Werken voor en door licht verstandelijk beperkte jongeren

Een onderzoek naar de aansluiting van het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne op het werken in de praktijk.



Opdrachtgever:   
S. Blanken

Onderzoekers:

H. Dijkgraaf  
M.C. Fikse

G.M.G. Keizer

E. Stevens

Zwolle, mei 2011

Begeleider:   
A. Pullen

**



Werken voor en door licht verstandelijk beperkte jongeren

- Een onderzoek naar de aansluiting van het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne op het werken in de praktijk -

Zwolle, mei 2011

Opdrachtgever:

S. Blanken

Projectcoach:

A. Pullen

Onderzoekers:

Dienke Dijkgraaf

Marissa Fikse

Gerrike Keizer

Elsemiek Stevens

Gereformeerde Hogeschool

Grasdorpstraat 2

8012 EN Zwolle

Werken voor en door licht verstandelijk beperkte jongeren

- Een onderzoek naar de aansluiting van het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne op het werken in de praktijk -

Een onderzoek in opdracht van trainingscentrum Lijn5 Woldyne.

Uitgevoerd door studenten van de opleiding Social Work aan de Gereformeerde Hogeschool Zwolle: H. Dijkgraaf

M.C. Fikse

G.M.G. Keizer

E. Stevens

Mei 2011

**Alle rechten voorbehouden**

Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteurs.

Inhoud

Voorwoord 5

Samenvatting6

1. Opzet van het onderzoek7
   1. Inleiding7
   2. Doelstelling 7

1.2.1 Aanleiding7

1.2.2 Literatuurstudie8

1.2.3 Doel van het onderzoek10

1.2.4 Centrale vraagstelling10

1.2.5 Deelvragen10

1.2.6 Begripsafbakening11

1.3 Onderzoeksopzet12

1.3.1 Onderzoeksgroep12

1.3.2 Onderzoeksmethode15

1.3.3 Meetinstrumenten15

1.3.4 Betrouwbaarheid en validiteit17

1. Beschrijving resultaten19
   1. Inleiding19
   2. Beschrijving resultaten per deelvraag19

2.2.1 Deelvraag 119

2.2.2 Deelvraag 229

2.2.3 Deelvraag 336

2.2.4 Deelvraag 442

2.2.5 Deelvraag 549

2.2.6 Deelvraag 656

2.2.7 Deelvraag 762

1. Conclusies66
   1. Inleiding66
   2. Conclusies per deelvraag66

3.2.1 Deelvraag 1: Het arbeidstraject66

3.2.2 Deelvraag 2: Afstemming arbeidstraject en woontraject67

3.2.3 Deelvraag 3: De keuze voor een sector67

3.2.4 Deelvraag 4: De sociale werkvoorziening in de sectoren Groen en Productie67

3.2.5 Deelvraag 5: Werkgevers uit het vrije bedrijf in de sector Zorg68

3.2.6 Deelvraag 6: Werkgevers uit het vrije bedrijf in de sector Groen68

3.2.7 Deelvraag 7: Werkgever uit het vrije bedrijf in de sector Productie69

3.3 Beantwoording centrale vraagstelling69

1. Aanbevelingen72
   1. Inleiding72
   2. Aanbevelingen72

4.2.1 Aanbevelingen binnen Lijn5 Woldyne72

4.2.2 Aanbevelingen in relatie tot de werkgevers72

1. Discussie en evaluatie74
   1. Discussie74
   2. Evaluatie van het onderzoek76

Literatuurlijst77

Bijlage 1 Mindmaps

Bijlage 2 Introductiebrief

Bijlage 3 Volledige vragenlijsten interviews

Bijlage 4 Codebomen

Bijlage 5 Model INVRA-Arbeid

Bijlage 6 Niveaus van INVRA-Arbeid

Bijlage 7 Model INVRA-Wonen

Voorwoord

Voor u ligt het eindresultaat van het onderzoek dat is uitgevoerd in het kader van het afstudeeronderzoek aan de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle in het schooljaar 2010/2011. Het onderzoek is uitgevoerd door Dienke Dijkgraaf, Marissa Fikse, Gerrike Keizer en Elsemiek Stevens. Dienke en Gerrike zijn studenten van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Marissa en Elsemiek zijn studenten van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening.

Aan het begin van het schooljaar hebben wij contact gezocht met Lijn5 Nové. Dienke had stage gelopen bij Lijn5 Nové en zij wist dat het een mogelijkheid was om daar een onderzoek te doen. Met de beleidsmedewerkster hebben we, tijdens een gesprek, verschillende eventuele onderzoeksonderwerpen besproken die binnen Lijn5 Nové uitgevoerd zouden kunnen worden. Na dit gesprek is de keuze gemaakt om verder te gaan met het onderzoeksonderwerp bij Lijn5 Woldyne. Lijn5 Woldyne is een trainingsinstituut die jongeren met een licht verstandelijke beperking wil leren om hun eigen leven zo zelfstandig mogelijk in te vullen.

Bij het trainingsinstituut leefde de vraag of de trainingen en de begeleiding binnen het arbeidstraject voldoende aansloten op de verwachtingen die een (toekomstig) werkgever heeft ten aanzien van zijn werknemers, in dit geval dus de jongeren van Lijn5 Woldyne.

We willen iedereen bedanken die meegewerkt heeft aan dit onderzoek en de totstandkoming van dit verslag. In het bijzonder willen we opdrachtgever Sabine Blanken en projectbegeleider Albert Pullen bedanken.

Wij wensen u veel leesplezier.

Samenvatting

Lijn5 Woldyne heeft signalen ontvangen dat jongeren moeilijkheden ervaren in het werk wat ze gaan doen, nadat ze het arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne hebben afgerond. De stap van Lijn5 Woldyne naar de arbeidsmarkt lijkt groot te zijn. Om te onderzoeken waar dit aan ligt, is de volgende vraagstelling opgesteld:

*“In hoeverre sluit het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne aan op de verwachtingen van zowel de sociale werkvoorziening als de vrije bedrijven in de regio Epe, met als uitstroomrichtingen de sectoren Zorg, Groen en Productie?”*

Het onderzoek is een kwalitatief onderzoek, waarbij gebruik is gemaakt van de methoden ‘dossieronderzoek’ en ‘interviews’. Dossieronderzoek is gedaan in dossiers over werkwijze en methode in de begeleiding van jongeren bij Lijn5 Woldyne. Alle dossiers zijn opgevraagd bij Lijn5 Woldyne. Daarnaast zijn er interviews afgenomen onder elf medewerkers van Lijn5 Woldyne en onder alle werkgevers in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen voor een baan.

Uit de resultaten blijkt dat het arbeidstraject grotendeels aansluit op de verwachtingen van de werkgevers: Lijn5 Woldyne lijkt een goede voorselectie te kunnen maken of de jongeren al dan niet geschikt zijn om bij een bedrijf te gaan werken, waardoor de jongeren over het algemeen goed kunnen integreren in het bedrijf. Daarnaast zijn de vaardigheden uit de INVRA-Arbeid, die jongeren aangeleerd krijgen bij Lijn5 Woldyne, herkenbaar en bruikbaar in het werk bij de werkgevers.

Op enkele specifieke onderwerpen kan verbetering plaatsvinden. Lijn5 Woldyne is meer cliëntgericht dan de werkgevers zijn, waardoor er een verschil zit in de verwachting en benadering richting de jongeren. Verder worden jongeren in het arbeidstraject niet voorbereid op de sector waarin ze gaan werken, terwijl de werkgevers een dergelijke voorbereiding wel van belang vinden. Daarnaast is de overdracht, op het moment dat een jongere ergens gaat werken, te summier. Ook blijkt het dat er bij Lijn5 Woldyne niet één lijn is in de frequentie van contactmomenten bij de werkgevers en dat Lijn5 Woldyne niet voldoet aan de verwachting van de werkgevers wat betreft het informeren over de INVRA-Arbeid. Tenslotte is het van belang dat Lijn5 Woldyne het woontraject integreert in het arbeidstraject.

1 Opzet van het onderzoek

**1.1 Inleiding**

‘De burger is zelf verantwoordelijk voor de invulling van een leefbare samenleving’, benoemt Van Vliet (2004) als zichtbare trend in de samenleving. De verzorgingsstaat krimpt in en uitkeringen, zoals de Wajong, worden gekort. In plaats van de onmogelijkheden, worden de mogelijkheden van mensen gebruikt als uitgangspunt voor het verkrijgen van een uitkering. De nadruk ligt op het vinden van werk. Dit betekent dat ook jongeren met een verstandelijke beperking meer verantwoordelijkheden krijgen om voor zichzelf te zorgen. Het ontvangen van een uitkering is niet meer vanzelfsprekend. De overheid streeft ernaar om zoveel mogelijk jongeren met een verstandelijke beperking zoveel mogelijk te laten integreren in de samenleving. Maar daar is hulp en begeleiding voor nodig. De meeste jongeren met een verstandelijke beperking, komen niet aan het werk, wanneer ze niet begeleid worden. Verschillende organisaties proberen de jongeren daarin te begeleiden, zo ook Lijn5 Woldyne.

Lijn5 Woldyne is, zoals aangegeven staat in de Folder van Lijn5 Woldyne (2010), een trainingsinstituut in Epe met als doel om jongeren tussen de 16 en 28 jaar met een licht verstandelijke beperking, vaak in combinatie met sociale en/of gedragsproblemen, te leren om hun eigen leven zo zelfstandig mogelijk in te richten. De hulp is gericht op twee leefgebieden, namelijk ‘wonen’ en ‘werken’. Op beide gebieden ondervinden jongeren met een verstandelijke beperking meestal problemen. Zelfstandig wonen is lastig; begeleiding bij bepaalde zaken blijft vaak het hele leven van belang. Ook werken, stagelopen of het volgen van een opleiding is zonder begeleiding voor de meesten te hoog gegrepen.

Lijn5 Woldyne probeert haar cliënten zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomst, door het aanbieden van trainingen en begeleiding op basis van een actieve aanpak, een individuele benadering en zorg-op-maat. Hierbij streeft zij ernaar dat de cliënten zoveel mogelijk zelfstandig wonen en zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt (het vrije bedrijf) gaan werken.

Dit onderzoek is gericht op het arbeidstraject dat cliënten kunnen doorlopen binnen Lijn5 Woldyne, ter voorbereiding op het toekomstig werk. Jongeren kunnen bij Lijn5 Woldyne trainingen volgen waarin arbeidsvaardigheden aangeleerd worden. Daarnaast kunnen ze begeleiding ontvangen in het vinden van passend werk, passende stage of opleiding.

**1.2 Doelstelling**

**1.2.1 Aanleiding**

Lijn5 Woldyne heeft signalen ontvangen dat jongeren moeilijkheden ervaren in het werk dat ze gaan doen, nadat ze het arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne hebben afgerond. Ze blijken moeilijk mee te komen in de arbeidssamenleving en enkelen lopen uiteindelijk toch vast. De stap van Lijn5 Woldyne naar de arbeidsmarkt lijkt groot te zijn. Dit zou kunnen komen door de veranderende verwachtingen van de maatschappij richting de jongeren met een verstandelijke beperking: er wordt ‘te veel’ van hen verwacht. Het kan ook zijn dat de trainingen en de bijbehorende begeleiding die Lijn5 Woldyne aanbiedt, niet voldoende aansluiten bij het toekomstig werk van de jongere. Het zou ook een combinatie van beide hypotheses kunnen zijn. Vanuit deze signalering is dit onderzoek opgesteld. Hierbij zal het onderzoek vooral gericht zijn op de vraag of de trainingen en de bijbehorende begeleiding van Lijn5 Woldyne aansluiten bij het toekomstige werk van de jongere.

**1.2.2 Literatuurstudie**

Zoals in de inleiding benoemd is, is de doelgroep van Lijn5 Woldyne ‘jongeren met een licht verstandelijke beperking’. Om een duidelijk beeld te krijgen over deze doelgroep is er literatuurstudie gedaan naar wat een licht verstandelijke beperking inhoudt en welke gevolgen deze beperking heeft voor mensen op de arbeidsmarkt. Ook wordt er kort ingegaan op de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong).

In de inleiding werd al benoemd dat de trend zichtbaar is dat de samenleving steeds meer verwacht van mensen met een verstandelijke beperking. Over deze trend is ook literatuurstudie gedaan. Er is hierbij gekeken naar de culturele factoren en trends in Nederland. Ook wordt er kort belicht hoe deze factoren een rol spelen op internationaal gebied.

*Een licht verstandelijke beperking*Volgens Nijgh en Bogerd (2007) worden in Nederland tegenwoordig twee classificaties aangegeven om een verstandelijke beperking te definiëren. De eerste wordt gegeven in de DSM-IV, een Amerikaans handboek voor diagnose en statistiek van psychische aandoeningen:  
a. Verstandelijk duidelijk onder het gemiddelde functioneren: een IQ van 70 of minder bij een individueel toegepaste IQ-test.  
b. Gelijktijdige tekortkomingen in aanpassingsgedrag: er wordt gekeken of de betrokkene erin slaagt te voldoen aan de normen die horen bij de leeftijd in vergelijking tot zijn of haar culturele achtergrond, zoals sociale vaardigheden en verantwoordelijkheden, communicatie, het niveau van algemene dagelijkse levensverrichtingen, onafhankelijkheid en zelfredzaamheid.  
c. De achterstand is zichtbaar voor het 18e levensjaar.

Een andere definitie wordt gegeven in de ICD-10. De ICD is de internationale standaardclassificatie van diagnostische termen. Zij omschrijven een verstandelijke beperking als volgt:  
‘Een toestand van gestopte of onvolledige ontwikkeling van het verstand, die vooral gekenmerkt wordt door een tijdens de ontwikkelingsperiode aan het licht tredende stoornis van vaardigheden, die mede bepalend is voor het algehele intelligentieniveau. Dat wil zeggen cognitieve, verbale, motorische en sociale vermogens. Zwakzinnigheid kan voorkomen met of zonder een andere psychische of lichamelijke aandoening’ (Nijgh en Bogerd, 2007, p. 28).

