwege zijn gelaten. Dit is gedaan om het transcript zo leesbaar en helder mogelijk te maken. De gegevens zijn volledig anoniem verwerkt, wel is er met toestemming van de respondenten benoemd welke uitspraken bij welke functie horen. De transcripten zijn ter controle teruggestuurd naar de respondenten, na akkoord ervan zijn de opnames verwijderd. Vervolgens is Atlas.ti gebruikt om de transcripten te coderen, Atlas.ti is een hulpmiddel om kwalitatieve data digitaal te analyseren (ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, 2020). Alle transcripten zijn in Atlas.ti geplaatst, vervolgens is volgens het stappenplan van Boeije en Bleijenbergh (2019) gecodeerd. Er is eerst open gecodeerd, vervolgens axiaal en ten slotte selectief. Bij het open coderen zijn alle transcripten doorgelezen, werd bepaald welke fragmenten relevant waren en werd aan deze fragmenten een of meerdere codes toegekend. Als het fragment bijvoorbeeld over de Woonstartkoffer ging, kreeg deze de code 'Woonstartkoffer'. Als er in hetzelfde of een ander transcript weer iets over de Woonstartkoffer werd gezegd, kreeg dit weer de code 'Woonstartkoffer'. Bij het axiaal coderen werd gekeken naar hoe codes met elkaar samenhangen, of codes een andere naam moesten krijgen, met elkaar samengevoegd konden worden of juist gesplitst moesten worden. Een voorbeeld is dat de code 'Meerwaarde van Woonstart' opgesplitst is in 'Voor de medewerker' en 'Voor de cliënt'. Daarnaast zijn clusters gemaakt, een voorbeeld hiervan is het cluster 'team'. Deze bestaat uit verschillende codes die te maken hebben met processen in het team, namelijk: 'de visie uitdragen', 'aandacht vestigen', 'ondersteuning naan medewerkers' en 'bereidheid'. Zo zijn er hoofdcodes met subcodes ontstaan. Ten slotte is bij het selectief coderen bekeken hoe de codes en fragmenten vertaald konden worden naar theorie om de deelvragen en onderzoeksvraag te beantwoorden. Uitspraken van respondenten zijn met elkaar in verband gebracht, overeenkomsten en tegenstellingen zijn uitgelicht. Dit heeft de basis gevormd voor de beantwoording van de deelvragen. Het codeboek van Atlas.ti is omgezet naar twee codebomen, behorend bij de twee deelvragen van het onderzoek. De codebomen zijn opgenomen als Bijlage 3.

2.5 Validiteit & betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen zijn de interviews met een audiorecorder opgenomen en volledig getranscribeerd, wat voor een goede verwerking van gegevens zorgt (Baarda & Van der Hulst, 2012). Tevens zijn de interviews, op één interview na, onder gelijke omstandigheden afgenomen. Een interview is via beeldbellen in plaats van telefonisch afgenomen, de respondent gaf hier de voorkeur aan. Dit heeft echter geen invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek, gezien beeldbellen een goed alternatief is voor een telefonisch interview wanneer de respondent aangeeft comfortabel te zijn met beeldbellen (Farooq & De Villiers, 2017). Alle interviews werden door dezelfde persoon afgenomen en aan respondenten werd gevraagd een rustige ruimte op te zoeken. Er is een van tevoren opgesteld meetinstrument gebruikt en de gegevens zijn in een zo kort mogelijke periode verworven (Baarda & Van der Hulst, 2012). Om de validiteit te waarborgen zijn de transcripten teruggestuurd naar de respondenten. Ze kregen hiermee de mogelijkheid om aanpassingen en aanvullingen te geven. Op deze manier werd gecontroleerd of hetgeen dat was opgeschreven overeenkwam met hetgeen de respondent bedoelde. Er is aan alle respondenten verzekerd dat de gegevens anoniem worden verwerkt, zodat in alle vrijheid kon worden gesproken. Ten slotte zijn de uitkomsten van het onderzoek zo veel mogelijk ondersteund met actuele en relevante literatuur (Baarda & Van der Hulst, 2012).

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews gepresenteerd. De resultaten worden per deelvraag besproken.

3.1 Deelvraag 1

Wat zijn volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm de werkzame elementen geweest die de implementatie van Woonstart op de locatie hebben bevorderd?

Uit het onderzoek blijkt dat er diverse werkzame elementen zijn die volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm de implementatie hebben bevorderd. De elementen behoren bij verschillende thema's, zoals het team en informatievoorziening.

Het team

Bij dit thema wordt ingegaan op hoe verschillende processen binnen het team werkzaam zijn geweest bij het implementeren van Woonstart.

Aandacht vestigen

Uit de gesprekken met medewerkers blijkt dat de aandacht die aandachtfunctionarissen vestigden op Woonstart werkzaam is geweest. De aandachtfunctionaris is iemand binnen het team die extra aandacht heeft voor een bepaald onderwerp, zo ook voor Woonstart. Volgens de medewerkers waren de aandachtfunctionarissen de kartrekkers, mensen die Woonstart extra vorm gaven en het steeds weer onder de aandacht brachten. Aandachtfunctionarissen die veel over de materie weten en het vermogen hebben om het team erin mee te krijgen, kunnen ervoor zorgen dat er actief met Woonstart wordt gewerkt. Een D-begeleider zegt hierover: *“Je moet het eigenlijk zo zien, dat een team door normale, reguliere werkzaamheden altijd andere prioriteiten heeft. . . . Dat je extra daar mee bezig bent, waardoor andere dingen soms in de knel komen. Dus op het moment dat je dan een aandachtfunctionaris hebt die erbovenop zit ten aanzien van Woonstart, dan houd je het in ieder geval altijd warm, dat vuurtje”*. Een andere D-begeleider zegt over de rol van aandachtfunctionarissen: *“Het helpt wel als er een aantal mensen zijn die een beetje de vaart erin houden. Als we weer wat inkakken met elkaar, dat ze ons weer meenemen”*.

Ondersteuning aan medewerkers

Volgens de medewerkers is de ondersteuning die de IRB-counselor aan het team geeft werkzaam. Er wordt door begeleiders gezegd dat de IRB-counselor erg betrokken is en hen heeft ondersteund met haar deskundigheid. Volgens de IRB-counselor heeft het bevorderend gewerkt dat zij de medewerkers altijd heeft ondersteund bij al hun onzekerheden en hun wensen voorop stelt. Ze gaf het team de ruimte om hun behoeften en vragen te uiten en ondersteunde hen waar nodig.

Ze zegt hierover: *“Als je de wens van de medewerkers niet serieus neemt en als je niet serieus aan hun doelen werkt dan gaan ze ook niet de doelen van de organisatie omarmen”.*

De visie uitdragen

De leidinggevende van de beschermde woonvorm draagt als werkzaam element aan dat ze vindt dat leidinggevend de nieuwe visie moeten uitdragen en het team door de verandering heen moeten leiden. Volgens haar kunnen leidinggevend een verschil maken in het wel of niet succesvol implementeren van een visie zoals Woonstart. Ze zegt hierbij: *“We hebben een besluit genomen binnen Cosis en dat dragen we uit. We zijn één Cosis, dus we gaan er met elkaar ook die stappen in maken. Als je als locatiehoofd niet meegaat in een visie of gedachtegoed wat Cosis neerzet, heeft dat ook invloed op het team en de locatie ja. Dat wil niet zeggen dat die collega's het verkeerd doen, maar die teams krijgen dan wel minder mee”.* Het moet volgens haar voor medewerkers duidelijk zijn dat Woonstart een onderdeel van het functioneren is en dat dit opgepakt moet worden, zo heeft zij dit ook overgebracht op de beschermde woonvorm.

Bereidheid

Een ander werkzaam element dat werd aangedragen is dat het team van de beschermde woonvorm erg bereid was om er met elkaar voor te zorgen dat Woonstart goed werd geïmplementeerd. Collega's hadden het erover met elkaar, sparden over vraagstukken en spraken hun onzekerheden uit. Ze waren bereid om Woonstart te implementeren, omdat ze inzagen dat er veel verandert in de zorg en dat verandering soms gewoon nodig is. Volgens de IRB-counselor heeft het team het werken met Woonstart omarmd en uitgevoerd. De leidinggevende zegt hierover: *“Ik vind het heel belangrijk dat mensen gemotiveerd zijn om te veranderen en mee te gaan met verandering. . . . Natuurlijk zijn er vragen en dergelijke, er verandert heel veel. Maar ik vind vooral het stukje bewustwording en de bereidheid om te veranderen belangrijk.”.*

Informatievoorziening

Bij dit thema worden onderwerpen besproken die te maken hebben met de informatievoorziening rondom Woonstart, er wordt ingegaan op hoe het hebben van voldoende informatie en het herhalen van informatie werkzaam zijn.

Voldoende informatie

Het krijgen van voldoende informatie over Woonstart is werkzaam geweest op de locatie. Een D-begeleider zegt hierover: *“Dat het team denk ik heel goed is ingelicht en bijgepraat en dat Woonstart telkens onder de aandacht is gebleven. Ook in werkoverleggen en vanuit het locatiehoofd, dat vind ik echt positief”.*

Een andere D-begeleider benoemt dat het voor haar goed heeft gewerkt om zelf opzoek te gaan naar informatie over Woonstart en dat de ervaringsdeskundige en IRB-counselor een bijdrage hebben geleverd aan de verspreiding van informatie. Ten slotte benoemt een B-begeleider dat zij van mening is dat er op de locatie voldoende informatie is gegeven om met Woonstart aan de slag te kunnen.

Herhaling

Het herhalen van wat Woonstart is en wat erbij komt kijken is volgens begeleiders werkzaam. Dit kan worden gedaan bij werkoverleggen, in vergaderingen en door leidinggevend en aandachtfunctionarissen. De leidinggevende besvestigt dit: *“Ik merk dat bij de locatie als je het steeds herhaalt, bij iedere verandering steeds herhalen en de tijd ervoor nemen, dat we op dat punt [dat er actief mee wordt gewerkt] zijn gekomen”*. Volgens een van de B-begeleiders zorgden posters in de ontmoetingsruimte van de woonvorm ervoor dat Woonstart steeds weer onder de aandacht werd gebracht, zij is wel van mening dat er bij de herhaling van informatie rekening moet worden gehouden met de wensen en behoeften van de medewerkers en cliënten. Het is volgens haar werkzaam om aan het begin van het implementatieproces alle belangrijke informatie te herhalen, later kan worden gekeken naar waar de behoeften liggen. Een andere B-begeleider zegt hierover: *“Voordat het echt geïmplementeerd was binnen ons team was daar wel veel voor nodig om dat te bewerkstelligen. Er moest wel vaak worden uitgelegd wat het doel was, dat we er al deels mee werkten, dat het ook voor een deel vanuit de gemeente kwam om de mensen meer zelfstandigheid te geven. op een gegeven moment valt het kwartje ook wel. Het moet eerst even landen”*.

Noodzaak

Volgens de medewerkers werkt het bevorderend als een team de noodzaak voelt om met Woonstart aan de slag te gaan. Zij geven aan dat de focus die de organisatie, leidinggevende en aandachtfunctionarissen op Woonstart legden belangrijk waren om de implementatie te doen slagen. Een D-begeleider en de IRB-counselor geven aan dat zij het idee hebben dat het team het gevoel had dat er een grote nadruk op Woonstart lag. Hij benoemt hierbij: *“Ik denk wel dat als het als vrijblijvend traject was gelanceerd dat het weer snel ter ziele gegaan was en dat er minder resultaten waren gekomen”*. Volgens een andere D-begeleider voelde het team bij het begin van de implementatie de noodzaak niet zo, waardoor er nog niet actief werd gewerkt met Woonstart. Pas toen het team na een tijdje doorhad dat Woonstart iets is waarmee ze moeten werken begonnen ze er actiever mee te werken.

Feedback

Een ander werkzaam element is het ontvangen van feedback. Volgens de IRB-counselor kreeg het team complimenten vanuit andere teams en bij bijeenkomsten, dit motiveerde het team om actief met Woonstart te blijven werken. Een D-begeleider zegt hierover: *“Ik heb wel eens van de IRB-counselor gehoord dat we de dingen ook wel goed oppakten op dit punt. Dat is wel leuk om te horen, soms weet je niet of het goed genoeg is dus dan is het ook wel eens leuk om te horen dat je goed bezig bent”*. De leidinggevende kan volgens de IRB-counselor een rol spelen door positieve signalen af te geven aan het team. De leidinggevende benoemt dat zij complimenten uitdeelt aan het team, maar dat het ook belangrijk is om kritisch te kijken naar wat beter kan.

De meerwaarde van Woonstart

Bij dit thema wordt onderscheid gemaakt tussen hoe het inzien van de meerwaarde van Woonstart voor de medewerkers en cliënten werkzaam is.

Voor de medewerker

Een werkzaam element dat naar voren is gekomen uit de gesprekken met medewerkers is dat zij het gevoel moeten hebben dat Woonstart iets is dat hen kan helpen, dat het een meerwaarde vormt. Een D-begeleider zegt het volgende hierover: *“Het moet niet iets zijn dat moet en dat je denkt dat je het alleen maar doet omdat het moet. Je moet echt denken dat je er iets aan hebt, want er zijn zoveel dingen die ook moeten”*. De leidinggevende zegt: *“Ik vind dat medewerkers al een mooie ontwikkeling daarin [bewuster met Woonstart werken] maken, stapsgewijs is het meer dat ze merken in de praktijk dat het echt wel iets brengt. Als ze dat merken, gaan ze er ook meer mee werken. Het moet iets brengen, het moet niet iets extra's zijn”*.

Voor de cliënt

Naast dat Woonstart voor medewerkers een meerwaarde moet vormen, moet het volgens hen vooral een meerwaarde vormen voor cliënten om het te laten slagen. Toen het team zag dat cliënten iets aan Woonstart hebben, werden ze volgens de IRB-counselor actiever in het werken ermee. Medewerkers zagen dat cliënten er positief op reageerden. Een B-begeleider geeft aan dat het werkzaam is om vanaf het begin te kijken naar de wensen en behoeften van de cliënt. Als cliënten het gevoel hebben dat ze serieus worden genomen en worden betrokken bij Woonstart is het voor medewerkers beter mogelijk om met Woonstart aan de slag te gaan.

Passend binnen de werkwijze

Wat ten slotte naar voren is gekomen is dat het team actief met Woonstart aan de slag kon gaan doordat het al dicht bij hun huidige werkwijze lag.

Volgens de IRB-counselor werd door de begeleiders al veel met de IRB gewerkt, waardoor het werken met Woonstart niet erg veel veranderingen met zich meebracht. Volgens een andere D-begeleider is het belangrijk dat medewerkers inzien dat zij al veel doen op het gebied van Woonstart. Haar advies is: *“Jezelf niet het idee geven dat je helemaal 180 graden moet draaien. . . . Kijk eens naar wat je al wel doet. Daar valt veel aan toe te voegen, maar heel veel van wat we al deden vanuit onze vorige werkwijze sluit erbij aan. Dit is een plusje erbij, in plaats van een andere werkwijze”*. Een andere D-begeleider denkt dat medewerkers die al langer bij Cosis werken allemaal al een werkhouding hebben waarin de uitgangspunten van Woonstart terugkomen. Zij denkt dat het goed werkt om flexibel te zijn bij het gebruik van Woonstart, zodat je het op je eigen manier kunt toepassen binnen jouw werkwijze. Een B-begeleider zegt hierover: *“Ik vind Woonstart logisch, het past heel goed in de werkwijze”*.

3.2 Deelvraag 2

Wat zijn volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm elementen die kunnen worden verbeterd om nog actiever met Woonstart te werken?

Uit de interviews is gebleken dat er verschillende elementen zijn die kunnen worden verbeterd om actiever met Woonstart te werken. De elementen horen bij verschillende thema's, waaronder bijvoorbeeld het team en hulpmiddelen bij Woonstart.

Het team

Bij dit thema wordt besproken hoe de rol van de aandachtfunctionaris en ervaringsdeskundige en betrokkenheid van medewerkers kunnen worden verbeterd om actiever met Woonstart te werken.

De rol van de aandachtfunctionaris en ervaringsdeskundige

Hoewel medewerkers aangeven dat de rol die aandachtfunctionarissen hebben gespeeld werkzaam is geweest, kunnen aandachtfunctionarissen volgens de leidinggevende een nog actievere rol aannemen. Zij zou graag zien dat de aandachtfunctionaris vaker het woord neemt tijdens vergaderingen en hierbij bijvoorbeeld de site over Woonstart erbij pakt en bespreekt. De locatie heeft op dit moment geen ervaringsdeskundige, maar is in het proces een nieuwe te krijgen. Een nieuwe ervaringsdeskundige die een duidelijke rol heeft binnen het team kan er volgens haar voor zorgen dat er nog actiever met Woonstart wordt gewerkt.

Betrokkenheid

Medewerkers van het team geven aan dat zij graag meer betrokken willen worden bij het implementatieproces van Woonstart. Een D-begeleider zegt: *“Neem ons mee in wat van de organisatie wordt verwacht van hogere hand of overheidsregels. Praat er gewoon over, dat is alleen maar goed voor de beeldvorming van cliënten, teams en medewerkers”*. Hij is van mening dat beleidsmedewerkers Woonstart meer moeten laten aansluiten op de werkvloer. Een B-begeleider sluit zich hierbij aan, zij zegt: *“Het zou wel fijn zijn geweest als de organisatie even eerst bij ons kwam kijken, even aangaf wat er speelt en ook vroeg of het nodig was bij ons. Sommige dingen moeten worden toegepast, dat snap ik ook wel. Maar ze kunnen wel vragen hoe wij daar tegenaan kijken. Dan word je in ieder geval meegenomen in het proces”*. Volgens haar zou Woonstart beter kunnen worden geïmplementeerd als medewerkers meer input kunnen geven. Ook kunnen beleidsmedewerkers volgens haar langsgaan op locaties en in gesprek gaan met medewerkers om Woonstart beter te laten aansluiten.

De informatievoorziening

Bij dit thema wordt besproken hoe elementen die samenhangen met de informatievoorziening rondom Woonstart kunnen worden verbeterd om er actiever mee te werken.

De formulering van Woonstart

Een verbeterpunt dat vier van de medewerkers aandragen is het beter formuleren van Woonstart. Een D-begeleider zegt hierover: *“Misschien dat die formulering of de omschrijving van Woonstart soms nog wel even vaag is. . . . Definieer het eens wat meer en zet het wat meer als een totaalpakket neer. En dat is nog niet eens omdat het misschien nog niet verteld is of omdat we daar geen voorlichting over hebben gehad, maar ik merk bij mezelf wel dat als je met mij zo een interview doet dat ik ook wel bepaalde vraagtekens nog naar boven krijg. In duidelijkheid en helderheid voor mijn eigen beeldvorming, wat valt er allemaal precies onder en hoe verhoudt zich dat tot de andere werkzaamheden die we verrichten?”*. De IRB-counselor bevestigt dat Woonstart nu te vaag is, ze zegt hierover: *“Woonstart is een soort concept, het is nog niet helemaal genoeg benoemd hoe dat eruit gaat zien”*.

Overzichtelijkheid

Een verbeterpunt dat hierop aansluit is het overzichtelijker presenteren van hetgeen Woonstart omvat. Medewerkers hebben het gevoel dat er veel informatie te vinden is over Woonstart, maar in de brei van informatie raken zij het overzicht kwijt. Een D-begeleider zegt hierover: *“We hebben met veel aspecten te maken als persoonlijke begeleiders, waardoor je een overkill aan informatie aan alle kanten hebt. Dus daar mag Woonstart nog wel in veranderen, dat je het net even wat makkelijker kunt vinden en erbij kunt pakken”*. Hij durft niet met zekerheid te zeggen of er op het intranet een button is met ‘Woonstart’, maar zou zeker aanraden om dit te creëren voor zowel medewerkers als cliënten als dit niet zo is. Een B-begeleider sluit zich hierbij aan, volgens haar werd ze in het begin *“doodgegooid met allerlei maitjes”* en was er een *“overkill aan informatie”*. Een andere D-begeleider benoemt dat het zeker aan het begin van de implementatie echt wel even zoeken was naar de informatie over Woonstart. Het ordenen en overzichtelijk presenteren van de informatie is volgens hen een verbeterpunt.

De manier waarop Woonstart wordt overgebracht

Volgens vijf van de medewerkers kan er actiever met Woonstart worden gewerkt als het niet als iets extra's wordt overgebracht. Zij hebben het gevoel dat Woonstart als een nieuwe werkwijze met grote veranderingen wordt overgebracht, dit roept weerstand op bij hen. Woonstart is een nieuwe visie die aansluit op hoe er al wordt gewerkt, het bevat nieuwe hulpmiddelen om volgens de HOZ en IRB te werken en focust meer op vaardigheden aanleren en zelfstandig(er) wonen. Dit is volgens medewerkers niet altijd op die manier overgebracht, een B-begeleider benoemt: *“Het werd wel een beetje overdreven benoemd vanuit de communicatie”*.