De doelgroep van Lijn5 Woldyne is jongeren met een licht verstandelijke beperking. Het IQ van deze jongeren varieert van 50 tot 70, wat betekent dat deze jongeren functioneren in de ontwikkelingsleeftijd die varieert van 4 tot 12 jaar. Dit geeft al aan dat er grote verschillen zijn in het functioneren van mensen met een licht verstandelijke beperking. Dit kan problemen opleveren in de verwachtingen richting deze mensen. De ene persoon met een licht verstandelijke beperking kan veel meer leren dan een ander. Het is van belang om dit mee te nemen in het onderzoek. Wanneer er van licht verstandelijk beperkte jongeren te veel verwacht wordt op het gebied van arbeid, zullen sommigen eventueel niet aan deze eisen kunnen voldoen, waardoor ze mogelijk sneller uitvallen op het gebied van werk.  
  
*Mensen met een licht verstandelijke beperking en arbeid*Werk betekent veel voor mensen. Kröber en Van Dongen (2003) benoemen dat werk zorgt voor inkomsten, sociale contacten en structuur in het leven. Daarnaast wordt werken als normaal ervaren en het maakt dat je ergens bij hoort. Werken is dus meer dan alleen een middel tot levensonderhoud. Dit geldt uiteraard ook voor mensen met een beperking.

Het is op dit moment de intentie om het zoveel mogelijk te bevorderen dat ook mensen met een verstandelijke beperking meer aan het arbeidsproces gaan deelnemen. Arbeid wordt gezien als een fundamenteel recht van de mens. In het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat beschreven is door Schuurman en Van der Zwan (2009), wordt benoemd dat personen met een handicap met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuigelijke beperkingen het recht hebben om volledig en in gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Dit verdrag is opgesteld om mensen met een handicap extra bescherming te geven. Ook wordt benoemd dat personen met een beperking recht hebben op werk, op grond van gelijkheid met anderen. Door middel van arbeid kan, met behulp van anderen en waar nodig met support, een zinvolle bijdrage worden geleverd aan de samenleving.

Het is niet vanzelfsprekend dat jongeren met een licht verstandelijke beperking gemakkelijk een plaats krijgen binnen de samenleving. Volgens Nijgh en Bogerd (2007) is de kans groot dat jongeren met een verstandelijke beperking vastlopen op het gebied van onderwijs, beroepskeuze en het vinden van een plaats binnen de maatschappij, omdat de ontwikkeling op andere gebieden stagneert. Hierbij kan men denken aan sociale vaardigheden, omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid. Daarnaast lopen mensen met een verstandelijke beperking drie tot vier keer meer risico op het ontwikkelen van een psychiatrische stoornis, dan mensen zonder een beperking. Hierbij valt te denken aan: ADHD, autisme, depressieve en angststoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en/of antisociaal gedrag. Jongeren met een verstandelijke beperking vertonen daardoor vaker grensoverschrijdend gedrag, wat gevolg heeft voor de acceptatie in de samenleving, bijvoorbeeld op het werk.

*Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (nWajong)*

De nWajong is de opvolger van de Wajong; vaak wordt deze nWajong in de volksmond nog wel Wajong genoemd. Ook UWV blijft de term ‘Wajong’ handhaven. In dit onderzoek zal deze term daarom ook gebruikt worden.

Veel jongeren met een verstandelijke beperking ontvangen een uitkering vanuit de Wajong, zo ook de doelgroep van Lijn5 Woldyne. Het doel van deze wet is volgens Reed Business (2010) om jongeren met een arbeidshandicap zoveel mogelijk te laten participeren op de arbeidsmarkt. De Wajong wordt uitgevoerd door UWV.

De folder en de website van UWV (2010) geven aan dat de Wajong aangevraagd moet worden bij UWV. Na een gesprek met een verzekeringsarts, en veelal ook een arbeidsdeskundige van UWV, beoordeelt UWV wat de aanvrager via de Wajong krijgt. Wanneer de aanvrager onder de Wajong valt, gaat hij een participatieplan maken met de arbeidsdeskundige van UWV.

Wanneer de aanvrager nu of in de toekomst kan werken, krijgt hij een uitkering die het eigen inkomen aanvult wanneer hij zelf niet genoeg verdient. Wanneer de aanvrager studeert of gaat studeren, krijgt hij een aanvullende uitkering naast de studiefinanciering.

*Culturele factoren/ontwikkelingen en trends*Volgens Besseling & Wevers (2007) is de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking in ons land (nog) laag. In Nederland werkten veel mensen met chronische beperkingen in beschutte werkomgevingen. Dit gebeurde vooral via de Wet sociale werkvoorziening. In Nederland was een trend gaande die ervoor zorgde dat mensen met beperkingen werden geweerd op de reguliere arbeidsmarkt. Volgens Plemper & Van Vliet (2003) legt de overheid nu sterk de nadruk op vermaatschappelijking van mensen met een beperking. Vermaatschappelijking houdt in: een verschuiving van zorg binnen de instelling naar zorg binnen de samenleving. Volgens Kwekkeboom (2006) staat de Nederlandse bevolking over het algemeen positief tegenover het uitgangspunt dat alle kwetsbare en hulpbehoevende personen een volwaardige plek verdienen in de samenleving. De vermaatschappelijking komt dichterbij, maar de participatie verloopt nog traag. Toch blijkt dat er nieuwe ontwikkelingen gaande zijn op het gebied van participatie van mensen met een beperking. De folder en de website van UWV (2010) geven bijvoorbeeld aan dat er vanaf 2013 nieuwe regels ingaan omtrent de Wajong. Alleen mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn, krijgen een Wajong-uitkering. In plaats van het regelen van een Wajong-uitkering voor jongeren met een beperking, staat nu het vinden en behouden van werk centraal. Dit wordt verder onderstreept op de website van Rijksoverheid (2011). Zij geeft aan dat de participatie in Nederland hoog op de agenda komt te staan door de nieuwe werkregeling voor jonggehandicapten.

*Internationale factoren en ontwikkelingen*Volgens Schuurman en Van der Zwan (2009) koos Nederland in het verleden voor een compenserende benadering voor mensen met een handicap. Kort gezegd betekent dit dat mensen met een beperking geld krijgen van een uitkering of van gecompenseerd werk (in de sociale werkvoorziening) wanneer zij niet kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

Deze compenserende benadering was in Nederland uniek; veel andere landen hebben voor een zogeheten non-discriminerende benadering gekozen voor mensen met een beperking. Er wordt naar gestreefd dat mensen met een beperking zoveel mogelijk hetzelfde werk verrichten als mensen zonder een beperking. Nederland past echter steeds meer een non-discriminerende benadering toe. Dit is terug te zien in de huidige trends die er spelen, zoals bij vermaatschappelijking. De overheid wil graag dat werkgevers mensen met een beperking dezelfde kansen geven als mensen zonder beperking.

**1.2.3 Doel van het onderzoek**

Het doel van dit onderzoek is om inzichtelijk te maken in hoeverre de geboden trainingen en begeleiding binnen Lijn5 Woldyne aansluiten op de toekomstige baan van cliënten en daardoor de cliënten op een juiste manier voorbereiden op het werken op de arbeidsmarkt.

**1.2.4 Centrale vraagstelling**

Naar aanleiding van de doelstelling is de volgende vraagstelling opgesteld:

*“In hoeverre sluit het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne aan op de verwachtingen van zowel de sociale werkvoorziening als het vrije bedrijf in de regio Epe, met als uitstroomrichtingen de sectoren Zorg, Groen en Productie?”*

De centrale vraagstelling is alleen gericht op de arbeidssectoren Zorg, Groen en Productie, omdat in deze sectoren de meeste cliënten uitstromen. Daarnaast is gekozen voor de regio Epe, omdat het onmogelijk is om alle bedrijven met wie Lijn5 Woldyne samenwerkt te benaderen en de meeste cliënten in eerste instantie uitstromen naar bedrijven in de regio Epe. Deze afbakening is gemaakt in overleg met de opdrachtgever.

**1.2.5 Deelvragen**

Deelvragen 1 tot en met 3  
De eerste drie deelvragen hebben als doel om inzichtelijk te maken wat Lijn5 Woldyne aan hulpverlening aanbiedt. De volgende onderwerpen komen aan de orde: arbeidstrainingen en begeleiding, invloed van het woontraject en keuze cliënt voor een bepaalde sector. Bij elke deelvraag zal aandacht besteed worden aan de mening die de werknemers van Lijn5 Woldyne hebben over het onderwerp van de deelvraag. Hieronder worden de deelvragen benoemd met een uitleg waarom gekozen is voor deze deelvragen.

1. *Hoe zien het arbeidstraject binnen Lijn5 Woldyne eruit, welke arbeidsvaardigheden worden daarbij geleerd en in hoeverre sluit dit volgens de medewerkers van Lijn5 Woldyne aan bij het toekomstige werkveld?*

Met deze deelvraag wordt inzichtelijk gemaakt hoe het arbeidstraject, dat Lijn5 Woldyne aanbiedt, eruit ziet; welke trainingen er gegeven worden en wat daarin geleerd wordt.  
Daarnaast wordt op zoek gegaan naar de mate waarin het geleerde, volgens de medewerkers van Lijn5 Woldyne, aansluit op de vraag van de sociale werkvoorziening of het vrije bedrijf waarin de jongeren terecht zullen komen.

1. *Hoe ziet de integratie van het woontraject in het arbeidstraject eruit en in hoeverre is dit bevorderlijk voor het arbeidstraject van de cliënten binnen Lijn5 Woldyne?*

De meeste cliënten van Lijn5 Woldyne doorlopen zowel het arbeidstraject als het woontraject. Met deze deelvraag wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre het woontraject een rol speelt in het arbeidstraject. Volgens de opdrachtgever is een zo volledig mogelijke transfer bevorderlijk voor een goede doorstroom naar het werkveld. Vanuit deze deelvraag wordt op zoek gegaan naar wat de mening van de medewerkers van Lijn5 Woldyne hierover is. En er wordt gekeken in hoeverre er sprake is van integratie van het woontraject in het arbeidstraject.

*3) Wat is de rol van Lijn5 Woldyne bij de keuze voor een specifieke sector waarin de cliënt gaat werken?*

Met deze deelvraag wordt inzichtelijk gemaakt hoe de keuze van de cliënt voor een bepaalde sector tot stand komt, wat de rol van medewerkers van Lijn5 Woldyne daarin is en hoe de cliënt voorbereid wordt op de gekozen sector.  
Deelvraag 4 tot en met 7  
De deelvragen 4 tot en met 7 zijn erop gericht om in kaart te brengen welke arbeidsvaardigheden jongeren nodig hebben om in de sociale werkvoorziening of in het vrije bedrijf te gaan werken, gericht op de sectoren Zorg, Groen en Productie. Daarnaast wordt de verwachting van de werkgevers in kaart gebracht over het aanleren van vaardigheden, begeleiding en overdracht vanuit Lijn5 Woldyne.

1. *Welke arbeidsvaardigheden vraagt de werkgever in de sociale werkvoorziening van werknemers in de sector Groen en Productie en wat verwacht zij hierin van Lijn5 Woldyne?*
2. *Welke arbeidsvaardigheden vragen de werkgevers in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Zorg en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?*
3. *Welke arbeidsvaardigheden vragen de werkgevers in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Groen en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?*
4. *Welke arbeidsvaardigheden vraagt de werkgever in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Productie en wat verwacht zij hierin van Lijn5 Woldyne?*

Door de laatste vier deelvragen te vergelijken met de eerste drie deelvragen, wordt inzichtelijk gemaakt of Lijn5 Woldyne die vaardigheden aanleert en die begeleiding biedt die de sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf van belang achten. Vanuit daar kunnen aanbevelingen gedaan worden voor eventuele veranderingen in het arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne.

**1.2.6 Begripsafbakening**

De begrippen uit de hoofdvraag zullen kort toegelicht worden, om de afbakening duidelijk in kaart te brengen.

*Arbeidsmarkt:*

Met de arbeidsmarkt wordt gedoeld op alle bedrijven waarin de cliënten van Lijn5 Woldyne kunnen gaan werken. Het gaat dan om de uitstroomrichtingen: de sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf.

*Arbeidstraject:*

Met dit begrip wordt gedoeld op de route die jongeren binnen Lijn5 Woldyne afleggen. Het gaat hierbij om de trainingen die cliënten kunnen volgen, de arbeidsvaardigheden die daarbij geleerd worden en de begeleiding die jongeren in het traject ontvangen.

*De sociale werkvoorziening:*

Dit is een uitstroomrichting waar de cliënten kunnen gaan werken, wanneer ze niet op de reguliere arbeidsmarkt een baan kunnen krijgen. Het werk wordt aangepast aan de mogelijkheden van de cliënt.

*Het vrije bedrijf:*

Dit is een uitstroomrichting waar cliënten kunnen gaan werken. Hierbij integreren ze, onder begeleiding, op de reguliere arbeidsmarkt.

*Arbeidsvaardigheden:*

Met dit begrip wordt gedoeld op de vaardigheden die de cliënten in het arbeidstraject aangeleerd krijgen en/of nodig hebben in hun stage of werk.

*Regio Epe:*

Met dit begrip wordt gedoeld op de gemeente Epe, plus Nunpseet en Apeldoorn.

Lijn5 Woldyne is een instelling waar cliënten uit heel Nederland terecht kunnen. Cliënten kunnen ook landelijk uitstromen naar sociale werkvoorzieningen of vrije bedrijven. Toch stromen de meeste cliënten uit naar bedrijven in de regio Epe. Daarom is ervoor gekozen om dit onderzoek alleen te richten op deze regio.

*Sector Zorg:*

Dit is een sector waarin jongeren kunnen gaan werken, bijvoorbeeld in een verpleeghuis. Deze sector zal specifiek onderzocht worden, omdat hier meerdere cliënten naar uitstromen.   
De sector Zorg komt alleen terug bij het vrije bedrijf. Binnen de sociale werkvoorziening stromen geen jongeren van Lijn5 Woldyne uit naar de sector Zorg.

*Sector Groen:*

Dit is een sector waarin jongeren kunnen gaan werken, bijvoorbeeld in een tuincentrum of een boomkwekerij. Deze sector zal specifiek onderzocht worden, omdat hier ook meerdere cliënten in naar uitstromen

*Sector Productie:*

Dit is een sector waarin jongeren kunnen gaan werken, het gaat hierbij bijvoorbeeld om inpakwerkzaamheden en montagewerkzaamheden. Deze sector zal specifiek onderzocht worden, omdat ook hier meerdere cliënten naar uitstromen.

**1.3 Onderzoeksopzet**

**1.3.1 Onderzoeksgroep**

In deze paragraaf wordt de onderzoeksgroep beschreven. Allereerst worden de eenheden, het steekproefkader, de steekproeftrekking en de benadering van de respondenten beschreven.

Vervolgens worden enkele achtergrondkenmerken van de respondenten genoemd.

Eenheden, steefproefkader, steekproeftrekking en benadering

In dit onderzoek spelen verschillende eenheden een rol waarover een uitspraak wordt gedaan. Het gaat om de volgende eenheden:

* *Licht verstandelijk beperkte jongeren tussen de 16 en 28 jaar die begeleiding ontvangen, of ontvangen hebben, bij Lijn5 Woldyne*

Deze jongeren zijn niet gebruikt als respondenten om antwoord te geven op de vraagstelling. Wel zijn we met vijf hen in gesprek gegaan om een beeld te krijgen van hun beleving van het hulpverleningstraject bij Lijn5 Woldyne. Uit deze gesprekken zijn citaten verwerkt in hoofdstuk 3, 4 en 5.

* *Team (trainers en begeleiders) van Lijn5 Woldyne die begeleiding aanbiedt met betrekking tot de sector arbeid*

Deze medewerkers werken met de jongeren en zullen daarom een beeld kunnen schetsen van het arbeidstraject dat de jongere aflegt binnen Lijn5 Woldyne. Zij zijn benaderd als respondenten.

Onder deze eenheid vallen verschillende disciplines, namelijk: contactpersonen, trajectbegeleiders, arbeidstrainers en persoonlijk begeleiders.

Voor dit onderzoek zijn alle contactpersonen en alle trajectbegeleiders benaderd.

Uit de arbeidstrainers is een selecte steekproef getrokken, waarbij vier van de zes arbeidstrainers geselecteerd werden. Hierbij is gelet op de trainingen die de arbeidstrainers geven. Deze sluiten aan op de gekozen sectoren: Zorg, Groen en Productie.

Uit de persoonlijk begeleiders is een selecte steekproef getrokken: van elk van de drie woongroepen waar de meeste jongeren zitten die ook arbeidstrainingen volgen, is één persoonlijk begeleider geselecteerd als respondent. Deze persoonlijk begeleiders zijn het meest aanwezig op de geselecteerde groepen.

* *Methoden waarmee Lijn5 Woldyne werkt (arbeidstraining en - begeleiding)*

De methoden vertellen iets over de manier van werken binnen Lijn5 Woldyne. Naar deze methoden is gekeken middels dossieronderzoek. Hierover is ook informatie verkregen door middel van interviews met medewerkers van Lijn5 Woldyne.

* *De sociale werkvoorziening in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen*

In de regio Epe is er één sociale werkvoorziening waar jongeren van Lijn5 Woldyne naar uitstromen. Een werkgever van de sociale werkvoorziening heeft jongeren van Lijn5 Woldyne begeleid en zal dus wat kunnen vertellen over wat bijvoorbeeld gevraagd wordt van de jongeren. Daarom is deze sociale werkvoorziening benaderd als respondent.

Deze eenheid is in zijn geheel benaderd. Er is dus geen steekproef getrokken.

* *Werkgevers uit het vrije bedrijf in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen*

Er zijn meerdere werkgevers in het vrije bedrijf in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen. Deze werkgevers zullen wat kunnen vertellen over wat er bijvoorbeeld gevraagd wordt van de jongeren. Daarom zijn zij benaderd als respondenten.

Binnen de sector Zorg zijn er twee vrije bedrijven in de regio Epe waar jongeren naar uitstromen. Ook zijn er twee bedrijven in de regio Epe waar jongeren voor de sector Groen naar uitstromen. Tenslotte is er één vrij bedrijf in de sector Productie waar jongeren van Lijn5 Woldyne naar uitstromen.

Alle werkgevers binnen deze bedrijven zijn benaderd als respondenten. Er wordt ook hier geen steekproef getrokken.

Alle respondenten uit de verschillende eenheden zijn eerst op de hoogte gesteld van het onderzoek door een medewerker van Lijn5 Woldyne. Ook is door deze medewerker gevraagd of de respondent mee wil werken aan het onderzoek. Alle benaderde personen hebben hiermee ingestemd. Vervolgens hebben de onderzoekers telefonisch contact met de respondenten opgenomen om het onderzoek nader toe te lichten en een afspraak te maken voor een interview. Ook is door de onderzoekers een mail gestuurd naar de respondent met nadere informatie omtrent het onderzoek, ter voorbereiding op het interview (zie bijlage 2).

Achtergrondkenmerken van de onderzoeksgroepen

* *Team (trainers en begeleiders) van Lijn5 Woldyne die begeleiding aanbiedt met betrekking tot het arbeidstraject*

De contactpersonen binnen Lijn5 Woldyne zijn verantwoordelijk voor het trainingspakket van de jongeren bij Lijn5 Woldyne. Zij hebben onder andere roostergesprekken met de cliënt en zijn aanwezig bij evaluaties. De contactpersonen bieden dus begeleiding en hebben zicht op het arbeidstraject van de cliënten. Daarom zijn deze benaderd als respondent voor dit onderzoek.

De trajectbegeleiders, werkzaam bij Lijn5 Woldyne, begeleiden de jongeren naar de arbeidsmarkt. Zij dragen onder andere zorg voor het vinden van een passende stage of werkplek. De trajectbegeleiders spelen dus een grote rol in de aanloop en overgang naar werk. Daarom zijn zij belangrijke respondenten voor dit onderzoek: zij kunnen veel informatie verschaffen over de begeleiding van de cliënt rondom stage en werk.

De arbeidstrainers van Lijn5 Woldyne geven arbeidstrainingen. Zij zijn als respondenten geselecteerd omdat zij informatie kunnen verschaffen over de inhoud van het arbeidstraject.

De persoonlijk begeleiders binnen Lijn5 Woldyne zien en spreken de cliënt buiten de trainingen om. Zij kijken dus weer van een andere kant naar het traject dat een jongere aflegt bij Lijn5 Woldyne. Daarom zijn ook zij als respondenten benaderd.

* *De sociale werkvoorziening in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen*

De sociale werkvoorziening waar jongeren in de regio Epe naar uitstromen heet Felua-groep.

Deze maatschappelijke onderneming draagt, volgens de website van Felua-groep, zorg voor re-integratie en arbeidsontwikkeling.

* *Werkgevers binnen het vrije bedrijf in de regio Epe waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen*

De twee bedrijven waar jongeren van Lijn5 Woldyne naar uitstromen binnen de sector Zorg zijn zorgcentrum de Speulbrink in Vaassen en verzorgingshuis de Boskamp in Epe.

De Speulbrink valt onder Veluweborgh, volgens de website van Veluweborgh. Veluweborgh biedt huisvesting, welzijn en zorg aan ouderen.

De Boskamp is, volgens haar website, een protestants christelijk verzorgingshuis. Daarnaast zijn er nog aanleunwoningen en is er externe dagverzorging.

Voor beide bedrijven geldt dat de teamleider de begeleiding van stagiaires en uitgestroomde jongeren van Lijn5 Woldyne op zich neemt. Daarom zijn zij als respondenten benaderd.

Binnen de sector Groen stromen de jongeren uit naar hoveniersbedrijf Van Triest in Epe en golfbaan Het Rijk in Nunspeet.

Hoveniersbedrijf Van Triest is, volgens de website van het bedrijf, een hoveniers- en groenbedrijf. Zij realiseren projecten op het gebied van tuinaanleg en onderhoud, openbaar groen, boomverzorging en landschapsontwikkeling. Onder deze projecten bevinden zich onder andere particulieren, bedrijven, gemeenten/overheid en woningcorporaties.

Golfbaan Het Rijk heeft, volgens haar website, vier golfbanen, waarvan één zich bevindt in Nunspeet. De golfbaan in Nunspeet is groot: het gaat om een 27-holes golfbaan.

Bij de bedrijven is de begeleiding van stagiaires en uitgestroomde jongeren van Lijn5 Woldyne de taak van respectievelijk de bedrijfsleider en de leidinggevende. Daarom zijn deze als respondenten benaderd.

In de sector Productie stromen de jongeren uit naar VMT Products in Heerde.

VMT Products is een internationale, industriële onderneming. Volgens de website van VMT Products zorgt het voor engineering, productie en verkoop van technische halffabricaten en eindproducten, gebaseerd op de kunststoftechnologie.

De directeur/eigenaar van VMT heeft het overzicht over de jongeren die vanuit Lijn5 Woldyne komen stagelopen bij VMT. De begeleiding van de jongeren ligt bij de voormannen, maar de jongeren komen binnen bij de directeur/eigenaar en de voormannen houden hem ook op de hoogte over het functioneren van de jongeren. Daarom is hij als respondent benaderd.

**1.3.2 Onderzoeksmethode**

In deze paragraaf wordt beschreven voor welke vorm van onderzoek is gekozen en welke methoden daarbij zijn ingezet.

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek met de methoden dossieronderzoek en interviews.

Er is voor kwalitatief onderzoek gekozen vanwege de vraagstelling en de wensen van de opdrachtgever. Volgens Baarda (2005) gaat het bij kwalitatief onderzoek om waarom-vragen. Meningen, beleving, visies et cetera komen aan de orde. De hoofd- en deelvragen zijn beschrijvend en niet met cijfermatige gegevens te beantwoorden.

De eerste methode die is gebruikt voor dit kwalitatieve onderzoek is het dossieronderzoek. Deze methode is van toepassing op de eerste drie deelvragen. In deze deelvragen staan Lijn5 Woldyne, de werkwijze, de methode die daar gebruikt wordt en de begeleiding centraal. Voor een deel gaat het hier om feitelijke informatie die uit dossiers van Lijn5 Woldyne te verkrijgen was. Voor de laatste vier deelvragen is geen dossieronderzoek ingezet. Hoe het dossieronderzoek is uitgevoerd wordt beschreven in de volgende paragraaf.

Er is ook gebruik gemaakt van de methode interviews. Het was nodig om de meningen en inzichten van medewerkers en werkgevers te vragen. Daarom zijn we in gesprek gegaan met de medewerkers van Lijn5 Woldyne en met de werkgevers van de verschillende bedrijven waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen. De methode interviews is toegepast op alle deelvragen. Hoe de interviews zijn opgesteld wordt beschreven in de volgende paragraaf.

**1.3.3 Meetinstrumenten**

In deze paragraaf wordt uitgelegd hoe de methodes dossieronderzoek en interviews zijn opgebouwd. Allereerst wordt beschreven hoe vanuit de deelvragen te werk is gegaan, vervolgens wordt benoemd hoe het dossieronderzoek en de interviews zijn opgebouwd en tenslotte komt aan bod hoe de resultaten uit de interviews geanalyseerd zijn.

*Deelvragen*

Bij aanvang van de operationalisatie zijn alle belangrijke begrippen van de deelvragen besproken. Dit betekent dat alle deelvragen als het ware uit elkaar getrokken werden in korte begrippen. Hiervoor werd steeds de vraag gesteld welke informatie nodig was om de deelvraag te kunnen beantwoorden. Vanuit deze begrippen zijn we bezig geweest met mindmapping. Bij mindmapping worden ideeën en sleutelwoorden bij elkaar gebracht. Uit de ideeën en sleutelwoorden ontstaan groeperingen. Deze groeperingen worden geëvalueerd, gecodeerd en gestructureerd. De resultaten van de mindmaps zijn uiteindelijk schematisch weergegeven. Vanuit deze schema’s zijn topics en labels opgesteld. De mindmaps zijn opgenomen in bijlage 1.

Topics zijn belangrijke kenmerken en categorieën, die richting geven aan het dossieronderzoek. Per deelvraag zijn er verschillende topics opgesteld. Voor dit onderzoek zijn in eerste instantie de volgende topics aangegeven:

Deelvraag 1: Begeleiding cliënt, arbeidstraject, soorten trainingen, INVRA-Arbeid, arbeidsvaardigheden en tot slot mening van medewerkers Lijn5 Woldyne.

Deelvraag 2: Begeleiding cliënt + contactmomenten met cliënt, INVRA-Wonen en tot slot mening van medewerkers Lijn5 Woldyne.

Deelvraag 3: Rol Lijn5 Woldyne bij keuze, keuze cliënt, trainingspakket en tot slot mening medewerkers Lijn5 Woldyne.

Deelvraag 4 tot en met 7: Introductie, werkzaamheden, arbeidsvaardigheden, persoonlijke vaardigheden, niveau sociale werkvoorziening, niveau vrije bedrijf, begeleiding cliënt en tot slot verwachtingen richting Lijn5 Woldyne.

*Dossieronderzoek*

Volgens Verhoeven (2007) is een dossieronderzoek een uitvoerige analyse naar documenten.

Om allereerst het dossieronderzoek duidelijk te structureren is ervoor gekozen om de topics en labels uit de mindmaps te gebruiken om gegevens uit het dossieronderzoek goed te kunnen ordenen.

Deze topics en labels zijn nodig om gericht te zoeken naar informatie uit het dossieronderzoek en daarna aanvullende informatie te verkrijgen door middel van interviews. De informatie uit het dossieronderzoek was nodig om uiteindelijk een gedeelte van de deelvragen 1 tot en met 3 te kunnen beantwoorden. Voor deelvraag 4 tot en met 7 is enkel gebruik gemaakt van informatie uit de interviews.