Er waren wat mensen van het management die het overbrachten van 'dan heb je dit als tool, dan heb je dat als tool, dat je denkt 'nou dat weten wij ook wel'. Ze hadden beter kunnen zeggen dat we al op die manier werken maar dat het net iets anders is en dat het een naam heeft gekregen. Dan wordt het al anders''.

Hulpmiddelen bij Woonstart

Dit thema bespreekt de Woonstartkoffer en het cursusaanbod van Woonstart, elementen die kunnen worden verbeterd om actiever met Woonstart te werken.

De Woonstartkoffer

Volgens de leidinggevende kan er verbetering op de locatie plaatsvinden door meer met de Woonstartkoffer te werken, ze zegt hierover: *"Dat hoeft niet altijd fysiek, voor sommige cliënten is dat wel fijn, maar wel daar meer mee aan de slag gaan"*. Een B-begeleider bevestigt dat zij wel met de koffer werkt, maar dat dit niet altijd fysiek is: *"Ik heb daar zelf daadwerkelijk niet mee gewerkt, maar een beetje mijn eigen draai aan gegeven. Dus ik gebruik wel dingen uit die koffer zeg maar. Niet dat ik met die koffer speciaal bij een cliënt kwam, dat ik het echt benoemde. Dat vind ik dan weer een beetje, dat past niet bij mij"*. Een D-begeleider zegt er het volgende over: *"Ik moet ook zeggen dat ik eigenlijk niet met die koffer werk, dat is niet mijn manier van werken: een koffertje, lijstje erbij, dit en dat invullen"*. Een verbeterpunt is dat er meer wordt gekeken naar hoe de Woonstartkoffer wel binnen de werkwijze van de begeleiders past, zodat er meer mee wordt gewerkt.

Het cursusaanbod

Volgens drie van de medewerkers kan een aanpassing van het cursusaanbod voor cliënten ervoor zorgen dat er actiever met Woonstart wordt gewerkt. Volgens een D-begeleider is het voor hem niet altijd duidelijk wat het precieze aanbod is, dit zou centraler geregeld moeten worden. Hij voegt hieraan toe: *"Het zou mooi zijn als er een folder is waarin alle cursussen staan die door ervaringsdeskundigen gegeven worden waar we onze cliënten voor kunnen opgeven"*. Een andere D-begeleider benoemt dat het goed kan zijn om cursussen meer individueel aan te bieden in plaats van in groepsvorm, gezien sommige cliënten het niet prettig vinden om in een groep aanwezig te zijn. Ook volgens de leidinggevende valt er op dit punt winst te behalen, zij denkt dat het team nog actiever met Woonstart kan werken als er meer aandacht is voor de cursussen die worden aangeboden.

Woonstart inzichtelijker maken

Bij dit thema wordt besproken op welke manier er actiever met Woonstart kan worden gewerkt door Woonstart inzichtelijker te maken voor medewerkers.

Inzicht tussen locaties onderling

Volgens meerdere begeleiders kan er actiever met Woonstart worden gewerkt als er meer inzicht is in hoe er per locatie mee wordt gewerkt. Medewerkers weten weinig over hoe er op andere locaties mee wordt gewerkt en kunnen zichzelf dan ook lastig met andere locaties vergelijken. Een D-begeleider zegt hierover: *“Dat mis ik ook wel een klein beetje, de vergelijking met de stand van zaken bij andere teams. Als teams onder eenzelfde locatiehoofd vallen, dan is het wel heel interessant om te weten hoe andere teams ermee omgaan, waar zij tegenaan lopen, of we elkaar daarin kunnen helpen of ondersteunen, van ideeën voorzien”*. Een andere D-begeleider sluit zich hierbij aan, zij zegt: *“Het misschien wat breder pakken, als wij iets van Woonstart toepassen kan er ook gekeken worden of meer locaties daar ook baat bij hebben. . . . Als een locatie iets organiseert en wij dat een maand later gaan doen, hadden we dat beter gezamenlijk kunnen doen”*. Een andere begeleider zegt dat je elkaar wel echt nodig hebt, dat je van elkaar kunt leren. Zij denkt dat het mooi is als er verbinding tussen locaties onderling wordt gezocht om verhalen met elkaar te delen.

Meetinstrument

Het werken met Woonstart kan volgens medewerkers worden verbeterd wanneer een meetinstrument beschikbaar is dat voor medewerkers inzichtelijk maakt in hoeverre zij met Woonstart werken en wat zij nog kunnen verbeteren. Een D-begeleider zegt hierover: *“Ik weet niet precies hoe dat eruit zou moeten zien, maar je kunt natuurlijk een aantal aspecten van Woonstart formuleren en daarop scoren. . . . Dan maak je het voor een team en ook voor de persoonlijke en woonbegeleiders wat meer inzichtelijk. Volgens mij is dat wel een van de dingen die belangrijk is: maak dingen helder, transparant, inzichtelijk, meetbaar”*. Ook volgens de IRB-counselor is hier winst te behalen, zij is van mening dat er meer richtlijnen op papier moeten komen te staan die voor een team duidelijker maken in hoeverre zij met Woonstart werken. Volgens een van de B-begeleiders kan het meetinstrument er tevens voor zorgen dat een team inzicht krijgt in hoe ze hun doelen behaald hebben, zodat zij en andere teams hiervan kunnen leren.

Verbetering op de locatie is niet mogelijk

Wanneer concreet aan de medewerkers wordt gevraagd op welke manier de locatie beter met Woonstart kan werken, geven vier van hen aan dat zij het idee hebben dat heel veel verbetering niet mogelijk is. Een D-begeleider zegt hierover: *“Ik denk dat alles wat wij van Woonstart onder de aandacht krijgen of aangedragen krijgen, ook vanuit het hoofdkantoor of de afdeling beleid en dergelijke, dat pakken wij heel voortvarend op”*. Een andere D-begeleider benoemt dat ze niet zo goed weet of er verbetering mogelijk is op de locatie. Een van de B-begeleiders benoemt tevens dat zij niet denkt dat het team nog actiever met Woonstart kan werken, zij vindt dat er actief genoeg mee wordt gewerkt.

De IRB-counselor is van mening dat verbetering niet mogelijk is omdat de werkdruk al hoog is op dit moment, zij zegt: *“Ik heb niet het idee dat er nu ruimte zit in het team om nog ergens harder aan te werken, ik vind dat er al veel wordt gevraagd.”*

4 Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de conclusie gepresenteerd, waarbij antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvraag:

'Wat heeft ertoe geleid dat de medewerkers van de beschermde woonvorm actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart en waar is verbetering mogelijk?'

Op basis van de onderzoeksresultaten kan worden geconcludeerd dat er een scala aan elementen is dat ervoor heeft gezorgd dat de medewerkers van de beschermde woonvorm actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart. Binnen het team waren de aandacht die de aandachtfunctionarissen op Woonstart vestigden, de bereidheid van het team om met Woonstart te werken en de ondersteuning van de IRB-counselor volgens medewerkers werkzaam. De IRB-counselor gaf het team de ruimte om met Woonstart te werken en stemde haar ondersteuning af op de behoeften en wensen van de medewerkers. Het hebben van een leidinggevende die de nieuwe visie uitdraagt en het team hierin meeneemt wordt tevens als werkzaam aangedragen door medewerkers. Dit komt overeen met wat Gesme en Wiseman (2010) in hun onderzoek vonden over effectief leiderschap bij het implementeren van veranderingen.

Bij de informatievoorziening rondom Woonstart is het volgens medewerkers werkzaam geweest dat er voldoende informatie beschikbaar was en dat deze de informatie werd herhaald. Leidinggevend en aandachtfunctionarissen kunnen bij bijeenkomsten informatie herhalen, waarbij ze de tijd nemen om Woonstart toe te lichten. Onderzoek bevestigt hoe belangrijk de informatievoorziening is bij het implementatieproces (Gesme & Wiseman, 2010; Powell, 2003; Aaltonen & Ikävalko, 2002). Het gegeven dat medewerkers aangeven over voldoende informatie te beschikken komt niet overeen met wat Speelman en Stam (2020) in hun onderzoek naar Woonstart vonden, volgens hen gaven medewerkers aan dat er niet voldoende informatie beschikbaar is over Woonstart. Zij hebben echter geen medewerkers gesproken, hun onderzoek is gebaseerd op wat ervaringsdeskundigen en beleidsmedewerkers zeggen.

Volgens medewerkers was het werkzaam dat zij de noodzaak voelden om actief met Woonstart te werken, ook dit wordt als werkzaam bestempeld door Gesme en Wiseman (2010). Onderzoek van Speelman en Stam (2020) naar Woonstart beschrijft het niet voelen van de noodzaak om met Woonstart te werken als barrière bij het implementatieproces. Daarnaast is het volgens medewerkers werkzaam geweest dat zij positieve feedback van andere teams en de leidinggevende ontvingen. Gesme en Wiseman (2010) bevestigen dat dit voor motivatie zorgt.

Volgens medewerkers werd er bovendien actiever met Woonstart gewerkt toen zij inzagen dat het voor henzelf en voor cliënten een meerwaarde vormt, dat het hen iets brengt. Onderzoek van Berwick (2003) bevestigt dit, hij vond dat het verwachte voordeel van interventies een rol speelt bij de succesvolle implementatie ervan.

Ten slotte kon het team actief aan de slag met Woonstart doordat de uitgangspunten ervan al dicht bij hun werkwijze lagen. Door flexibel te kijken naar hoe medewerkers Woonstart in hun werkwijze konden toepassen kon het verder eigen worden gemaakt en kon er actief mee worden gewerkt. Berwick (2003) bevestigt dit, hij vond in zijn onderzoek dat een interventie die dicht bij de huidige werkwijze ligt sneller geaccepteerd wordt door professionals.

Er kan tevens worden geconcludeerd dat er verscheidene verbeterpunten zijn die er volgens de medewerkers van de beschermde woonvorm voor kunnen zorgen dat er actiever met Woonstart wordt gewerkt. Bij de beschermde woonvorm waar het onderzoek is uitgevoerd kunnen de aandachtfunctionaris en ervaringsdeskundige volgens de leidinggevende een actievere en duidelijke rol krijgen binnen het team. Dit komt niet overeen met wat andere medewerkers zeggen, volgens hen heeft de aandachtfunctionaris juist een erg actieve rol gespeeld. Medewerkers hebben aangegeven dat zij graag meer betrokken willen worden bij het proces rondom de implementatie, zij willen meer input kunnen geven. Onderzoek van Gesme en Wiseman (2010) bevestigt dat medewerkers betrokken willen worden bij het implementatieproces. Beleidsmedewerkers kunnen langsgaan op locaties, zodat zij met eigen ogen zien hoe het gaat en Woonstart beter kunnen laten aansluiten.