*Interviews*

Er zijn interviewvragen opgesteld bij de topics en labels. De interviewvragen zijn dusdanig opgesteld dat zij aansluiten bij deze topics en labels en antwoord kunnen geven op de deelvragen. Middels semigestructureerde interviews zijn wij in gesprek gegaan met de medewerkers van Lijn5 Woldyne en met de werkgevers van verschillende bedrijven waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen.  
De informatie die verkregen is uit het dossieronderzoek was richtinggevend voor de interviews die zijn afgenomen: onderwerpen die beperkt uitgewerkt konden worden aan de hand van het dossieronderzoek zijn meer aan de orde gekomen in de interviews. Ook zijn vragen opgesteld om te kijken of de resultaten van het dossieronderzoek overeenkwamen met de informatie uit de interviews. De interviewvragen zijn opgenomen in bijlage 3.

*Analyse interviewresultaten*

Alle interviews zijn eerst zoveel mogelijk letterlijk uitgewerkt. Daarna zijn de interviews geprepareerd voor analyse. De niet-relevante informatie is eruit gehaald. Het ging hier om informatie die geen antwoord geeft op de hoofd- en deelvragen.

De teksten die daarna overbleven zijn onderverdeeld in fragmenten. Deze fragmenten zijn gecodeerd aan de hand van de topics en labels. Achter de fragmenten zijn als opmerkingen, in de kantlijn van het document, de topics en labels benoemd.

Vervolgens is de informatie uit alle interviews samengevoegd. Om een duidelijk overzicht te maken van de gecodeerde fragmenten uit elk interview, is er van elke deelvraag, en bijbehorende topics en labels, een codeboom gemaakt. Hierin staan de samenvattingen van alle fragmenten uit alle interviews onder de labels, zodat de labels alle informatie bevatten die uit de interviews is gekomen.

Nieuwe informatie, die niet onder te verdelen was in de bestaande labels, maar wel van toepassing was op het onderzoek, is als memo gelabeld. De codebomen zijn opgenomen in bijlage 4.

Voordat de labeling definitief werd, is er gecontroleerd of de informatie door de labeling volledig gedekt werd. Ook zijn de oorspronkelijke interviews, waar de niet-relevante informatie nog in staat, gelezen, om zeker te zijn dat alle relevante informatie gebruikt is. Enkele informatie uit de interviews kon niet onder een topic of label gezet worden, waardoor er bij deelvraag 1 enkele topics toegevoegd zijn; het gaat hierbij om de topics ‘contactmomenten met de cliënt’ en ‘functie werknemer’. Ook bij deelvraag 2 is wat gewijzigd in de topics en labels: de topic ‘INVRA-Arbeid’ is toegevoegd.

Vanuit de resultaten van de labeling en vanuit het dossieronderzoek, is antwoord gegeven op de deelvragen.

Voor de beantwoording van de hoofdvraag, zijn de deelvragen 1 tot en met 3 afgezet tegen de deelvragen 4 tot en met 7. Verschillende onderwerpen, zoals arbeidsvaardigheden en INVRA-Arbeid, komen zowel bij deelvraag 1 tot en met 3 als bij deelvraag 4 tot en met 7 aan de orde. De fragmenten bij bijbehorende topics en labels zijn vergeleken en verschillen en overeenkomsten zijn geanalyseerd. Vanuit die vergelijking is er antwoord gegeven op de hoofdvraag. Naast de informatie die vergeleken is, is er ook informatie die op zichzelf staat, welke meegenomen is in de analyse.

Vanuit de volledige analyse zijn de conclusie en aanbevelingen geschreven.

**1.3.4 Betrouwbaarheid en validiteit**

Volgens Baarda (2005) vormt betrouwbaarheid een indicatie van de mate waarin de onderzoeksresultaten onafhankelijk zijn van toeval. Validiteit heeft te maken met de juistheid van de onderzoeksbevindingen, dus de conclusies en aanbevelingen. Hieronder zal toelicht worden in hoeverre dit onderzoek betrouwbaar en valide is, waarbij validiteit onderscheiden wordt in interne en externe validiteit.

Er zijn verschillende factoren die dit onderzoek betrouwbaar en intern valide maken.

Allereerst bestaan de eenheden uit een klein aantal respondenten, waardoor het mogelijk was om de steekproeven zo groot mogelijk te maken.

Verder is interbeoordelaarbetrouwbaarheid ingezet, wat wil zeggen dat de interviews altijd door twee onderzoekers zijn afgenomen en dat er veelvuldig controle van elkaars werk is geweest.

Daarnaast was er sprake van triangulatie: er is gebruik gemaakt van twee dataverzamelings-methoden, namelijk dossieronderzoek en interviews.

Voorafgaand aan het afnemen van de interviews zijn er proefinterviews gehouden. Dit om te waken over de relevantie van de vragen binnen de interviews. Waar nodig werden er, naar aanleiding van de proefinterviews, vragen aangepast om beter aan te sluiten op de geformuleerde hoofd- en deelvragen. Dit had ook als doel om eenduidigheid onder de onderzoekers te krijgen wat betreft de manier van vragen stellen en de interpretatie van de begrippen.

De interviews zijn opgenomen, teruggeluisterd en uitgewerkt door een onderzoeker die bij het interview aanwezig was. De volledig uitgewerkte interviews zijn door iedere onderzoeker teruggelezen. Na het afnemen van de eerste interviews, is tussen de onderzoekers het verloop hiervan besproken, waarna er enkele veranderingen zijn doorgevoerd in de interviewvragen.

Tijdens de interviews is de objectiviteit gewaarborgd door gebruik te maken van de van tevoren opgestelde interviewvragen. Elke onderzoeker besprak dus dezelfde onderwerpen. Bij de interviews waren telkens twee onderzoekers aanwezig, waardoor de verkregen informatie op twee manieren geïnterpreteerd werd. De subjectiviteit van interpretatie is daardoor afgenomen.

De verschillende fasen van het onderzoek zijn gecontroleerd door meerdere personen (docenten en de opdrachtgever), ook wel peer examination genoemd. Ook dit heeft bijgedragen aan een grotere betrouwbaarheid van het onderzoek.

Bij externe validiteit gaat het om de mate waarin de resultaten van dit onderzoek te generaliseren zijn. De steekproeven die genomen zijn, zijn representatief voor de betreffende populaties omdat in bijna alle gevallen de hele of bijna de hele populatie is geïnterviewd.

De uiteindelijke conclusies die zijn getrokken, zijn alleen generaliseerbaar voor Lijn5 Woldyne, dus niet voor soortgelijke situaties bij andere instellingen. Instellingen die hetzelfde doel hebben, zullen waarschijnlijk op een andere manier werken. Ook wanneer er met dezelfde methodes gewerkt zou worden, bijvoorbeeld de INVRA-Arbeid, is de kans groot dat er een andere invulling aan gegeven wordt. Daarnaast zijn alleen die werkgevers van vrije bedrijven en sociale werkvoorzieningen geïnterviewd waarnaar jongeren van Lijn5 Woldyne uitstromen.

Begripsvaliditeit heeft betrekking op de meetinstrumenten. Bepaalde begrippen kunnen subjectief of niet direct duidelijk zijn. Dat was ook het geval in dit onderzoek. Tijdens het opstellen van de topics en labels met daarbij de interviewvragen, is voortdurend overleg geweest over wat er verstaan wordt onder bepaalde begrippen. Bij onduidelijkheid is ook overleg geweest met de opdrachtgever over wat Lijn5 Woldyne verstaat onder het betreffende begrip. Verder is er bij de deelvragen een begripsafbakening beschreven, zodat helder is wat er, binnen dit onderzoek, onder bepaalde begrippen verstaan wordt.

2 Beschrijving resultaten

**2.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk komen de resultaten uit het dossieronderzoek en uit de interviews aan bod. Deelvraag 1 tot en met 3 zijn beantwoord aan de hand van dossieronderzoek en uit de interviews, deelvraag 4 tot en met 7 zijn enkel beantwoord uit de interviews. Elke deelvraag wordt apart ingeleid met een korte inleiding en afgesloten met een samenvatting.

**2.2 Beschrijving resultaten per deelvraag**

**2.2.1 Deelvraag 1**

**Hoe ziet het arbeidstraject binnen Lijn5 Woldyne eruit, welke arbeidsvaardigheden worden daarbij geleerd en in hoeverre sluit dit volgens de medewerkers van Lijn5 Woldyne aan bij het toekomstige werkveld?**

Deze deelvraag zal beantwoord worden uit het dossieronderzoek en uit de informatie die verkregen is uit de interviews. De volgende onderwerpen zullen aan de orde komen: arbeidstraject, inhoud trainingen en begeleiding, INVRA-Arbeid en de aansluiting bij het werkveld volgens medewerkers van Lijn5 Woldyne.

Beschrijving arbeidstraject

Het arbeidstraject vormt een onderdeel van het traject wat jongeren bij Lijn5 Woldyne doorlopen. Eerst zal vanuit het dossieronderzoek beschreven worden wat het arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne inhoudt. De verschillende fases in het arbeidstraject zullen toegelicht worden, evenals de uitstroomrichtingen, de onderdelen die ingezet kunnen worden binnen het arbeidstraject en tenslotte volgt er een korte beschrijving van de evaluatiemomenten binnen Lijn5 Woldyne.

Daarna wordt er ingegaan op de informatie over de inhoud en het verloop van het arbeidstraject die vanuit de interviews naar voren is gekomen.

*Dossieronderzoek*

- Fases die doorlopen worden

Jongeren die bij Lijn5 Woldyne binnenkomen, doorlopen een individueel traject van de instroomfase, via de doorstroomfase naar de uitstroomfase. De verschillende fases vloeien geleidelijk in elkaar over.

In het document ‘Arbeidstrainingen binnen Lijn5 Woldyne’ (2009) staat het volgende beschreven over de inhoud van de verschillende fases:

E wordt gestart met een intaketraject, waarin de trainingsvraag voor Arbeid helder wordt gemaakt. Vanuit deze vraag zal uiteindelijk een passend arbeidstraject opgesteld worden.

Tijdens de instroomfase wordt gekeken naar wat de cliënt al kan en waar de aandachtspunten liggen. Er wordt informatie verzamelt over de cliënt rondom arbeidshouding, motorische vaardigheden en arbeidsprestaties, waarna trainingsvragen geformuleerd worden met eventueel specifieke aspecten en doelen. De jongere draait mee in verschillende arbeidstrainingen en de INVRA-Arbeid wordt voor het eerst ingevuld. Aan het eind van deze fase vindt een evaluatie plaats.

In de doorstroomfase worden, aan de hand van de leerpunten uit de werkplannen, nieuwe vaardigheden aangeleerd. Onderdeel van deze fase is ook de transfer waarbij de jongeren in de praktijk gaan oefenen wat ze hebben geleerd. Verder zal de jongere ervaring opdoen in trainingen en andere activiteiten en zullen de wensen en mogelijkheden ten aanzien van de toekomstige arbeidssituatie verduidelijkt worden.

In de uitstroomfase ligt de aandacht op het vasthouden van de geleerde vaardigheden en wordt de jongere voorbereid op het vertrek bij Lijn5 Woldyne. Het doel is stabiliseren en afbouwen van de training en begeleiding.

- Uitstroomrichtingen

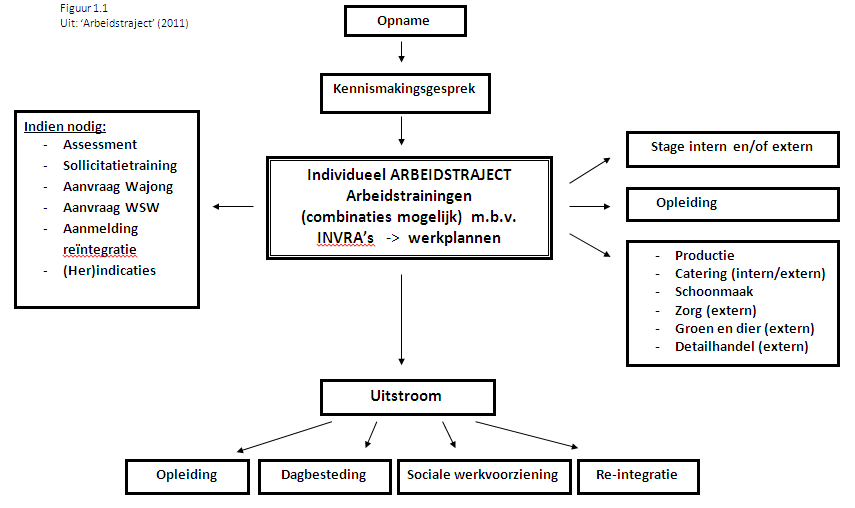
Er zijn hierbij een viertal uitstroomrichtingen, zoals beschreven in ‘Arbeidstraject’ (2011), namelijk:

* Dagbesteding (onbetaald): het gaat hier om relatief eenvoudige werkzaamheden voor jongeren die (nog) geen betaald werk aankunnen.
* Sociale werkvoorziening: een jongere kan hier terecht met een WSW-indicatie. De jongere kan dan intern werken bij de Sociale Werkvoorziening. De jongere kan ook gedetacheerd worden in een ander bedrijf, waarbij de jongere ondersteunt wordt in het werk.
* Re-integratie: hierbij word een re-integratiebedrijf gekoppeld aan de jongere. Die zorgt voor de bemiddeling en coaching. De jongere komt dan terecht in een reguliere betaalde baan, in het vrije bedrijf. Dit is vergelijkbaar met de detachering vanuit de sociale werkvoorziening.
* Opleiding: in plaats van een baan als vervolgtraject kan een jongere ook een opleiding gaan volgen. Meestal is dit een opleiding bij het ROC niveau 1 of 2.

De uitstroomrichtingen ‘Sociale Werkvoorzieningen’ en ‘Re-integratie’ staan centraal in dit onderzoek.

- Onderdelen binnen het arbeidstraject

In het schema in figuur 1.1 staat weergegeven welke onderdelen ingezet kunnen worden in het arbeidstraject. De invulling van het arbeidstraject is per jongere verschillend. Samen met de jongere wordt overlegd welke onderdelen, zoals de arbeidstrainingen of stage, ingezet zullen worden.



-

Evaluatiemomenten

Elke zes weken vindt er een multidisciplinair teamoverleg plaats over de voortgang van de cliënt. Hierin worden nieuwe afspraken gemaakt rondom werkpunten van de cliënt.

Er vindt periodiek een voortgangsbespreking of evaluatie plaats aan de hand van het individuele behandelplan van de cliënt. Tijdens dit gesprek worden de grote lijnen uitgezet en beslissingen genomen ten aanzien van het arbeidstraject en het woontraject.

*Interviews*

- Verloop arbeidstraject en evaluatiemomenten

Wat betreft het verloop van het arbeidstraject sloten de reacties van de medewerkers van Lijn5 Woldyne aan op de informatie uit het dossieronderzoek. Dit zal daarom verder niet herhaald worden. Er waren vanuit de interviews twee aanvullingen die nog genoemd moeten worden:

Na het intakegesprek volgt een kennismakingsgesprek met de trajectbegeleider waarin allerlei zaken rondom het arbeidstraject besproken worden. Naar aanleiding van dit gesprek doet de trajectbegeleider een advies naar de contactpersoon over wat de cliënt nodig heeft wat betreft het arbeidstraject. Tijdens de eerste voortgangsbespreking wordt het definitieve trainingspakket van de cliënt bepaald. Een cliënt gaat dan de trainingen volgen, en zodra de cliënt voldoende vaardigheden bezit, volgt een stage.

Bij de tweede voortgangsbespreking wordt een keuze gemaakt richting welke uitstroomrichting de jongere gaat (dagbesteding, sociale werkvoorziening of het vrije bedrijf). De voortgangsbesprekingen wordt vooraf doorgenomen met de cliënt, zodat die weet wat hij of zij tijdens de evaluatie kan verwachten.

- Trainingsaanbod en rooster

Ook wat betreft het trainingsaanbod en het rooster van de cliënt sloten de reacties van de medewerkers van Lijn5 Woldyne aan op de informatie uit het dossieronderzoek.

Naar aanleiding van het behandelplan en de wensen van de cliënt wordt het rooster gemaakt. Er wordt altijd gestart met de Productietraining en één andere arbeidstraining. Een serie trainingen duurt tien weken en na die tien weken vindt er een evaluatie plaats met de contactpersoon. Elke tien weken verandert het rooster van de cliënt.

“Het is niet verplicht dat een cliënt alle trainingen volgt”, aldus een andere arbeidstrainer. Verder mag een cliënt best bepaalde roosterwensen of voorkeur voor een training hebben: de cliënt moet wel gemotiveerd zijn voor de training. Maar het is niet zeker dat er voldaan wordt aan deze wensen: het moet wel haalbaar zijn en passen in het rooster.

Inhoud trainingen en begeleiding

In deze paragraaf komt naar voren welke trainingen Lijn5 Woldyne aanbiedt, wat het verloop is van de trainingen en op welke manier er begeleiding aangeboden wordt binnen de trainingen. Allereerst zullen de resultaten uit het dossieronderzoek beschreven worden en vervolgens komen de resultaten uit de interviews aan bod.

*Dossieronderzoek*

- De trainingen

Volgens de algemene folder van Lijn5 Woldyne, biedt dit trainingsinstituut allerlei soorten trainingen aan voor wonen, werken en persoonlijke vorming. Alle trainingen zijn gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid van de cliënten.

Volgens het document ‘Arbeidstraining , sector arbeid algemeen’ (2009), zijn de arbeidstrainingen die op dit moment worden aangeboden bij Lijn5 Woldyne: Productie, Detailhandel, Catering, Zorg en Groen & Dier. Iedere training omvat specifieke werkzaamheden die passen bij de sector. Naast het aanleren van specifieke werkzaamheden, kunnen alle vaardigheden uit de INVRA-Arbeid in alle trainingen aangeleerd worden.

De lessen en trainingen worden in kleine groepjes gegeven, met veel persoonlijke aandacht voor de jongeren en zijn of haar leerpunten. Aan het begin van elke training wordt dan ook aandacht besteed aan de leerdoelen, waarna er een taakverdeling plaatsvindt. De training wordt afgerond met een evaluatie.

Binnen de trainingen zijn met name cliëntgericht werken en competentiegericht werken belangrijke uitgangspunten. Daarnaast vindt Lijn5 Woldyne het van belang om methodisch te werken met cliënten. Dit betekent dat de opbouw van de trainingen trapsgewijs plaatsvindt, waarin herhaling en praktijkgericht werken centraal staan. Naast het methodisch werken speelt de transfer ook een rol binnen de trainingen. Dit betekent dat het geleerde uit de trainingen wordt toegepast in de praktijk. Hiermee wordt de zelfstandigheid gestimuleerd.

*Interviews*

- De trainingen

Uit de interviews kwam naar voren dat iedere cliënt een werkplan heeft. Alle arbeidstrainers hebben inzicht in dit werkplan en weten waar ze aan moeten werken met de cliënt in de training. Een arbeidstrainer gaf aan dat het een uitdaging is om het op zo’n manier vorm te geven dat de cliënt in elke training een stap vooruit komt in zijn of haar werkplan. Daarvoor is nodig dat er cliëntgericht wordt gewerkt.

Naast het werken met de verschillende werkplannen worden er ook praktische werkzaamheden aangeleerd. Enkele arbeidstrainers gaven aan dat zij af en toe werkzaamheden voordoen, zodat cliënten eerst kunnen observeren, om het vervolgens zelf te proberen. Het is van belang om de cliënt te blijven stimuleren en om werkzaamheden te blijven herhalen, omdat cliënten soms een week later hun geleerde werkzaamheden vergeten kunnen zijn.

Verder werd aangegeven dat het belangrijk is om consequent te zijn in afspraken en dat cliënten moeten leren zich aan de regels te houden, dit zullen ze namelijk ook moeten bij een werkgever. Tijdens de trainingen is het belangrijk om constant in te springen op verschillende situaties en om juist in die situaties consequent te kunnen reageren op het gedrag van de cliënten.

Door verschillende respondenten werd aangegeven dat het creëren van veiligheid een grote rol speelt in de trainingen, hierbij is het van belang om jongeren voor te bereiden op wat er gaat komen. Als voorbeeld werd een externe training genoemd, waarbij cliënten in de bus werden voorbereid op het mooie weer en de eventuele drukte op de werkplek, zodat ze geestelijk al wat kunnen wennen aan de drukte die er gaat komen.

- Begeleiding

Een arbeidstrainer benoemde dat het een zoekproces is geweest om in de trainingen aan te sluiten op het niveau van de verschillende cliënten. Elke cliënt bezit vaardigheden op een ander niveau en elke cliënt heeft andere begeleiding nodig. Daarom wordt door verschillende respondenten het belang ingezien om de begeleiding continu aan te passen aan de cliënt.

Door medewerkers van Lijn5 Woldyne werd aangegeven dat niet alleen zij, maar ook de cliënten hun eigen verantwoordelijkheid hebben wanneer het gaat om het leren met behulp van hun werkplannen. Zoals eerder is aangegeven bepalen cliënten hun route en hun eigen tijdslijn. Dat betekent dat de cliënten ook hun verantwoordelijkheid hebben in hun eigen route. Een begeleider kan helpen met sturen, maar het gaat om het leerproces van de cliënt zelf.

Naast de eigen verantwoordelijkheid van de cliënten, vinden arbeidstrainers het een taak om voor de cliënten te zorgen. Zo werd er gezegd dat de cliënten weleens de neiging hebben om in het eerste uur alles aan energie te geven, zodat ze aan het eind van de ochtend weinig energie meer over hebben. Het leren reguleren van energie is dan van belang. Arbeidstrainers geven dan advies hoe de energie verdeeld kan worden over de ochtend. De eigen verantwoordelijkheid van de cliënt blijft belangrijk, maar dan wel binnen bepaalde grenzen. Trainers geven aan dat zij vanuit eigen ervaring hebben geleerd wanneer het nodig is om in te springen in een situatie of wanneer zij de cliënt zelf even laten puzzelen binnen de training.

De begeleiding van de cliënt werd vooral samengevat door de woorden van een arbeidstrainer: “We werken eigenlijk cliëntvolgend. De cliënt bepaald zijn route en ook de snelheid speelt een rol. Ik begeleid ze daarbij, het is praktisch gericht, het is hun route, het is hun wens. Je hebt wel de mogelijkheid om dat te sturen, maar dat is het mooie van Lijn5 Woldyne, de cliënten bepalen hun eigen tijdslijn.”

INVRA-Arbeid

Hieronder zal, naar aanleiding van het dossieronderzoek, in worden gegaan op de INVRA-Arbeid. Eerst zal toelicht worden wat deze methode inhoudt en hoe de INVRA-Arbeid gebruikt wordt. Dan volgt de informatie uit de interviews, waarbij met name gekeken zal worden naar de meningen van de werknemers van Lijn5 Woldyne, omtrent de INVRA-Arbeid.

*Dossieronderzoek*

“Centraal in de methodiek van het trainingsinstituut Lijn5 Woldyne staat het meetinstrument met de naam ‘INVRA’”, zo staat in het document ‘Arbeidstraject’ (2011) van Lijn5 Woldyne. De INVRA, Inventarisatie Van Redzaamheids Aspecten, bestaat uit een INVRA-Wonen en een INVRA-Arbeid. De INVRA-Wonen wordt toegepast op de leefgroepen, door de persoonlijk begeleiders. Deze zal besproken worden bij deelvraag 2. De INVRA-Arbeid staat centraal binnen de trainingen, als voorbereiding op de uitstroom van het arbeidstraject.

Volgens de ‘Handleiding INVRA-Arbeid’ (2010) is de INVRA-Arbeid een observatielijst voor vaardigheden die belangrijk zijn in een arbeidssituatie. Deze methode kan voor de volgende doeleinden worden gebruikt:

* Het bepalen van de vaardigheden/ aandachtspunten bij het begeleiden of trainen van cliënten met een arbeidshandicap;
* Het geven van feedback aan een cliënt. Het overzichtsschema is een goede manier om de cliënt langs visuele weg inzicht te geven in zijn sterke en zwakke kanten in een arbeidssituatie;
* Het in kaart brengen en evalueren van de vorderingen van een cliënt;
* Het bepalen van de werksoort waarbij de vaardigheden van de cliënt het best tot hun recht komen. Hierbij is het zinvol het arbeidsprofiel van de diverse werksoorten te gebruiken (om mee te vergelijken);
* Het bepalen van de hoeveelheid en soort begeleiding die een cliënt met een arbeidshandicap in de werksituatie nodig heeft.

Er zijn in totaal 38 vaardigheden die gescoord worden in de INVRA-Arbeid. Specifiek zijn ze allemaal terug te vinden in bijlage 5 en 6. Deze vaardigheden zijn als volgt onderverdeeld:

* Arbeidsprestaties: vaardigheden die direct van invloed zijn op het product dat gemaakt wordt of de dienst die geleverd wordt.
* Motorische vaardigheden: vaardigheden die in verband staan met lichamelijke aspecten en met het automatiseren van handelingen.
* Arbeidshouding: vaardigheden met betrekking tot de houding ten aanzien van het werk en de werkomgeving.

Bij alle 38 vaardigheden wordt één niveauomschrijving gekozen die het beste beschrijft in welke mate een cliënt een vaardigheid beheerst. Hierin is een oplopende graad: van rood, naar geel, naar groen. Hierbij staat ‘rood’ voor functioneren op dagbesteding, ‘geel’ op functioneren van sociale werkvoorziening en ‘groen’ op functioneren van het vrije bedrijf. Wanneer een cliënt een vaardigheid (nog) niet laat zien op het laagste omschreven niveau wordt er niets ingevuld. Zie voor deze lijst bijlage 6.

De ‘Handleiding INVRA-Arbeid’ (2010) voegt hier nog aan toe dat de vaardigheden eenduidig opgevat moeten worden en dat er zorgvuldig moet worden afgewogen wanneer op welk niveau gescoord moet worden. Van enkele vaardigheden is bij een betrouwbaarheidsonderzoek gebleken dat er een kans bestaat dat ze verschillend opgevat worden. Het gaat om de vaardigheden ‘besluitvaardigheid’, ‘veiligheid’, ‘afstemmen op materialen’ en ‘flexibiliteit’.

*Interviews*

- Gebruik van de INVRA-Arbeid intern en extern

De INVRA-Arbeid heeft een centrale rol binnen het arbeidstraject, omdat de werkplannen zijn gebaseerd op de resultaten in de INVRA-Arbeid, aldus een trajectbegeleider.

Onder de arbeidstrainers wordt de INVRA-Arbeid gebruikt om werkpunten op te stellen voor en met de cliënt. Zo wordt er bijvoorbeeld gekeken naar waar de cliënt in de training, in de praktijk, tegenaan loopt, waarna een link wordt gelegd met de INVRA-Arbeid.

Meerdere werknemers gaven aan dat de INVRA-Arbeid wordt ingevuld door de begeleider of trainer die de cliënt het meeste ziet en dus het meest volledige beeld heeft van de cliënt. Als de cliënt stage loopt, dan vult de trajectbegeleider, samen met de stagebegeleider van het bedrijf, de INVRA-Arbeid in.

Een contactpersoon vult hierbij nog aan dat een ingevulde INVRA-Arbeid altijd ondersteund wordt door rapportages.

Extern wordt er ook gebruik gemaakt van de INVRA-Arbeid, namelijk bij stages en soms bij een overdracht. Wat betreft de stages noemt een trajectbegeleider dat de INVRA-Arbeid aan het begin en aan het eind van de stage ingevuld wordt om zo de voortgang te kunnen zien. De begeleider op de stageplek wordt op de hoogte gehouden van de INVRA-Arbeid van de cliënt, omdat die de werkplannen ontvangt. In gesprekken met de begeleider van stage en de trajectbegeleider wordt de INVRA-Arbeid als middel gebruikt om leerpunten van jongeren te formuleren.