Een ander verbeterpunt is volgens medewerkers het beter formuleren van Woonstart en hetgeen het omvat. Onderzoek van Speelman en Stam (2020) naar Woonstart bevestigt dat er onduidelijkheid en onwetendheid heerst over Woonstart. Robbins en Judge (2015) benoemen dat angst kan ontstaan wanneer men niet genoeg informatie heeft over de verandering, dit kwam in het huidige onderzoek echter niet naar voren. Medewerkers benoemden niet dat zij angst hebben ervaren. Het is volgens medewerkers van belang dat de informatie behorend bij Woonstart overzichtelijker wordt gepresenteerd, het moet beter vindbaar zijn voor medewerkers. Verschillende onderzoeken bevestigen dat de informatievoorziening een grote rol speelt bij het implementatieproces en dat een gebrek aan kennis over de verandering een barrière kan vormen (Gesme & Wiseman, 2010; Powell, 2003; Aaltonen & Ikävalko, 2002; Robbins & Judge, 2015). Tevens kan de manier waarop Woonstart wordt overgebracht volgens de medewerkers veranderd worden, als Woonstart niet als iets extra's wordt overgebracht zullen medewerkers er actiever mee werken.

Medewerkers dragen aan dat het passender maken van de Woonstarkoffer bij hun werkwijze een verbeterpunt is, dit kan ervoor zorgen dat de koffer actiever wordt benut. Daarnaast kan het helder weergeven van welke cursussen er beschikbaar zijn voor cliënten ervoor zorgen dat er actiever mee wordt gewerkt. Medewerkers denken bovendien dat er actiever met Woonstart kan worden gewerkt als er meer inzicht komt in hoe er per beschermde woonvorm mee wordt gewerkt. Zij zouden graag zien dat er meer informatie wordt verstrekt hierover. Een meetinstrument dat meet in hoeverre er met Woonstart wordt gewerkt op een locatie kan hier een bijdrage aan leveren, dit geeft medewerkers inzicht in wat zij doen en maakt het mogelijk om locaties onderling te vergelijken.

Ten slotte geeft een deel van de medewerkers aan dat het voor hun locatie niet mogelijk is om nog actiever te werken met Woonstart. Zij zijn van mening dat ze alles doen wat er van hen wordt gevraagd en weten niet goed wat ze nog anders of beter kunnen doen.

5 Discussie

In dit hoofdstuk wordt teruggekeken naar de uitvoering van het onderzoek, waarbij kanttekeningen en beperkingen worden besproken.

5.1 Gevolgen van COVID-19 voor de dataverzameling

Op het moment dat dit onderzoek plaatsvond kampte Nederland met de gevolgen en maatregelen omtrent COVID-19. Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu raadde af om fysiek bijeen te komen wanneer dit niet noodzakelijk was. Dit heeft ertoe geleid dat de dataverzameling op een andere manier heeft plaatsgevonden dan van tevoren was bedacht. Het was niet mogelijk om face-to-face interviews te houden, terwijl deze methode wel de voorkeur had. In plaats hiervan zijn de interviews telefonisch (en in één geval via beeldbellen) afgenomen. Uit onderzoek van Sturges en Hanrahan (2004) en Vogl (2013) blijkt dat het gebruik van telefonische interviews in vergelijking met face-to-face interviews geen significant verschil oplevert in de verkregen data. Face-to-face interviews hebben vanwege het visuele aspect vaak de voorkeur. Visuele cues, zoals emoties die af te lezen zijn van het gezicht, worden bij telefonische interviews gemist waardoor de betekenisgeving van hetgeen dat wordt gezegd anders kan worden opgevat dan bedoeld (Vogl, 2013). Bij een interview via beeldbellen geldt bovengenoemde beperking niet, gezien het hier mogelijk is om elkaar te zien (Farooq & De Villiers, 2017). Om deze reden had beeldbellen de voorkeur vergeleken met gewoon bellen, maar zes van de respondenten gaven aan niet te beschikken over de middelen voor beeldbellen of zich comfortabeler te voelen bij een telefonisch interview. Een voordeel van telefonische interviews is de relatief grotere anonimiteit die de respondent ervaart doordat hij niet wordt gezien door de interviewer. Bij gevoelige onderwerpen kan dit ervoor zorgen dat er meer data wordt verkregen (Sturges & Hanrahan, 2004). Daarnaast zijn er bij telefonische interviews geen visuele afleidingen die effect kunnen hebben op het gedrag van de interviewer of respondent, waardoor de focus beter bewaard blijft. Het is lastig te bepalen wat de invloed is geweest van de telefonische interviews op de verkregen data.

5.2 De generaliseerbaarheid van het onderzoek

Een kanttekening bij dit onderzoek is de generaliseerbaarheid. Met dit onderzoek werd beoogd om niet alleen aanknopingspunten te ontwikkelen voor de bevordering van de implementatie van Woonstart voor de onderzochte beschermde woonvorm, maar ook voor andere beschermde woonvormen van Cosis. Tijdens het onderzoek bleek dat de implementatie van Woonstart niet op alle beschermde woonvormen op hetzelfde moment en dezelfde manier heeft plaatsgevonden, het is daarom niet mogelijk om met zekerheid te zeggen of de resultaten van het onderzoek te generaliseren zijn naar andere beschermde woonvormen.

5.3 De respondenten

Een kanttekening bij de dataverzameling is de manier waarop de respondenten zijn verkregen, dit kan van invloed zijn geweest op het onderzoek. Niet alle medewerkers van de onderzochte beschermde woonvorm konden worden benaderd, er was namelijk geen lijst beschikbaar met e-mailadressen van alle medewerkers. Twee respondenten zijn aangedragen door beleidsmedewerkers van Cosis, de andere respondenten zijn door een van deze respondenten aangedragen. Het kan zijn dat er hierdoor met bepaalde medewerkers is gesproken die een andere mening hebben over Woonstart dan medewerkers die niet zijn benaderd of niet konden/wilden deelnemen.

Een beperking van dit onderzoek is het beperkte aantal respondenten. Vanwege de onverwachte situatie die door COVID-19 ontstond veranderde er veel voor de medewerkers van Cosis, het plannen van de interviews kostte hierdoor meer tijd dan verwacht. Er kon niet eerder met de dataverzameling worden begonnen omdat het aan de beginfase van dit onderzoek nog onduidelijk was wat de precieze wens van de opdrachtgever er Cosis was. Vanwege het tijdspad van het afstudeertraject was het niet mogelijk om meer respondenten te interviewen. Hierdoor bestaat er twijfel of de resultaten representatief zijn voor alle medewerkers van de beschermde woonvorm. De resultaten zouden beter te generaliseren zijn als er met meer medewerkers was gesproken.

5.4 Onduidelijkheid omtrent de formulering van Woonstart

Een andere kanttekening is dat Woonstart door alle betrokkenen verschillend kan worden gezien. Het is een visie die is uitgewerkt door Cosis, maar uit de interviews is gebleken dat de formulering ervan aangescherpt kan worden. Voor de onderzoeker zelf bleek het, zeker aan het begin van dit onderzoek, ook een opgave om helder onder woorden te brengen wat er onder Woonstart wordt verstaan. Er is tijdens de interviews steeds gesproken over de implementatie van Woonstart, het is mogelijk dat het beeld dat de respondenten van Woonstart hebben varieert. Dit kan invloed hebben gehad op de resultaten. Bij een vervolgonderzoek zou het goed zijn om een duidelijke formulering van Woonstart te hebben en deze voor te leggen aan de respondenten.

5.5 Opvallende uitkomsten

Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat respondenten aangaven niet te denken dat verbetering in het werken met Woonstart mogelijk is op hun locatie wanneer zij hier specifiek naar werden gevraagd. Wanneer echter werd gevraagd naar zaken zoals hoe er met Woonstart wordt gewerkt, of medewerkers advies hebben voor andere beschermde woonvormen of beleidsmedewerkers en hoe medewerkers willen dat Woonstart er over een jaar uitziet, kwamen er wel verbeterpunten aan bod voor hun locatie.

Een verklaring hiervoor kan zijn dat respondenten onbewust wel weten op welk gebied zij nog verandering willen zien, maar dit nog niet kunnen terugvertalen naar concrete verbeterpunten. Een andere verklaring is dat ze niet het gevoel hebben dat zij zelf iets kunnen verbeteren, maar dat ze van mening zijn dat vooral de organisatie nog zaken moet verbeteren.

Een andere opvallende uitkomst heeft betrekking op de informatievoorziening rondom Woonstart. Medewerkers geven enerzijds aan dat zij voldoende informatie hebben gehad om actief met Woonstart te werken, maar geven anderzijds aan dat Woonstart onduidelijk is geformuleerd is en dat de bijbehorende informatie onoverzichtelijk is gepresenteerd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat er wel voldoende informatie is, maar dat dit zo onoverzichtelijk is gepresenteerd dat het medewerkers veel moeite kost om dit tot zich te nemen. Dit kan verklaren waarom bij eerder onderzoek naar Woonstart wordt benoemd dat medewerkers over onvoldoende informatie beschikken (Speelman & Stam, 2020). Dit is gebaseerd op informatie die is verkregen door gesprekken met ervaringsdeskundigen en beleidsmedewerkers en kan dus betrekking hebben op medewerkers van locaties waar nog niet actief met Woonstart wordt gewerkt.

5.6 Suggesties vervolgonderzoek

Voor een vervolgonderzoek is het interessant om op andere beschermde woonvormen van Cosis dit onderzoek te repliceren. Er kan dan worden onderzocht of medewerkers dezelfde werkzame elementen en veranderepunten aandragen of dat hier verschil in zit. Op deze manier kan worden bepaald of de onderzoeksresultaten te generaliseren zijn. Tevens kan het huidige onderzoek worden uitgebreid door interviews met de resterende medewerkers van de onderzochte beschermde woonvorm te houden. Dit kan telefonisch plaatsvinden zodat de omstandigheden zo gelijk mogelijk blijven, maar er kan ook voor face-to-face interviews worden gekozen zodat de beperkingen die bij telefonische interviews een rol spelen weg worden genomen. Bij vervolgonderzoek wordt aangeraden om een heldere formulering van Woonstart aan medewerkers voor te leggen zodat er geen verwarring kan ontstaan over wat er onder het implementeren van Woonstart wordt verstaan. Daarnaast kan worden onderzocht hoe de resultaten in de praktijk kunnen worden toegepast. In het volgende hoofdstuk worden hier aanbevelingen voor gegeven.