De werkgevers waarnaar cliënten van Lijn5 Woldyne uitstromen ontvangen zelden de INVRA-resultaten van de cliënt. “Bij de overdracht wordt meer gepraat over algemene kwaliteiten en beperkingen van de jongere en hoe daarmee omgegaan kan worden”, aldus een trajectbegeleider. Hierbij wordt toegelicht dat er door medewerkers van Lijn5 Woldyne gedacht wordt dat werkgevers vaak geen tijd hebben om zich uitvoerig in de INVRA-Arbeid van een jongere te verdiepen. Zij laten de jongeren liever gewoon meedraaien in het werk. Als de verantwoordelijkheid van de overdracht bij een re-integratiebedrijf of een sociale werkvoorziening ligt, wordt er ook nauwelijks gebruik gemaakt van de INVRA-Arbeid.

- Toepassing in de arbeidstrainingen

Of alle vaardigheden, die centraal staan in de INVRA-Arbeid, aan te leren zijn binnen elke arbeidstraining, waren de meningen over verdeeld. Enerzijds werd gezegd dat binnen een training niet aan alle arbeidsvaardigheden gewerkt kan worden. Anderzijds zei men dat dit in principe wel kan, maar dat dit mogelijk is doordat de arbeidstrainer een eigen invulling kan geven aan de vaardigheden en hoe die verwerkt worden in de arbeidstraining en in het werkplan van de cliënt. “Alle arbeidsvaardigheden zijn goed te trainen, hoewel het soms lastig is om er binnen elke training een juiste invulling aan te geven”, aldus een contactpersoon.

Een trajectbegeleider benoemde verder dat de opzet van de INVRA-Arbeid met de arbeidsvaardigheden gebaseerd is op productiewerk, waardoor niet alle vaardigheden overal toe passen zijn, bijvoorbeeld als het gaat om de vaardigheid ‘hanteren van gereedschap’.

- Het scoren in de INVRA-Arbeid en de te behalen niveaus

Er is een aantal medewerkers dat aangeeft het lastig te vinden om de INVRA-Arbeid zo betrouwbaar en objectief mogelijk in te vullen. Een arbeidstrainer noemde bijvoorbeeld dat iedereen het gedrag van een cliënt weer anders kan interpreteren en dus een andere score zal geven in de INVRA-Arbeid. Het is daarom soms moeilijk om onder collega’s overeenstemming te krijgen over de beoordeling. Deze medewerker gaf aan dat het goed zou zijn als de cliënt een aantal trainingen geobserveerd zou worden door dezelfde persoon en dat die persoon dan de INVRA-Arbeid invult, maar dit is praktisch niet mogelijk. De arbeidstrainer vindt het daarom ook belangrijk om eerst als collega’s onder elkaar goed te overleggen over hoe de INVRA-Arbeid voor een cliënt ingevuld gaat worden, voordat deze besproken wordt met de cliënt: er moet zorgvuldig met dit instrument omgegaan worden. Andere medewerkers sluiten zich hierbij aan en vinden onderling overleg bij het invullen prettig en noodzakelijk, om zo te voorkomen dat de beoordeling te subjectief wordt.

De meeste werknemers benoemen dat het veel uitmaakt in welke omstandigheden de cliënt verkeerd als de INVRA-Arbeid ingevuld wordt en door wie de INVRA-Arbeid ingevuld wordt. Ze vinden het belangrijk dat deze omstandigheden of randvoorwaarden duidelijk vermeldt worden in de rapportage die bij de INVRA-Arbeid ingevoegd wordt. De omstandigheden bij bijvoorbeeld een Productietraining kunnen heel veilig en stabiel zijn, waardoor een cliënt goed kan scoren, terwijl de score lager uit zou vallen op een andere werkplek, die minder voorspelbaar is. “Deze omstandigheden kunnen vermeld worden op het formulier waarop de INVRA-Arbeid wordt ingevuld, zodat altijd is terug te zien dat een cliënt onder die en die voorwaarden een dergelijke score kan behalen”, aldus een contactpersoon. Een trajectbegeleider voegt hieraan toe: “Stage lijkt in dit opzicht zwaarder te zijn. Als je alleen praktisch uitvoerend werk hoeft te doen, kun je op collegialiteit hoger scoren, dan op een werkplek waar veel meer van de cliënt gevraagd wordt als het gaat om samenwerking.” Deze werknemer zou het een idee vinden om een taakomschrijving te maken van de functies en dan de vergelijking te maken met de trainingen; welke training het beste bij die functie past.

Twee werknemers zouden graag meer momenten willen creëren waarop de INVRA-Arbeid ingevuld kan worden. Op dit moment is dit in het systeem op vier momenten mogelijk. Meerdere momenten waarop de INVRA-Arbeid ingevuld wordt zou volgens hen een betrouwbaarder en vollediger beeld geven van de prestaties van de cliënt. Een voorbeeld zou zijn om dit aan het begin en aan het eind van een stage of training te doen, waardoor de vooruitgang goed zichtbaar wordt. Hierbij hoeven de scores niet perse in het systeem ingevoerd te worden, want het is ook mogelijk om de INVRA-Arbeid uit te printen en dan in te vullen. Op die manier wordt de beperking van het aantal invulmogelijkheden in het systeem omzeilt.

“Psychische aspecten kunnen niet verwerkt worden in de INVRA-Arbeid”, aldus een contactpersoon. Cliënten kunnen een hele gekleurde INVRA hebben en in theorie dus veel kunnen, maar als er situaties voordoen waardoor een cliënt psychisch het werk niet meer aankan, zal hij of zij in de praktijk op niveau van de dagbesteding blijven.

Een trajectbegeleider benoemt verder nog dat er continu afstemming moet zijn over wat er van de cliënt verwacht wordt door de werkgever en door Lijn5 Woldyne. Hulpverleners zijn bijvoorbeeld geneigd om minder hoge eisen aan jongeren te stellen dan werkgevers. Of dit is juist andersom. Hoe hoog de eisen zijn die iemand stelt heeft gevolgen voor het invullen van de INVRA-Arbeid.

- De arbeidsvaardigheden

Volgens een arbeidstrainer en een contactpersoon dekken alle vaardigheden, zoals beschreven in de INVRA-Arbeid, voldoende alle vaardigheden die de cliënten zouden moeten leren.

De meeste medewerkers hebben zelf wel eens moeite met de betekenisverlening van de arbeidsvaardigheden. Bepaalde begrippen zijn namelijk multi-interpretabel, bijvoorbeeld het begrip ‘flexibiliteit’. “Dat kan van alles betekenen”, zo zei één van de arbeidstrainers. Een andere arbeidstrainer gaf aan dat het gebruik van een document waarin alle arbeidsvaardigheden op niveau zijn uitgewerkt wel houvast geeft bij het goed interpreteren van de begrippen.

Een trajectbegeleider mist in de INVRA-Arbeid nog enkele vaardigheden binnen de sociale context, zoals het omgaan met gezag. Ook zou deze werknemer graag de mogelijkheid hebben om vaardigheden toe te voegen waar nodig, maar helaas lijkt dit binnen het systeem niet mogelijk.

Aansluiting bij het werkveld volgens medewerkers van Lijn5 Woldyne

Er is in de interviews gevraagd in hoeverre de medewerkers van Lijn5 Woldyne vinden dat de hulpverlening aansluit op het toekomstig werkveld van de jongeren. Hierbij zijn enkele onderwerpen naar voren gekomen die volgens de medewerkers van Lijn5 Woldyne risicofactoren of mogelijkheden zijn voor een goede doorstroom, deze zullen hieronder benoemd worden.

Vanuit de interviews kwam naar voren dat het voor cliënten lastig is om de geleerde vaardigheden in de praktijk te brengen. Lijn5 Woldyne heeft aandacht voor de transfer, maar het is onduidelijk of dit voldoende is. Een voorbeeld hiervan is dat het voor de cliënten niet moeilijk is om op tijd te komen wanneer zij interne trainingen volgen in het trainingsinstituut. Het wordt pas lastig wanneer jongeren bij een externe training of stageplek op tijd moeten komen. Volgens deze medewerker is het wel een belangrijk punt dat jongeren dit ook in deze lastigere situaties leren, zodat jongeren het beter zouden kunnen wanneer ze echt aan het werk gaan.

Daarnaast wordt door bijna alle medewerkers aangegeven dat Lijn5 Woldyne eigenlijk te ‘soft’ is voor de jongeren. Volgens een aantal medewerkers wordt er bij de jongeren te veel de spreekwoordelijke ‘hand boven het hoofd’ gehouden. Als voorbeeld werd benoemd dat de jongeren vaak meerdere keren te laat kunnen komen op de trainingen, zonder al te veel consequenties. Er wordt dan over gepraat hoe dit de volgende keer anders kan. Wanneer dit bij een ‘officiële’ werkplek gebeurt, kan dit 1 á 2 keer, daarna is het, volgens de medewerkers, toch snel afgelopen. Volgens een medewerker zijn dat gewoon de regels van de maatschappij waar iedereen zich aan moet houden. Zij gebruikte daarbij de volgende verduidelijking: “En wat voor bijzonderheden je dan ook maar hebt, er kan wel een beetje rekening mee gehouden worden, maar op een gegeven ogenblik gaat de rek daar toch wel uit”.

Verder werd benoemd dat het belangrijk is om het ‘zelfstandig werken’ bij de cliënt te bevorderen. Volgens een arbeidstrainer wordt er soms door de begeleiders te veel overgenomen van de cliënt, terwijl de cliënt het best zelf kan. Volgens haar zijn hulpverleners snel geneigd om te gaan zorgen, maar dit moet juist niet te veel. Het is, volgens haar, van belang om de jongeren dingen zelf uit te laten proberen, maar dit moet wel binnen grenzen gebeuren. Als trainer heeft men daarbij de taak om cliënten in te schatten waar de grenzen in de mogelijkheden van de cliënt liggen en binnen deze grenzen proberen steeds meer zelfstandigheid te vragen. Daarnaast probeert deze respondent de jongeren te wijzen op de wens van de werkgevers. Als voorbeeld vertelde ze over een jongen die met een afgezakte joggingbroek rondliep: “Ik vroeg hem dan: hoe zou de baas dat vinden als jij straks echt aan het werk bent”. Op die manier worden de jongeren meer bewust gemaakt van de eisen of verwachtingen die een ‘echte’ werkgever in de toekomst zou kunnen hebben.

Randvoorwaarden creëren voor cliënten werd als een ‘must’ gezien door verschillende respondenten. Er werd gezegd dat het belangrijk is dat dezelfde mensen er voor de cliënten zijn, zodat zij iemand hebben om op terug te vallen. De randvoorwaarden: sfeer, vooruitzicht op mooie spullen en goede collega’s, dat maakt het werk volgens deze respondent aantrekkelijk voor deze jongeren, hierbij zou de werkgever aan moeten sluiten.

Een aantal medewerkers benoemden ook het belang van goede kennisoverdracht naar de werkgever. Volgens een arbeidstrainer heeft een werkgever soms te weinig kennis van zaken over de beperking van de jongere. Zo wordt gezegd dat de werkgever op de hoogte moet zijn van hoe er omgegaan moet worden met bijvoorbeeld autistische personen: wanneer autistische mensen in een nieuwe werkomgeving komen, is het belangrijk om hun gedrag te leren kennen. Volgens de respondent moet Lijn5 Woldyne met de cliënt mee om voorlichting te geven over de beperking die de cliënt heeft.

Volgens een aantal medewerkers moet Lijn5 Woldyne meer gefocust zijn op het marktgericht werken. De arbeidsmarkt heeft volgens hen hoge eisen: een cliënt moet hetzelfde resultaat laten zien als een ‘normaal’ iemand. Jongeren worden, volgens enkele respondenten, milder getraind dan dat de werkelijkheid van hen vraagt. Enerzijds wordt gezegd dat dit moet kunnen: Lijn5 Woldyne is een hulpverleningsorganisatie die de kans moet bieden om te ontwikkelen. Anderzijds wordt gezegd dat de vaardigheden van een cliënt aan het einde van het hulpverleningsproces wel moeten aansluiten op de vervolgplek.

Als laatste werd gezegd dat het arbeidstraject moet aansluiten op de verandering in de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gewezen op de trend ‘vergrijzing’: de maatschappij is steeds meer aan het vergrijzen, in de toekomst zit er mogelijk veel werk in ouderenzorg. Belangrijk is dan om een route voor de cliënten te creëren, zodat zij meer mogelijkheden hebben om aan een baan te komen binnen de sector ouderenzorg.

**Samenvatting**

Het arbeidstraject vormt een onderdeel van het traject wat jongeren bij Lijn5 Woldyne doorlopen. Door middel van verschillende fasen worden jongeren gestimuleerd om steeds zelfstandiger te worden, met het doel om uiteindelijk uit te stromen naar begeleid of regulier werk.

Elke cliënt bezit vaardigheden op een ander niveau en elke cliënt heeft andere begeleiding nodig. Daarom wordt door verschillende respondenten het belang ingezien om de begeleiding continu aan te passen aan de cliënt.

In de trainingen werkt Lijn5 Woldyne cliëntgericht en competentiegericht. Naar aanleiding van het behandelplan en de wensen van de cliënt wordt het trainingsrooster gemaakt. Het is van belang om de cliënt te blijven stimuleren, om werkzaamheden te blijven herhalen, om veiligheid te creëren en om consequent te zijn in afspraken. Alle trainingen zijn gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid van de cliënten.

Lijn5 Woldyne werkt met het meetinstrument INVRA-Arbeid. Binnen dit meetinstrument kunnen 38 aangeleerde vaardigheden van jongeren geëvalueerd worden. Op die manier wordt er duidelijk wat een jongere goed kan en aan welk onderdeel diegene nog kan werken. Werkgevers vinden dat de vaardigheden uit de INVRA-Arbeid over het algemeen goed aansluiten bij wat zij van de cliënten vragen.

Volgens enkele medewerkers konden niet alle vaardigheden, die centraal staan in de INVRA-Arbeid, aangeleerd worden binnen de arbeidstrainingen.