Dit onderzoek maakt deel uit van een groter onderzoek dat zich richt op Woonstart. Het kan informatief zijn om andere doelgroepen verder te betrekken bij het onderzoek, zoals: cliënten, beleidsmedewerkers, IRB-counselors of ervaringsdeskundigen. Door met hen in gesprek te gaan kunnen nieuwe inzichten worden verkregen die de implementatie van Woonstart kunnen bevorderen. De onderzoeksmethoden die bij vervolgonderzoek gebruikt worden kunnen variëren.

Zo kan er bijvoorbeeld op beschermde woonvormen worden geobserveerd hoe medewerkers en cliënten in de praktijk met Woonstart omgaan, cliënten kunnen worden bevraagd over hun ervaringen met Woonstart of er kunnen focusgroepen worden georganiseerd met medewerkers van verschillende beschermde woonvormen.

6 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden vier aanbevelingen gepresenteerd aan het Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen en Cosis ter bevordering van de implementatie van Woonstart.

Aanbeveling 1: De formulering van Woonstart

Ten eerste wordt aanbevolen om Woonstart concreter te formuleren en om de informatie omtrent Woonstart overzichtelijker te presenteren. Een van de medewerkers opperde dat een button met 'Woonstart' op het intranet van Cosis handig zou zijn. Na contact met een beleidsmedewerker van Cosis (persoonlijke communicatie, 20 mei 2020) is gebleken dat dit door regels binnen Cosis niet mogelijk is. Wel staan de bestanden die bij Woonstart horen onder een andere button op het intranet, het wordt aanbevolen om dit duidelijk te maken aan medewerkers. De informatie moet helder en beknopt gepresenteerd worden, hierbij is het van belang om te specificeren wat er van medewerkers wordt verwacht qua werken volgens Woonstart.

Aanbeveling 2: Inzichtelijk maken wat werkzaam is

Ten tweede wordt aanbevolen om de werkzame elementen die uit dit onderzoek zijn gekomen inzichtelijk te maken voor medewerkers van beschermde woonvormen. Het doel van dit onderzoek was om aanknopingspunten voor medewerkers te formuleren om ondersteuning te bieden bij het actiever werken met Woonstart. Door te laten zien wat goed werkt, kan dit worden gedaan. In Bijlage 4 is een factsheet opgenomen die op locaties kan worden verspreid. In de factsheet staan werkzame elementen die uit het onderzoek zijn gekomen, zoals: de meerwaarde van Woonstart inzien, effectief leiderschap, bereidheid, positieve feedback, aandacht vestigen op Woonstart, ondersteuning bij Woonstart en de informatievoorziening. Daarbij staat beschreven hoe medewerkers deze elementen kunnen gebruiken. Dit product is in overleg met de opdrachtgever en Cosis ontworpen. Het zal door Cosis worden gebruikt bij het verspreiden van informatie over Woonstart, het kan via de e-mail naar leidinggevenden en/of medewerkers worden verstuurd en op bijvoorbeeld het intranet worden geplaatst. Een beleidsmedewerker van Cosis heeft aangegeven hiermee aan de slag te gaan.

Aanbeveling 3: Het ontwikkelen van een meetinstrument

Ten derde wordt aanbevolen om een meetinstrument te ontwikkelen dat voor medewerkers van beschermde woonvormen inzichtelijk maakt hoe zij met Woonstart werken, wat zij kunnen veranderen en waar zij zich bevinden vergeleken met andere woonvormen.

Aspecten die bij Woonstart horen, zoals de focus op maatschappelijk en persoonlijk herstel, het opstellen en evalueren van participatiedoelen, de inzet van ervaringsdeskundigheid, het aanleren van vaardigheden, het gebruik van de Woonstartkoffer en het cursusaanbod voor cliënten en het focussen op zelfstandiger wonen kunnen hierbij meetbaar worden gemaakt. Medewerkers kunnen zichzelf bijvoorbeeld scoren op schalen die met deze aspecten te maken hebben of kunnen reflectieopdrachten maken die aantonen hoe het werken met Woonstart hen vergaat. Het ontwikkelen ervan kan door beleidsmakers worden gedaan, maar ook door afstudeerders van de opleiding Toegepaste Psychologie. Zij leren op hun opleiding hoe zij een passend meetinstrument kunnen ontwikkelen op basis van de vraag van opdrachtgevers en de behoeften en wensen van andere betrokkenen.

Aanbeveling 4: De Woonstartkoffer en het cursusaanbod aanpassen

Ten slotte wordt aanbevolen om te kijken naar hoe het gebruik van de Woonstartkoffer kan worden bevorderd. Medewerkers geven aan dat ze de koffer niet altijd fysiek gebruiken omdat dit niet bij hun werkwijze past. Aangezien de koffer aspecten bevat die bij het werken volgens Woonstart horen kan het werken ermee een meerwaarde voor zowel medewerkers als cliënten vormen. Er wordt aanbevolen om te onderzoeken of de koffer op een andere manier kan worden aangeboden of ingericht. Daarnaast wordt aanbevolen om het cursusaanbod voor cliënten overzichtelijker te presenteren. Het moet voor medewerkers duidelijker zijn welke cursussen beschikbaar zijn voor cliënten, dit kan bijvoorbeeld op een folder worden gezet die bij iedere locatie aanwezig is of op het intranet wordt geplaatst.

Literatuurlijst

- Aaltonen, P., & Ikävalko, H. (2002). Implementing strategies successfully. *Integrated Manufacturing Systems*, 13(6), 415–418. <https://doi.org/10.1108/09576060210436669>
- Aarons, G. A., Hurlburt, M., & Horwitz, S. M. (2010). Advancing a Conceptual Model of Evidence-Based Practice Implementation in Public Service Sectors. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 38(1), 4–23. <https://doi.org/10.1007/s10488-010-0327-7>
- ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (2020). *ATLAS.ti: The Qualitative Data Analysis & Research Software*. Geraadpleegd op 22 april 2020, van <https://atlasti.com/>
- Baarda, B., & Bakker, E. (2018). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (4de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baarda, B., & Van der Hulst, M. (2012). *Basisboek interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews* (3de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Berwick, D. M. (2003). Disseminating Innovations in Health Care. *Journal of the American Medical Association*, 289(15), 1969–1975. <https://doi.org/10.1001/jama.289.15.1969>
- Boeije, H., & Bleijenbergh, I. L. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (3de editie). Amsterdam, Nederland: Boom.
- Brinkman, J., & Oldenhuis, H. (2016). *Cijfers Spreken: Overtuigen met onderzoek en statistiek* (6de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Cosis. (2018, 28 november). *Woonstart*. Geraadpleegd op 25 februari 2020, van https://www.youtube.com/watch?v=7_CqyzUXhp4&feature=youtu.be
- Cosis. (2019, 11 juli-a). *Een woonvorm voor een volwassene*. Geraadpleegd op 15 mei 2020, van <https://www.cosis.nu/professional/beschermde-en-begeleid-wonen/een-woonvorm-voor-een-volwassene>
- Cosis. (2019, 11 juli-b). *De koffer*. Geraadpleegd op 16 april 2020, van <https://www.cosis.nu/woonstart/de-koffer>
- Cosis. (2020, 4 februari). *Woonstart*. Geraadpleegd op 19 mei 2020, van <https://www.cosis.nu/woonstart/woonstart-visie>
- Daamen, W. (2015). *Wat werkt bij het implementeren van jeugdinterventies?* Geraadpleegd van <http://www.capj.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Wat-werkt-bij-het-implementeren-van-jeugdinterventies.pdf>

De Bruijn, D. (2017, 15 september). *Participatiesamenleving anno 2017: volop kansen*. Geraadpleegd op 21 februari 2020, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiesamenleving-anno-2017-volop-kansen>

Elving, W. (2005). The role of communication in organisational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(2), 129–138. <https://doi.org/10.1108/13563280510596943>

Farooq, M. B., & De Villiers, C. (2017). Telephonic qualitative research interviews: when to consider them and how to do them. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 291–316. <https://doi.org/10.1108/medar-10-2016-0083>

Gesme, D., & Wiseman, M. (2010). How to Implement Change in Practice. *Journal of Oncology Practice*, 6(5), 257–259. <https://doi.org/10.1200/jop.000089>

Hammel, J., Magasi, S., Heinemann, A., Whiteneck, G., Bogner, J., & Rodriguez, E. (2008). What does participation mean? An insider perspective from people with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 30(19), 1445–1460. <https://doi.org/10.1080/09638280701625534>

Hendriksen-Favier, A., Nijens, K., & Van Rooijen, S. (2012). *Handreiking voor de implementatie van herstelondersteunende zorg in de ggz*. Utrecht, Nederland: Trimbos Instituut.

Korevaar, L., Dröes, J., & Van Wel, T. (2014). *Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB) Ondersteuning van mensen met beperkingen bij hun maatschappelijke participatie*. Geraadpleegd van <https://assets-sites.trimbos.nl/docs/c81bd97f-4c08-4fa0-94fb-ba589710edd6.pdf>

Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2017). *Psychiatrie een inleiding* (9de editie). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.

Oudenampsen, D., & De Gruijter, M. (2005). *Maatschappelijke participatie van mensen met een psychische handicap: Een onderzoek onder gebruikers van ongebonden schilvoorzieningen*. Geraadpleegd van https://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/D4471744_def_IL.pdf

Powell, C. V. E. (2003). How to implement change in clinical practice. *Paediatric Respiratory Reviews*, 4(4), 340–346. [https://doi.org/10.1016/s1526-0542\(03\)00092-7](https://doi.org/10.1016/s1526-0542(03)00092-7)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Gedrag in Organisaties* (12de editie). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.

Speelman, L., & Stam, J. (2020). *Implementatie van Woonstart* (Scriptie). Geraadpleegd van <file:///C:/Users/Gebruiker/Documents/Afstuderen/Literatuur/Afstudeeronderzoek%20adviesverslag%20definitief.pdf>

Stals, K., Van Yperen, T., Reith, W., & Stams, G. J. (2008). *Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg: Een literatuurrapportage over belemmerende en bevorderende factoren op implementatie van interventies in de jeugdzorg*. Geraadpleegd van

http://www.opvoedingsondersteuning.info/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Effectieve_en_duurzame_implementatie_in_de_jeugdzorg.pdf

Sturges, J. E., & Hanrahan, K. J. (2004). Comparing Telephone and Face-to-Face Qualitative Interviewing: a Research Note. *Qualitative Research*, 4(1), 107–118.

<https://doi.org/10.1177/1468794104041110>

Todnem By, R. (2005). Organisational change management: A critical review. *Journal of change management*, 5(4), 369-380.