Er is een aantal medewerkers dat aangeeft het lastig te vinden om de INVRA-Arbeid zo betrouwbaar en objectief mogelijk in te vullen. Enkele vaardigheden kunnen namelijk breder geïnterpreteerd worden.Wel is bekend dat enkele medewerkers uit eigen initiatief overleggen met collega’s bij het invullen van de INVRA-Arbeid.

In het dossieronderzoek wordt vermeld dat de INVRA-Arbeid extern wordt ingezet. Uit de interviews met de medewerkers van Lijn5 Woldyne en met de werkgevers bleek echter dat werkgevers zelden de INVRA-resultaten van de jongere te zien krijgen, terwijl ze aangeven dat ze hier wel in geïnteresseerd zijn.

Lijn5 Woldyne ziet haar eigen verantwoordelijkheid in de overdracht van jongeren naar het werkveld, het gaat hier onder andere over het zorg dragen voor een goede kennisoverdracht en het voorlichten van de werkgever over de beperkingen van de jongere. De meeste werkgevers hebben aangegeven dat zij graag ingelicht willen worden over de beperkingen van de jongere, omdat zij denken dat ze op deze manier meer inzicht krijgen in de situatie van de jongere en zo kunnen aansluiten bij zijn of haar leerproces. Echter, de werkgevers geven aan op dit moment deze overdracht niet te krijgen.

Medewerkers van Lijn5 Woldyne geven zij aan zelf te ‘soft’ te zijn voor de jongeren, waardoor te veel de spreekwoordelijke ‘hand boven het hoofd’ wordt gehouden. Uit interviews met de werkgevers kwam naar voren dat er in hun ‘commerciële wereld’ meer marktgericht wordt gedacht.

Sommige medewerkers geven al wel aan dat het belangrijk is om het ‘zelfstandig werken’ bij de cliënt te bevorderen. De arbeidsmarkt heeft volgens hen inderdaad hoge eisen: een cliënt moet hetzelfde resultaat laten zien als een iemand met een regulier niveau. Jongeren worden, volgens enkele respondenten, milder getraind dan dat de werkelijkheid van hen vraagt.

Lijn5 Woldyne verwacht van de werkgevers dat zij randvoorwaarden scheppen voor de jongere, bijvoorbeeld door een vaste begeleider in het bedrijf aan te wijzen, zodat de jongere beter kan integreren in het bedrijf. De werkgevers staan hier wel voor open, maar zij geven daarbij aan dat zij beperkt zorg kunnen dragen voor deze randvoorwaarden.

**2.2.2 Deelvraag 2**

**Hoe ziet de integratie van het woontraject in het arbeidstraject eruit en in hoeverre is dit bevorderlijk voor het arbeidstraject van de cliënten binnen Lijn5 Woldyne?**

Deze deelvraag zal deels beantwoord worden vanuit het dossieronderzoek, en deels vanuit de informatie uit de interviews. De volgende onderwerpen zullen worden uitgelicht: ‘woontraject’, ‘afstemming tussen arbeidstraject en woontraject’ en ‘bevorderlijk voor het arbeidstraject’. Onder het kopje ‘woontraject’ zal kort benoemd worden hoe het woontraject eruit ziet en welke woontrainingen er zijn. Daarnaast zal er ingegaan worden op de INVRA-Wonen. Deze beide onderwerpen worden eerst door middel van informatie uit het dossieronderzoek beschreven. Er zal vanuit de interviews beschreven worden in hoeverre de twee benoemde onderwerpen, volgens de medewerkers van Lijn5 Woldyne, bruikbaar zijn bij het arbeidstraject.

Onder het kopje ‘afstemming’ zal beschreven worden hoe het arbeidstraject en het woontraject in elkaar geïntegreerd zijn, dit enerzijds vanuit het dossieronderzoek, anderzijds vanuit de interviews.

Bij ‘bevorderlijk voor het arbeidstraject’ zal gekeken worden in hoeverre de medewerkers van Woldyne de integratie van het woontraject in het arbeidstraject van belang vinden.

Het Woontraject

*Dossieronderzoek*

- Stroomschema

Naast het arbeidstraject, kunnen jongeren ook het woontraject volgen bij Lijn5 Woldyne. Zoals in het ‘Handboek Lijn5 Woldyne’ (2010) staat beschreven, leren jongeren bij Lijn5 Woldyne stap voor stap, in hun eigen tempo op eigen benen te staan, zodat ze in de toekomst, al dan niet met begeleiding, hun leven zoveel mogelijk zelfstandig kunnen inrichten. Bij zelfstandigheid hoort, naast zoveel mogelijk zelfstandig werken, ook zoveel mogelijk zelfstandig wonen. Lijn5 Woldyne begeleidt en traint jongeren ook op dit gebied in het leven. Jongeren kunnen wonen op verschillende woongroepen waar ze vaardigheden kunnen aanleren die bij wonen van belang zijn. Jongeren die al vrij zelfstandig zijn kunnen gaan wonen in appartementen, waar ze van Lijn5 Woldyne begeleiding op afstand kunnen ontvangen.

Jongeren kunnen woontrainingen volgen binnen Lijn5 Woldyne. Deze worden binnen het trainingscentrum gegeven, net als de arbeidstrainingen. Deze trainingen zijn, zoals benoemd wordt in de ‘algemene folder’ (2010) onderverdeeld in enkele overkoepelende onderwerpen:

* Zelfverzorging en gezondheid
* Maatschappelijke vaardigheden
* Persoonlijke vorming
* Huishoudelijke vaardigheden
* Cognitieve vaardigheden
* Omgaan met anderen

Naast deze woontrainingen zijn er nog verschillende therapievormen die ingezet kunnen worden. Daarnaast kunnen jongeren deelnemen aan verschillende sport- en vrijetijdsactiviteiten.

Net als bij het arbeidstraject, doorlopen de jongeren ook bij het woontraject een individueel proces. Bij deelvraag 1 is de stroomschema bij het arbeidstraject besproken. Hier zal kort het stroomschema bij het woontraject uitgewerkt worden. Het gaat dus om drie fasen: instroom-, doorstroom- en uitstroomfase. Een goede aanvulling: de fases zijn niet duidelijk af te bakenen, ze vloeien in elkaar over.

Tijdens de instroomfase wordt er een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt. Daarna worden de hulpvragen besproken. De cliënt wordt geobserveerd en na een periode wordt de INVRA-Wonen ingevuld. Na de evaluatie wordt een persoonlijk begeleidingsplan opgesteld door de zorg coördinator. Hierin worden leerdoelen vastgesteld en wordt er richting gegeven aan de toekomst van de cliënt.

De doorstroomfase begint ongeveer na de eerste evaluatie. In de doorstroomfase staan de trainingen, behandelingen en therapieën centraal. Jongeren leren steeds meer zelfstandig worden. Wanneer, tijdens een overleg met het multidisciplinaire team, blijkt dat de cliënt het meest haalbare heeft geleerd, kan besloten worden om over te gaan naar de uitstroomfase.

In de uitstroomfase is men erop gericht om de jongere voor te bereiden op uitplaatsing en het stabiliseren van de geleerde vaardigheden. Er wordt gezocht naar een definitieve woonplek en de jongere wordt voorbereid op de verhuizing.

- INVRA-Wonen

Zoals bij deelvraag 1 al genoemd is, werkt Lijn5 Woldyne met de INVRA-Arbeid en de INVRA-Wonen. De INVRA-Wonen zal hieronder verder toegelicht worden.

Op de website van INVRA (2008) staat vermeld dat de INVRA-Wonen zich richt op de zelfredzaamheid van een jongere in een woonsituatie. Door het invullen van de INVRA-Wonen, wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre de jongere zelfstandigheid laat zien in een woonsituatie en welke mogelijkheden de jongere heeft om meer zelfstandig te worden.

De INVRA-Wonen heeft 5 verschillende gebieden waar in totaal 114 vaardigheden aan zijn gekoppeld:

* zelfverzorging en gezondheid (22 items): vaardigheden betreffende de zorg voor het eigen lichaam
* huishoudelijke vaardigheden (28 items): vaardigheden om een huishouding te voeren
* cognitieve vaardigheden (21 items): vaardigheden waarbij kennis of inzicht een grote rol speelt
* maatschappelijke vaardigheden (16 items): vaardigheden om zich te redden buiten de directe woonomgeving
* omgaan met anderen (27 items): vaardigheden om op een adequate wijze om te gaan met andere mensen

Daarnaast brengt de INVRA-Wonen de psychische aspecten van een persoon in kaart. Het gaat hierbij niet om vaardigheden, maar om een aantal eigenschappen van een jongere die het dagelijks functioneren in negatieve zin kunnen bepalen.

De INVRA-Wonen wordt in kaart gebracht door middel van een staafdiagram. De kleuren rood, geel en groen geven een indicatie weer van begeleidingsbehoefte. Rood is veel dagelijkse ondersteuning, groen is ongeveer 0-5 uur per week, en geel zit daar tussenin. De getallen verwijzen naar een specifieke vaardigheid. Witte blokjes zijn vaardigheden die de persoon niet gebruikt, gekleurde blokjes zijn vaardigheden die wel gebruikt worden. De INVRA-Wonen is terug te vinden in de bijlage 7.

*Interviews*

- Bruikbaarheid woontraject bij arbeidstraject

In de interviews is gevraagd op welke manier het woontraject en bijbehorende trainingen van toepassing zijn op het arbeidstraject.

De INVRA-Arbeid en de INVRA-Wonen worden binnen Lijn5 Woldyne gebruikt als twee op zichzelf staande beoordelingsmethoden. De INVRA-Wonen wordt getoetst in het woontraject en de INVRA-Arbeid in het arbeidstraject. Bij de toetsing wordt de informatie van beide trajecten niet naast elkaar gelegd.

Vooral de persoonlijk begeleiders geven aan dat beide trajecten gescheiden blijven. Wel is de INVRA-Arbeid redelijk bekend bij de persoonlijk begeleiders, omdat deze besproken wordt in het multidisciplinaire overleg, waar disciplines van het woontraject en het arbeidstraject aanwezig zijn. Meer informatie hierover is te lezen in de volgende paragraaf van deze deelvraag.

Over het aanleren van vaardigheden wordt gezegd dat woonvaardigheden wel van belang zijn binnen het arbeidstraject. Hierbij wordt bijvoorbeeld gesproken over ‘op tijd komen’, ‘zelfverzorging’ en ‘sociale vaardigheden’. Een andere vaardigheid, zoals het ‘invullen van vrije tijd’ wordt niet gezien als meerwaarde voor het arbeidstraject.

Woontrainingen die verbonden zijn aan de vaardigheden, die mogelijk wel een meerwaarde hebben, kunnen dus een goede aanvulling zijn op het arbeidstraject. Uit de interviews kwam naar voren, dat er niet bewust woontrainingen worden in gezet om het arbeidstraject te bevorderen. Woontrainingen worden ingezet op het moment dat bij de INVRA-Wonen blijkt dat dit nodig is, bij arbeidstrainingen wordt dit bepaald vanuit de INVRA-Arbeid.

De afstemming tussen het arbeidstraject en het woontraject

*Dossieronderzoek*

Lijn5 Woldyne streeft ernaar cliënten goed te begeleiden, dit doen ze onder andere door multidisciplinair te werken, zo staat beschreven in het ‘Handboek van Woldyne’(2010). Het multidisciplinaire team (MDT) bestaat uit de zorgcoördinator, contactpersoon van het trainingscentrum, maatschappelijk werker en persoonlijk begeleider van de cliënt. Elke drie maanden vindt er in het begeleidingstraject een MDT- overleg plaats. Ook is er een keer in het (half) jaar een evaluatie. Naast het MDT zijn daar de cliënt, ouders en de zorgconsulent van de cliënt bij aanwezig. In al deze gesprekken is de zorgcoördinator de voorzitter, die stemt de werkzaamheden van de verschillende disciplines op elkaar af en geeft dit weer in het persoonlijk begeleidingsplan aan.

Iedere discipline schrijft voor het MDT een verslag over het functioneren van de cliënt en levert deze tijdig aan bij de zorgcoördinator, zodat er een goede voorbereiding kan plaatsvinden. Voor dit verslag wordt ook informatie opgevraagd bij andere medewerkers die niet bij de MDT’s zijn, maar wel werken met de cliënt. Met deze verslagen wordt het functioneren van de cliënt in kaart gebracht, gericht op zijn of haar leerdoelen: waaraan is gewerkt en op welke manier? Wat heeft dit opgeleverd? Welke aanpak werkt wel en welke niet? Deze zaken worden van het woontraject en het arbeidstraject besproken en geordend.

In het MDT worden de ervaringen van de verschillende disciplines naast elkaar gelegd. Afhankelijk van de fase in de hulpverlening waar de cliënt zich bevindt, zijn er een aantal vaste zaken die terugkomen in de gesprekken:

* Wat zijn de hulpvragen? Welke aanpak sluit het beste aan?
* Woont de cliënt in de juiste groep?
* Hoe verloopt de transfer?
* Zit de cliënt in de goede fase? Is een overstap nodig?
* Hoe ziet het traject van de cliënt er binnen Woldyne uit? Waar gaan we ons op richten?
* Zijn er indicaties voor speciale trainingen als therapie, paardrijden, trimzwemmen etc.
* Wat zijn de concrete aandachtspunten voor de komende periode?
* Klopt het persoonlijk begeleidingsplan nog? Moeten er aanpassingen gedaan worden? Welke acties t.a.v. wonen en welke t.a.v. werken?
* Data uitplaatsing? Kunnen/moeten hier al acties in genomen worden?

Na ieder MDT-overleg gaat elke discipline aan de slag met de aandachtspunten en brengen zij de afspraken tot uitvoering. De contactpersoon, persoonlijk begeleider en de cliënt hebben een overleg over bepaalde zaken, onder andere de transfer. Binnen het trainingscentrum kan het aanbod van trainingen bijgesteld worden. Er worden (opnieuw) werkplannen opgesteld om aan bepaalde zaken te gaan werken, dit kan met de persoonlijk begeleider en/of de trainer. Het arbeids- en woontraject komen tijdens de MDT- overleggen dus samen.