<https://doi.org/10.1080/14697010500359250>

Van Busschbach, J. T., Swildens, W., Michon, H., Kroon, H., Koeter, M., Wiersma, D., & Van Os, J. (2016). Effectiever werken aan rehabilitatiedoelen: langetermijntuitkomsten van een gerandomiseerde studie naar individuele rehabilitatiebenadering. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 58(3), 179–189. Geraadpleegd van <https://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/articles/58-2016-3-artikel-vanbusschbach.pdf>

Van der Slot, J., & Wunderink, C. (z.d.). Onderzoeksproject Woonstart: Uitkomsten kwantitatieve analyse 19/20 [Powerpoint].

Van Houten, G., Tuynman, M., & Gilsing, R. (2008). *De invoering van de WMO: gemeentelijk beleid in 2007*. Geraadpleegd van

https://www.eumonitor.nl/9353000/1/j4nvgs5kkg27kof_j9vvik7m1c3gyxp/vhz672ty0vzw/f=/blg17436.pdf

Verschoor, W. (2015). De participatiesamenleving is niet van vandaag of gisteren. *Podium voor Bio-ethiek*, 22(2), 8–10. Geraadpleegd van

https://www.researchgate.net/profile/Annelieke_Driessen/publication/306240052_Meer_oog_voor_zorg_Ambiguiteiten_en_kwetsbaarheden_in_de_participatie_in_zorg_voor_mensen_met_dementia/links/57ea635608aed0a291333f54.pdf

Vogl, S. (2013). Telephone Versus Face-to-Face Interviews. *Sociological Methodology*, 43(1), 133–177. <https://doi.org/10.1177/0081175012465967>

Wester, A., De Heer-Wunderink, C., & Boonstra, N. (2014). Ambulantiseren in de BW: een kans op herstel. *Rehabilitatie: tijdschrift voor rehabilitatie en herstel van mensen met psychische beperkingen*. Geraadpleegd van <https://research.hanze.nl/ws/files/7522715/DS1.pdf>

Bijlage 1: Overzicht Woonstartkoffer

Welk doel heeft de Woonstart gereedschapskoffer?

Ggz cliënten van Cosis hebben, naast hun psychische klachten, vooral last van de gevolgen van hun aan-
doening. Hiermee bedoelen we: problemen met het halen van een regulier diploma, het moeilijk vinden en
behouden van betaald werk, het opbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk, moeten leven met
een kleine beurs zonder uitzicht op verbetering, het niet hebben van een intieme relatie, of het hebben van
lichamelijke klachten, veroorzaakt door onder andere psychofarmaca en roken.

Cliënten benoemen zelf dat ze hierdoor 'naast de maatschappij' zijn geraakt en juist hier lijden ze het meest
onder. De gereedschapskoffer richt zich op het optimaal ondersteunen van cliënten door specifieke doelen
te realiseren en gaat daarbij met name dieper in op participatie vraagstukken.

Woonstart bevat alle instrumenten en activiteiten die Cosis inzet bij individuele hersteltrajecten van ggz
cliënten. Alle interventies die voor Woonstart inzetbaar zijn, zijn verwerkt in de gereedschapskoffer. De
koffer bevat alle aspecten van de Herstel Ondersteunende Zorg.

De visuele weergave van de koffer



Wat zijn de onderdelen van de Woonstart koffer?

De Woonstart gereedschapskoffer bevat alle aspecten van de Herstel Ondersteunende Zorg (HOZ) en is opgebouwd aan de hand van de vier herstel-aspecten. Deze herstelaspecten worden hier los van elkaar gepresenteerd. In werkelijkheid zijn ze onderling sterk verbonden.

Persoonlijke identiteit

Hoe bouw je aan zelfvertrouwen? Hoe geef je betekenis aan wat je overkomt in je leven? Mensen zijn meer dan hun psychische klachten. Bij persoonlijk herstel gaat het om de zoektocht naar het (opnieuw) vinden van zingeving en betekenis. Om het herstel van persoonlijke identiteit te ondersteunen zetten met name ervaringsdeskundigen instrumenten in, zoals photovoice, de WRAP (Wellness Recovery Action Plan) en het schrijven van een herstelverhaal.

Gezondheid

Ben ik tevreden over mijn psychische en lichamelijke gezondheid? Waar wil ik graag wat aan doen? Naast de afspraken die iedereen kan maken in het ondersteuningsplan biedt Woonstart ook cursussen aan op het gebied van leefstijl. Een voorbeeld is 'Move Well, Feel Better'. Een cursus over het belang van bewegen en ontspannen. Een ander instrument is de Leefstijlkalender. Een woonlocatie bepaalt in nauwe samenwerking met de bewoners voor een heel jaar welk thema maandelijks in de spotlights staat.

Dagelijks leven

Ben ik in staat om mijn eigen huishouden te runnen? Mijn eigen administratie op orde te houden? Bij herstel van dagelijks leven komen aspecten aan bod als: huishoudelijke klussen, gebruik van openbaar vervoer, financiën en administratie, zorg voor huisdieren, contact met huisgenoten en burens etc.

Een cursus die hierbij ingezet kan worden is 'Meer grip op je geld' om mensen te helpen meer inzicht te krijgen in hun financiële administratie. Ook de inzet van vaardigheidslessen waarbij mensen op een gestructureerde wijze (nieuwe) vaardigheden aanleren, zoals schoonmaken, koken of een praatje maken met de buurman, dragen bij aan het proces van herstel van dagelijks leven. Tenslotte is het bestaan van 'Buurtcirkels' voor mensen die zelfstandig (willen gaan) wonen een hulpmiddel om gegarandeerd te zijn van contacten in een nieuwe omgeving.

Maatschappelijke rollen

Bij herstel van maatschappelijke rollen gaat het om het bewustzijn dat je kwaliteit van leven toeneemt als je meerdere rollen hebt in je leven. Dat je naast de rol van cliënt/bewoner, ook familielid, ouder, lid van een vereniging en/of werknemer bent. Het succesvol en naar tevredenheid vervullen van maatschappelijke rollen heeft ook positieve effecten op de andere aspecten van herstel.

Ten behoeve van het herstel van dagelijks leven en maatschappelijke rollen gebruiken begeleiders de Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB). Deze methode richt zich op het verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden van eigen gekozen maatschappelijke rollen en is evidence based.

Woonstart biedt in het kader van maatschappelijke rollen, ondersteuning en cursussen op verschillende terreinen. Voorbeelden zijn: Begeleid Leren; individuele hulp bij het succesvol afronden van een reguliere schoolopleiding. Voor mensen die graag een gestructureerde activiteit willen kiezen, is de training Scharnier ontwikkeld.

Bijlage 2: Interviewschema

Inleiding

Goedendag, ik ben Lisa van den Heuvel. Voordat we beginnen wil ik u hartelijk bedanken dat u heeft ingestemd met dit interview. Ik zal allereerst even kort iets over mezelf en het onderzoek vertellen.

Ik ben een vierdejaars student Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool in Groningen. Voor mijn afstudeeropdracht voer ik een onderzoek uit binnen Cosis naar de implementatie van Woonstart. De opdrachtgever van deze opdracht is het 'Lectoraat Maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen' van de Hanzehogeschool. Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen welke elementen eraan bij hebben gedragen dat medewerkers van de beschermde woonvorm waar u werkt actief aan de slag zijn gegaan met Woonstart en om erachter te komen waar nog verbetering mogelijk is. Op deze manier kunnen werkzame elementen en verbeterpunten worden opgesteld die de beschermde woonvorm waar u werkt en andere locaties van Cosis kunnen gebruiken bij de verdere implementatie van Woonstart op beschermde woonvormen. In het kader hiervan zal ik verschillende betrokkenen interviewen, zo ook u. Ik schijf uiteindelijk een scriptie hierover en zal een eindproduct ontwikkelen dat aan Cosis wordt gegeven, heeft u er behoefte aan om dit eindproduct ook te ontvangen?

Ik zou dit interview graag met een audiorecorder opnemen, zodat ik deze opname kan gebruiken bij de verwerking van de gegevens. Ik zal vertrouwelijk omgaan met de informatie. Ik zal de enige zijn die de opnames beluistert en deze zullen na afronding van het onderzoek worden verwijderd. Bent u hiermee akkoord? Ik zal het interview na de afname geheel uitschrijven en dit transcript zal ik naar u mailen, zodat u terug kunt lezen wat er is besproken en eventuele aanpassingen of opmerkingen kunt geven.

Alle gegevens zullen anoniem verwerkt worden, wat inhoudt dat ik uw naam of andere persoonlijke gegevens nergens zal benoemen. Wel wil ik u vragen of u het goed vindt als ik benoem wat uw functie is, zodat ik verschillende uitspraken terug kan leiden naar de functies van de betrokkenen. Ik interview namelijk personen met verschillende functies binnen Cosis en het kan interessant zijn om de uitspraken met elkaar te vergelijken. Mag ik uw functie benoemen in het onderzoek?

U bent niet verplicht om deel te nemen aan dit onderzoek en tussendoor kunt u op ieder moment stoppen met de deelname.

Het interview zal maximaal een uur duren.

Heeft u nog vragen of opmerkingen voordat we beginnen?

Topic	Literatuur
<u>Functie</u> ‘Kunt u iets vertellen over uw functie binnen Cosis?’	
<u>Woonstart</u> ‘Ik heb begrepen dat er sinds enige tijd met Woonstart wordt gewerkt, kunt u daar iets meer over vertellen?’ ‘Hoe komt Woonstart terug in uw werkzaamheden?’ ▪ <i>Doorvraag (DV): ‘Kunt u daar voorbeelden van geven? (Begeleiding, training, doel- en actieplannen, woonstart-koffer)</i> <i>‘In welke mate zijn uw werkzaamheden verandert sinds u met Woonstart werkt?’</i> ‘Wat vindt u van Woonstart?’ ▪ <i>DV: positieve of negatieve attitude?</i> <i>‘Kunt u daar iets meer over vertellen?’</i> <i>‘Toen u voor het eerst over de verandering hoorde, wat vond u er toen van?’ (verwachte voordeel)</i> ‘Hoe heeft u de implementatie van Woonstart op de locatie waar u werkt en binnen Cosis ervaren?’ ▪ <i>DV: ‘Wat maakt dat u het zo heeft ervaren?’</i> <i>‘Kunt u daar iets meer over vertellen?’</i> Complexiteit ‘Hoe vindt u dat er op dit moment wordt gewerkt met Woonstart op de locatie waar u werkt?’ Wat gaat er al goed en wat kan er beter?	Berwick (2003)
<u>Werkzame elementen</u> ‘Kunt u iets vertellen over wat volgens u elementen zijn die niet mogen ontbreken bij het implementeren van en/of het werken met Woonstart?’ ▪ <i>DV: ‘Wat heeft u echt nodig om goed met Woonstart te kunnen werken?’</i> <i>‘Kunt u daar iets meer over vertellen?’</i> ‘Welke factoren hebben er volgens u aan bijgedragen dat er actief met Woonstart wordt gewerkt op de locatie waar u werkt?’ ▪ <i>DV: bereidheid, cultuur, leiderschap, informatieverstrekking, feedback</i> ‘Wat zijn factoren die ervoor kunnen zorgen dat er nog actiever met Woonstart wordt gewerkt op de locatie waar u werkt?’	(Gesme & Wiseman, 2010) (Powell, 2003) (Aaltonen & Ikävalko, 2002)

DV: <i>factoren op gebied van medewerker, locatie, leiding, cliënten</i> ‘Wat zijn volgens u elementen die de implementatie van Woonstart tot een succes kunnen leiden?’ [Als respondent niet positief is over Woonstart]: ‘Mocht er een andere visie of werkwijze worden geïmplementeerd, wat zijn dan volgens u elementen die de implementatie succesvol zouden kunnen maken?’	
<u>Verbetering</u> ‘Denkt u dat er verbetering mogelijk is wat betreft de implementatie van Woonstart op de locatie waar u werkt?’ - DV: <i>‘Kunt u daar iets meer over vertellen?’</i> <i>‘Wat maakt dat u dat vindt?’</i> ‘Wat kan er volgens u worden gedaan om Woonstart nog beter toe te passen op de locatie waar u werkt?’ - DV: <i>‘Wat is ervoor nodig om deze veranderingen door te voeren?’</i> <i>‘Wat is daarbij nodig vanuit de medewerkers/leiding/locatie?’</i> <i>‘Hoe haalbaar denkt u dat dit is?’</i> <i>‘Wat kan er nog meer worden gedaan?’</i> ‘Kunt u vertellen of u moeilijkheden heeft ervaren toen Woonstart werd geïmplementeerd?’ - DV: <i>‘Wat was er moeilijk?’</i> <i>‘Waar kwam dit door?’</i> <i>‘Is dit nu opgelost?’</i> ‘Welke factoren hebben er volgens u aan bijgedragen dat de implementatie soms wat moeizaam is verlopen op de locatie waar u werkt of andere locaties?’ DV: <i>Angst bij medewerkers, noodzaak, informatie/communicatie, rol management, vaardigheden, omgevingsfactoren</i>	(Gesme en Wiseman, 2010) (Robbins en Judge, 2015) (Aaltonen en Ikävalko, 2002) (Powell, 2003)
<u>Verschil met andere locaties</u> ‘Weet u hoe Woonstart op andere locaties wordt toegepast?’ DV: <i>Bijeenkomsten hierover, feedback, interesse hiernaar</i> ‘Kunt u iets vertellen over de verschillen tussen de toepassing op de locatie waar u werkt en andere locaties?’ ‘Wat denkt u dat andere locaties van de locatie waar u werkt kunnen overnemen/leren om Woonstart nog beter toe te passen op hun locatie?’	
<u>Afsluitende vragen</u> ‘Als u de beleidsmedewerkers advies mocht geven over de implementatie van Woonstart, wat zou dat dan zijn?’	

‘Hoe zou u willen dat het werken met Woonstart er over een jaar uitziet?’

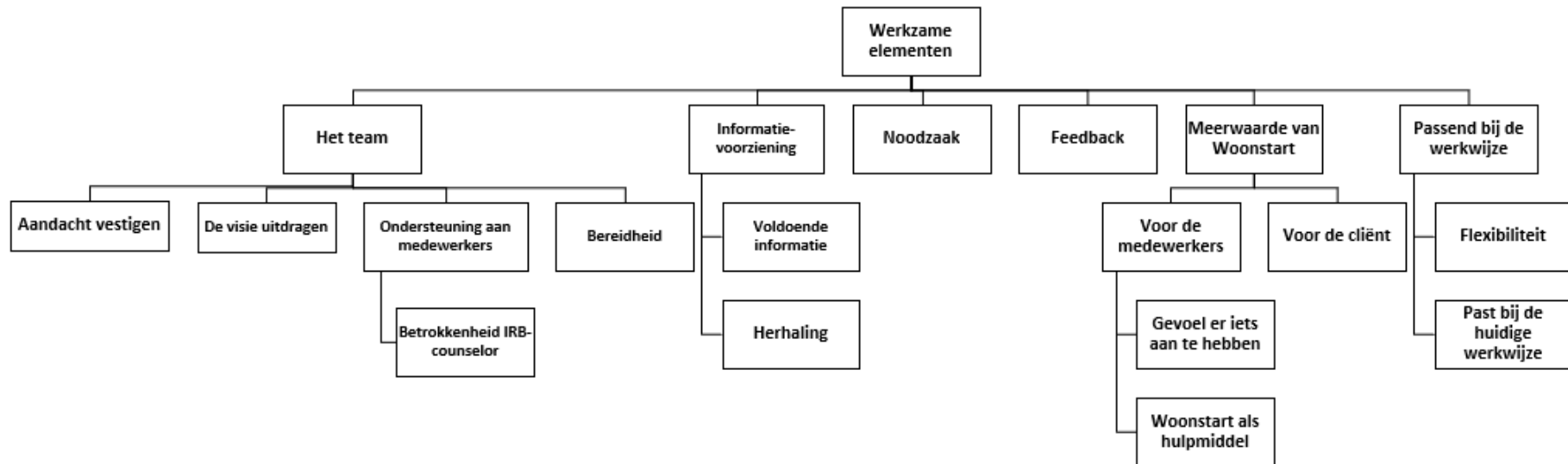
Afsluiting

‘Ik ben aan het einde van mijn vragen gekomen. Is er nog iets dat u graag kwijt wil of toe zou willen voegen?
Als u later nog iets te binnen schiet, mag u dit altijd telefonisch of via een e-mail aan mij laten weten.
Ik wil u nogmaals bedanken voor uw medewerking.’

Bijlage 3: Codebomen

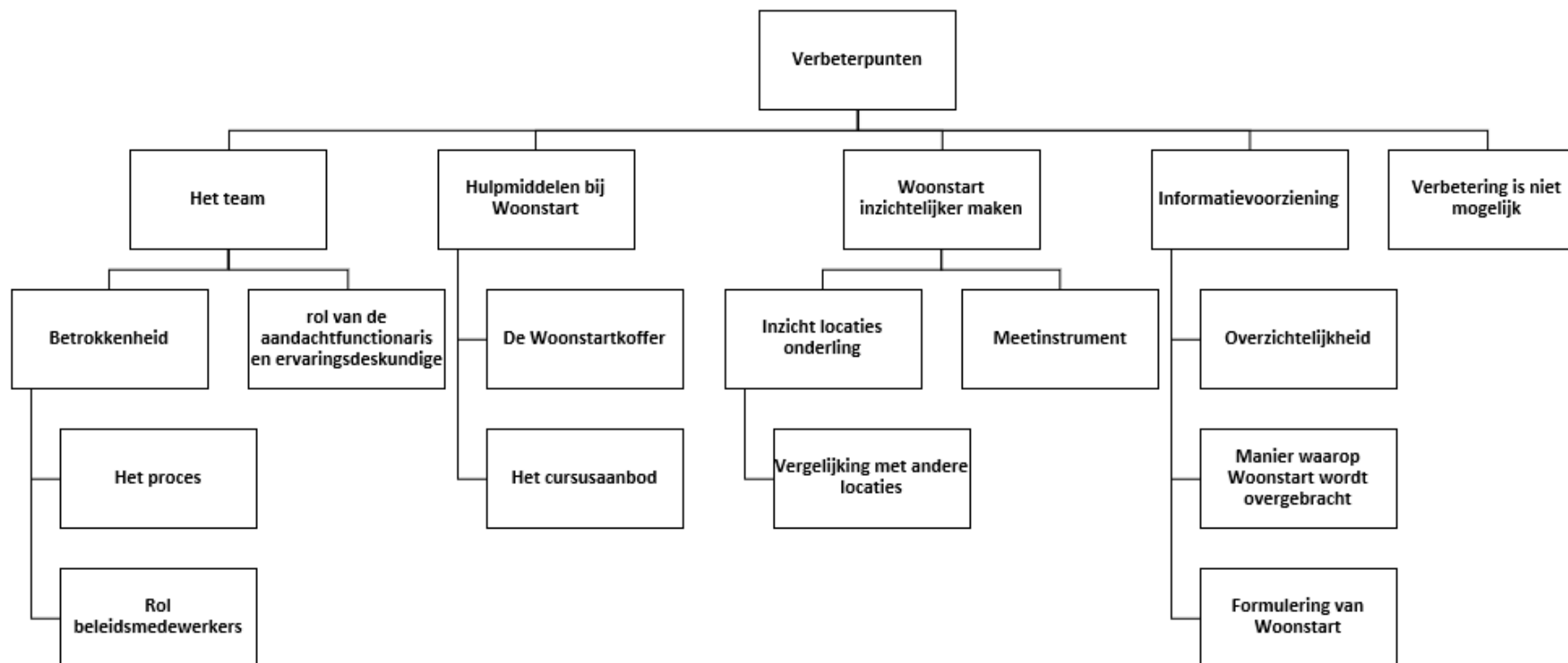
Codeboom Deelvraag 1: Werkzame elementen

Bij de beantwoording van deelvraag 1 is onderscheid gemaakt tussen verschillende thema's die de werkzame elementen omvatten. De codes onder Werkzame elementen betreffen de hoofdcodes. Deze codes bestaan bij Het team, Informatievoorziening, Meerwaarde van Woonstart en Passend bij werkwijze uit verschillende sub-codes, welke onder de hoofdcodes worden weergegeven. De codeboom die hierbij hoort is hieronder weergegeven.



Codeboom Deelvraag 2: Elementen die verbeterd kunnen worden

Bij de beantwoording van deelvraag 2 is onderscheid gemaakt tussen verschillende thema's die de verbeterpunten omvatten. De codes onder Verbeterpunten betreffen de hoofdcodes. Deze codes bestaan bij Het team, Hulpmiddelen bij Woonstart, Woonstart inzichtelijker maken en Informatievoorziening uit verschillende sub-codes. De codeboom die hierbij hoort is hieronder weergegeven.



Bijlage 4: Factsheet

In deze bijlage is de factsheet te zien die bij dit onderzoek is ontwikkeld. De tekst uit de factsheet is tevens los toegevoegd, zodat deze eventueel los kan worden gebruikt en kan worden aangepast als daar behoefte aan is.

Woonstart

Op weg naar herstel voor iedereen

Beste medewerkers,
Zoals jullie weten werkt Cosis met Woonstart. Op deze factsheet staan werkzame elementen omschreven die jullie kunnen ondersteunen bij het werken met Woonstart. Een studente Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool is voor haar afstudeeronderzoek in de periode van februari 2020 tot juni 2020 in gesprek gegaan met medewerkers van een beschermde woonvorm van Cosis. Uit het onderzoek zijn verschillende werkzame elementen naar voren gekomen waar alle locaties baat bij kunnen hebben.

Wat is werkzaam?

✓ De meerwaarde van Woonstart

Het is werkzaam als medewerkers inzien dat Woonstart iets is dat hen kan helpen, dat hen ondersteunt bij de begeleiding van cliënten. Het is niet iets extra's, maar onderdeel van de begeleiding die wordt gegeven aan cliënten. Met Woonstart wordt benadrukt dat begeleiders werken vanuit de herstelondersteunende zorg, Woonstart is daarmee geen nieuwe werkwijze. Ook is het werkzaam als de begeleiders inzien wat de meerwaarde van Woonstart is voor cliënten en dit op hen overbrengen.

✓ Effectief leiderschap

Een leidinggevende die de Woonstart-visie uitdraagt en er samen aan werkt met het team zorgt ervoor dat er actief met Woonstart wordt gewerkt.

✓ Bereidheid

Wees als medewerker bereid om actief met Woonstart aan de slag te gaan. Het is werkzaam om erover te praten met collega's. Wees gemotiveerd om Woonstart in jouw werkzaamheden toe te passen.

Hoe doen we dat?

- Wees niet bang voor verandering, kijk naar wat Woonstart je brengt.
- Kijk naar hoe Woonstart al terug komt in jouw werkzaamheden, je zult zien dat je waarschijnlijk al veel doet op het gebied van Woonstart. Geef jezelf niet het idee dat je helemaal anders moet werken.
- Gebruik zoveel mogelijk de termen van Woonstart, dit maakt het inzichtelijker op welke gebieden je er al mee werkt en hoe je er nog actiever mee kunt werken.
- Betrek cliënten bij Woonstart en kijk naar wat het hen oplevert.

- Ga als medewerker in gesprek met je leidinggevende en werk samen naar de verandering toe.
- Ga als leidinggevende mee in de verandering en laat dit aan het team zien.
- Maak als leidinggevende duidelijk dat Woonstart bij de werkzaamheden hoort.

- Ga met elkaar in gesprek, dit kan tijdens het werk of gedurende vergaderingen. Collega's kunnen ook samen een intervisie plannen en het over Woonstart hebben.
- Wees niet bang om je ervaringen met Woonstart uit te spreken naar collega's, benoem het ook wanneer je moeilijkheden ervaart.
- Accepteer dat er in de zorg dingen veranderen, waardoor je zelf mee moet veranderen.
- Bied als leidinggevende ondersteuning en zorg dat het team bereid is om met Woonstart te werken.

✓ Positieve feedback

Het ontvangen van complimenten en positieve feedback is werkzaam. Elkaar complimenteren op het werken met Woonstart werkt motiverend om ermee door te gaan.



- Zie je dat een collega goed aan de slag is gegaan met Woonstart? Geef dan positieve feedback.
- Er kunnen momenten worden gepland om elkaar feedback te geven over het werken met Woonstart. Motiveer elkaar om door te gaan.
- Als leidinggevende kun je hier een bijdrage aan leveren door geregeld feedback te geven.

✓ Vestig aandacht op Woonstart

Een aandachtfunctionaris die de aandacht op Woonstart vestigt is werkzaam. Het is van belang dat hij of zij veel over de materie weet en de samenwerking met het team opzoekt.

De aandachtfunctionaris moet het team enthousiast maken en het belang van Woonstart benadrukken.



- Dit kan worden gedaan door de aandachtfunctionaris een actieve rol te geven in een team.
- Zorg er als aandachtfunctionaris voor dat je de voortgang bewaakt en Woonstart bij het team onder de aandacht blijft brengen.
- In werkoverleggen of vergaderingen kan de aandachtfunctionaris het woord nemen om Woonstart onder de aandacht te brengen en het voortouw nemen ten aanzien van nieuwe ideeën.

✓ Ondersteuning bij Woonstart

Het ondersteunen van medewerkers bij het werken met Woonstart is werkzaam. Een betrokken en deskundige IRB-counselor kan deze ondersteuning bieden.



- Vraag als medewerker de IRB-counselor van de locatie om hulp als je ergens tegenaan loopt. Betrek deze persoon bij het proces en laat deze persoon je ondersteunen.
- Geef als IRB-counselor het team de ruimte om hun vragen en behoeften te uiten en stel hun wensen voorop.

✓ Informatievoorziening

Het is van belang om voldoende informatie over Woonstart te hebben om er actief mee aan de slag te gaan. Daarbij is het werkzaam om informatie geregeld te herhalen.



- Zorg dat er een aanspreekpunt is waar medewerkers hun vragen aan kunnen richten, zoals de IRB-counselor, ervaringsdeskundige of leidinggevende. Zij kunnen informatie geven en herhalen.
- Creëer een duidelijk overzicht met de belangrijkste informatie over Woonstart voor medewerkers. De informatie moet beknopt en gestructureerd worden gepresenteerd.
- Zoek als medewerker actief naar informatie en kaart het aan als je iets niet kunt vinden.

Voor meer informatie over Woonstart, ga naar: <https://www.cosis.nu/woonstart>

Of vraag jouw leidinggevende om meer informatie.

Beste medewerkers,

Zoals jullie weten werkt Cosis met Woonstart. Op deze factsheet staan werkzame elementen omschreven die jullie kunnen ondersteunen bij het werken met Woonstart. Een studente Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool is voor haar afstudeeronderzoek in de periode van februari 2020 tot juni 2020 in gesprek gegaan met medewerkers van een beschermde woonvorm van Cosis. Uit het onderzoek zijn verschillende werkzame elementen naar voren gekomen waar alle locaties baat bij kunnen hebben.

Wat is werkzaam?	Hoe doen we dat?
De meerwaarde van Woonstart Het is werkzaam als medewerkers inzien dat Woonstart iets is dat hen kan helpen, dat hen ondersteunt bij de begeleiding van cliënten. Het is niet iets extra's, maar onderdeel van de begeleiding die wordt gegeven aan cliënten. Met Woonstart wordt benadrukt dat begeleiders werken vanuit de herstelondersteunende zorg, Woonstart is daarmee geen nieuwe werkwijze. Ook is het werkzaam als de begeleiders inzien wat de meerwaarde van Woonstart is voor cliënten en dit op hen overbrengen.	○ Wees niet bang voor verandering, kijk naar wat Woonstart je brengt. ○ Kijk naar hoe Woonstart al terug komt in jouw werkzaamheden, je zult zien dat je waarschijnlijk al veel doet op het gebied van Woonstart. Geef jezelf niet het idee dat je helemaal anders moet werken. ○ Gebruik zoveel mogelijk de termen van Woonstart, dit maakt het inzichtelijker op welke gebieden je er al mee werkt en hoe je er nog actiever mee kunt werken. ○ Betrek cliënten bij Woonstart en kijk naar wat het hen oplevert.
Effectief leiderschap Een leidinggevende die de Woonstart-visie uitdraagt en er samen aan werkt met het team zorgt ervoor dat er actief met Woonstart wordt gewerkt.	○ Ga als medewerker in gesprek met je leidinggevende en werk samen naar de verandering toe. ○ Ga als leidinggevende mee in de verandering en laat dit aan het team zien. ○ Maak als leidinggevende duidelijk dat Woonstart bij de werkzaamheden hoort.
Bereidheid Wees als medewerker bereid om actief met Woonstart aan de slag te gaan. Het is werkzaam om erover te praten met collega's. Wees gemotiveerd om Woonstart in jouw werkzaamheden toe te passen.	○ Ga met elkaar in gesprek, dit kan tijdens het werk of gedurende vergaderingen. Collega's kunnen ook samen een intervisie plannen en het hier over Woonstart hebben. ○ Wees niet bang om je ervaringen met Woonstart uit te spreken naar collega's, benoem het ook wanneer je moeilijkheden ervaart. ○ Accepteer dat er in de zorg dingen veranderen, waardoor je zelf mee moet veranderen. ○ Bied als leidinggevende ondersteuning en zorg dat het team bereid is om met Woonstart te werken.
Positieve feedback Het ontvangen van complimenten en positieve feedback is werkzaam. Elkaar complimenteren op het werken met Woonstart werkt motiverend om ermee door te gaan.	○ Zie je dat een collega goed aan de slag is gegaan met Woonstart? Geef dan positieve feedback.

	○ Er kunnen momenten worden gepland om elkaar feedback te geven over het werken met Woonstart. Motiveer elkaar om door te gaan. ○ Als leidinggevende kun je hier een bijdrage aan leveren door geregeld feedback te geven.
Vestig aandacht op Woonstart Een aandachtfunctionaris die de aandacht op Woonstart vestigt is werkzaam. Het is van belang dat hij of zij veel over de materie weet en de samenwerking met het team opzoekt. De aandachtfunctionaris moet het team enthousiast maken en het belang van Woonstart benadrukken.	○ Dit kan worden gedaan door de aandachtfunctionaris een actieve rol te geven in een team. ○ Zorg er als aandachtfunctionaris voor dat je de voortgang bewaakt en Woonstart bij het team onder de aandacht blijft brengen. ○ In werkoverleggen of vergaderingen kan de aandachtfunctionaris het woord nemen om Woonstart onder de aandacht te brengen en het voortouw nemen ten aanzien van nieuwe ideeën.
Ondersteuning bij Woonstart Het ondersteunen van medewerkers bij het werken met Woonstart is werkzaam. Een betrokken en deskundige IRB-counselor kan deze ondersteuning bieden.	○ Vraag als medewerker de IRB-counselor van de locatie om hulp als je ergens tegenaan loopt. Betrek deze persoon bij het proces en laat deze persoon je ondersteunen. ○ Geef als IRB-counselor het team de ruimte om hun vragen en behoeften te uiten en stel hun wensen voorop.
Informatievoorziening Het is van belang om voldoende informatie over Woonstart te hebben om er actief mee aan de slag te gaan. Daarbij is het werkzaam om informatie geregeld te herhalen.	○ Zorg dat er een aanspreekpunt is waar medewerkers hun vragen aan kunnen richten, zoals de IRB-counselor, ervaringsdeskundige of leidinggevende. Zij kunnen informatie geven en herhalen. ○ Creëer een duidelijk overzicht met de belangrijkste informatie over Woonstart voor medewerkers. De informatie moet beknopt en gestructureerd worden gepresenteerd. ○ Zoek als medewerker actief naar informatie en kaart het aan als je iets niet kunt vinden.

Voor meer informatie over Woonstart, ga naar: <https://www.cosis.nu/woonstart>

Of vraag jouw leidinggevende om meer informatie.