*Interviews*

Wat er bij het dossieronderzoek beschreven staat, wordt onderstreept door de informatie uit de interviews. Er zijn geplande overleggen met verschillende disciplines, waarin besproken wordt waar iedereen mee bezig is, wat de cliënt bereikt heeft en waar de komende tijd aan gewerkt gaat worden. Vanuit de interviews kwamen er wat aanvullingen naar voren:

Enkele medewerkers geven aan het belangrijk te vinden om het woon- en arbeidstraject goed op elkaar aan te sluiten, vooral in de uitstroomfase. Wanneer een cliënt gaat verhuizen, moet er in de toekomstige woonplaats een (nieuwe) baan/opleiding gevonden worden. Het arbeidstraject moet afgerond zijn, wanneer een cliënt ver buiten Epe gaat wonen. ‘Een cliënt die in Zeeland gaat wonen, kan moeilijk in Epe blijven werken’.

Daarnaast ondervinden cliënten die gaan verhuizen veel stress. Wanneer een cliënt tijdens het verhuizen ook een nieuwe baan krijgt, is de kans groter dat de cliënt moeite heeft om te wennen aan het nieuwe werk of aan de nieuwe woonomgeving. Met al deze factoren moet rekening gehouden worden en is goed overleg van belang.

Buiten de geplande MDT-overleggen, blijkt dat er niet structureel overlegd wordt. Er wordt wel eens overlegd tussendoor, maar dit staat niet vast, waardoor gezegd wordt dat de kans bestaat dat het weinig gebeurt. Toch blijkt uit de interviews dat de meesten wel vrij vaak overleggen met anderen, buiten verplichte overleggen, bijvoorbeeld met een contactpersoon om te vragen hoe het beste omgegaan kan worden met een cliënt.

Ook wordt aangegeven dat leerpunten of aandachtspunten binnen het arbeidstraject wel eens besproken worden met de persoonlijk begeleider. Zo geeft een arbeidstrainer aan regelmatig te overleggen met de persoonlijk begeleider over leerpunten, terwijl een ander aangeeft dat het niet gebeurt, eigenlijk alleen als een cliënt niet in de training verschijnt.

De trajectbegeleiders geven aan veel te overleggen met de persoonlijk begeleiders, bijvoorbeeld over kledingvoorschriften: de trajectbegeleider informeert de cliënt en de persoonlijk begeleider over de kledingvoorschriften op stage of werk, waarna de persoonlijk begeleider de cliënt kan checken of hij/zij zich aan deze kledingvoorschriften houdt. Wanneer dit niet het geval is, kan er een werkplan geschreven worden om dit te leren.

Er bestaan meerdere visies over het punt of het multidisciplinair overleg vaak genoeg plaatsvindt en of er voldoende informatie overgebracht wordt. Enerzijds wordt gezegd dat het niet nodig is om meer informatie te weten over een cliënt, omdat er genoeg informatie beschikbaar is. Ook wordt gedacht dat meer informatie uitwisselen onmogelijk is, omdat daar geen tijd voor is. Daarnaast wordt aangegeven dat er geen meerwaarde gezien wordt in het overbrengen van meer informatie, omdat er met deze informatie niets gedaan kan worden. Het zou alleen maar zorgen voor meer overleg en minder tijd voor andere begeleidingszaken.

Anderzijds willen andere respondenten juist wel meer overleggen, bijvoorbeeld omdat het meer inzicht geeft hoe omgegaan moet worden met een bepaalde cliënt. Wanneer een begeleider goed om kan gaan met een cliënt en een ander heeft er moeite mee, kan men elkaar helpen in het kiezen van een goede benadering richting de cliënt.

Daarnaast zou meer overleg ertoe leiden dat de jongere meer het gevoel heeft dat het één hulpverleningstraject is en niet meerdere, kleinere trajecten naast elkaar. Hierdoor zou de cliënt zich meer serieus genomen voelen.

Als laatste zou meer overleg ervoor zorgen dat de cliënt door verschillende hulpverleners aangesproken kan worden op zijn/haar gedrag. Dit wordt door een arbeidstrainer gezien als grote meerwaarde. Als voorbeeld werd genoemd dat de arbeidstrainer een cliënt begeleidde in trainingen: zij kreeg regelmatig van de begeleider op de groep te horen dat de jongen slecht functioneerde, terwijl het in de trainingen erg goed ging. De arbeidstrainer heeft ervoor gekozen om regelmatig het positieve gedrag van de jongen te communiceren met de begeleider op de groep. De persoonlijk begeleider koppelde dit terug naar de cliënt en complimenteerde hem met het gedrag wat hij in de trainingen liet zien. Door deze positieve aandacht, ging de cliënt zich ook op de groep beter gedragen.

Transfer

*Dossieronderzoek*

Lijn5 Woldyne ziet het belang van een goede transfer: het overbrengen van het geleerde naar de dagelijkse leefsituatie, zo wordt beschreven in het ‘Handboek Lijn 5 Woldyne’(2010). Voor mensen die moeilijk leren, is de transfer lastig tot stand te brengen. Zij hebben moeite met het herkennen van situaties waarin ze kunnen oefenen, met het herinneren wat ze zouden oefenen en met de zelfsturing die nodig is om het daarna echt te doen. Lijn5 Woldyne ziet het als taak om de jongeren daarin te begeleiden.

Volgens het document ‘Richtlijnen voor de Transfer’(2010) kunnen arbeidsvaardigheden tijdens stage in de praktijk gebracht worden. Woonvaardigheden kunnen tijdens speciale transfer-uren (T-uren) in de praktijk gebracht worden op de woongroep. De cliënt kan bij het oefenen van de vaardigheden hulp vragen aan aanwezige begeleiders. Om dit zo goed mogelijk te laten verlopen, is er na elk MDT een overleg tussen contactpersoon, persoonlijk begeleider en cliënt. In deze gesprekken worden afspraken gemaakt over de invulling van de T-uren. De persoonlijk begeleider is de eerste verantwoordelijke ten aanzien van de transfer. Die maakt werkplannen, zorgt dat de T-uren goed ingevuld worden, overlegt met cliënt over hoe het gaat en wat hij/zij wil, informeert collega’s en stuurt collega’s aan in begeleiding rondom de cliënt. Om de T-uren goed in te vullen en te verantwoorden wordt er gebruik gemaakt van de transferkaart. Op de transferkaart staat wat de cliënt in welk T-uur gaat doen en hoe hij/zij daarbij begeleid moet worden. Ook kan de rapportage van het T-uur op deze kaart ingevuld worden. Hierdoor kan elke begeleider, die op dat moment aanwezig is op de groep, lezen wat de cliënt moet doen en welke begeleiding er geboden moet worden.

Naast de persoonlijk begeleider, heeft de contactpersoon verschillende taken rondom de transfer. Zij is het aanspreekpunt voor de cliënt en voor de persoonlijk begeleider inzake werkplannen, transferzaken en gezamenlijke afstemming. Ook is er regelmatig contact met de trainers van het trainingscentrum over de benadering van de cliënt en de invulling van het programma.

Hoeveel T-uren de cliënt heeft, hoe deze ingevuld worden en welke begeleiding de cliënt daarbij kan ontvangen, is afhankelijk van de fase waarin de cliënt zit. Eerst worden de T-uren langzaam opgebouwd en wanneer de uitstroom in zicht komt, worden de T-uren weer afgebouwd. Tijdens het gehele proces is afstemming op de cliënt het belangrijkste, bij elke cliënt zal de transfer er weer anders uitzien.

*Interviews*

De transfer wordt gezien als een positief en belangrijk punt. Het is van groot belang dat jongeren het geleerde in de praktijk kunnen brengen, daarvoor is de transfer een belangrijk hulpmiddel. Volgens een respondent zouden vaardigheden overal in de praktijk gebracht moeten kunnen worden, zodat de cliënt ze eigen maakt. Toch is de transfer wel eens lastig. Volgens een contactpersoon is er niet altijd goed overleg over hoe de vaardigheden in de praktijk gebracht gaan worden. Er wordt wel een plan opgesteld in het overleg met de persoonlijk begeleider/arbeidstrainer en de cliënt, maar later blijkt dat niet elke begeleider de begeleiding die nodig is op een juiste manier oppakt. Ook kan het zijn dat het plan moeilijk in de praktijk te brengen is. Dit wordt niet altijd teruggekoppeld naar de contactpersoon, hierdoor heeft die niet altijd zicht op het verloop van de transfer. Soms is er al lange tijd bekend dat de transfer niet goed werkt, maar zijn er geen aanpassingen gedaan. De contactpersoon zou graag willen zien dat de geleerde vaardigheden en de transfer een specifieke plek krijgen in de verslaglegging op de groep en van de trainingen, waardoor zij dit terug kan lezen en kan zien wanneer er iets mis gaat.

Er wordt in de interviews aangegeven dat het lastig is om een stageplek te vinden, waardoor het lang kan duren voordat de geleerde arbeidsvaardigheden in de praktijk gebracht kunnen worden. Daarnaast is het lastig, zoals ook aangegeven in deelvraag 1, om de geleerde vaardigheden te integreren in het werk. Het voorbeeld van ‘kritiek ontvangen’ werd gegeven: al is er zoveel aandacht besteed aan het aanleren van vaardigheden, het blijft lastig om het in een andere situatie in de praktijk te brengen.

Bevorderlijk voor het arbeidstraject

*Dossieronderzoek*

Volgens het ‘Handboek Lijn5 Woldyne’ (2004), kunnen verschillende methodieken de integratie van een vaardigheid stimuleren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de Goldsteinmethode en de uitgangspunten van Feuerstein. Bij deze methodieken ligt de nadruk op zelfreflectie. Wanneer cliënten een vaardigheid aanleren met behulp van zelfreflectie, maken zij zich de vaardigheid meer eigen waardoor ze sneller in leren zien welke vaardigheid in welke situaties toegepast kan worden.

*Interviews*

De combinatie van het woon- en arbeidstraject wordt door de meeste respondenten gezien als een meerwaarde. Hierbij wordt onder andere aangegeven dat wanneer het woontraject goed verloopt, dit een positieve uitwerking heeft op het arbeidstraject.

Zoals eerder geschreven, spelen bepaalde woonvaardigheden ook een grote rol bij het woontraject. Wanneer deze vaardigheden worden aangeleerd, kan dit bevorderlijk zijn voor de cliënt en zijn/haar functioneren in het arbeidstraject.

Daarnaast is de transfer een goed hulpmiddel om jongeren te leren om hun vaardigheden, die geleerd zijn in de trainingen, ook in de praktijk toe te passen.

Voldoende overleg over het verloop van de beide trajecten en over hoe de jongere begeleid moet worden, is een basisaspect om alle bovenstaande punten in de praktijk te brengen.

Toch blijkt uit de interviews dat het arbeidstraject en het woontraject los van elkaar staan. Of de integratie voldoende is, verschillen de meningen over. Enerzijds wordt gezegd dat de integratie op dit moment voldoende is. Meer integratie zou leiden tot te veel overleg, wat niet haalbaar lijkt. Anderzijds wordt ook gezegd dat de integratie meer kan, omdat het nu niet voldoende is. Meer overleg en terugkoppeling van het verloop van de beide trajecten is hierbij van belang.

**Samenvatting**

De combinatie van het woon- en arbeidstraject wordt door de meeste medewerkers van Lijn5 Woldyne gezien als een meerwaarde. In de praktijk blijkt echter dat beide trajecten, ondanks de multidisciplinaire overleggen, los van elkaar staan. Enkele medewerkers geven wel aan het van belang te vinden dat er meer overleg is dan alleen deze multidisciplinaire overleggen; zij doen dit ook wel op eigen initiatief. Anderen vinden meer overleg niet nodig, of zien niet de mogelijkheid om dit te doen.

Vanuit de interviews met de werkgevers blijkt dat de integratie van het woontraject in het arbeidstraject van belang is. Er worden meerdere vaardigheden als belangrijk geacht die niet in de INVRA-Arbeid beschreven staan, maar wel in de INVRA-Wonen. Uit de interviews met de medewerkers van Lijn5 Woldyne, bleek echter dat er geen woontrainingen ingezet worden om het arbeidstraject te bevorderen.

Door de medewerkers van Lijn5 Woldyne en de werkgevers werd aangegeven dat jongeren met een verstandelijke beperking moeite hebben om geleerde vaardigheden in andere, nieuwe situaties in de praktijk te brengen. Werkgevers gaven aan dat vaardigheden vaak opnieuw aangeleerd moeten worden in de nieuwe situatie, oefenen met vaardigheden in de praktijk wordt als belangrijk geacht. Lijn5 Woldyne probeert dit door onder andere het inzetten van de T-uren en zelfreflectie aan de hand van de Goldsteinmethode. Toch blijkt dat de T-uren niet altijd goed werken: er wordt te weinig overlegd met de contactpersoon wanneer er iets mis gaat in de T-uren. Daarnaast werd er in de interviews niet gesproken over de Goldsteinmethode.

**2.2.3 Deelvraag 3**

**Wat is de rol van Lijn5 Woldyne bij de keuze voor een specifieke sector waarin de cliënt gaat werken?**

Om deze deelvraag te beantwoorden is zowel informatie verkregen uit dossieronderzoek, als uit interviews.

Telkens komt eerst de informatie uit het dossieronderzoek naar voren, vervolgens worden de resultaten uit de interviews behandeld.

Eerst wordt gekeken naar de rol van de verschillende disciplines binnen Lijn5 Woldyne in relatie tot de keuze voor een sector. Bekeken wordt wie de cliënt begeleid in de keuze voor een sector en met wie bijvoorbeeld gesprekken worden gevoerd ten aanzien van de keuze voor een sector.

Vervolgens wordt gekeken hoe de keuze van een cliënt tot stand komt. De factoren die een rol spelen in de keuze voor een sector komen hierin naar voren.

Daarna wordt gekeken hoe de cliënt binnen Lijn5 Woldyne voorbereid wordt voor zijn/haar werk in een specifieke sector. Er wordt hier gekeken op basis waarvan een trainingspakket tot stand komt en welke rol de gekozen sector hierin speelt.

Tenslotte komen de INVRA-profielen die Lijn5 Woldyne in 2006 opgesteld heeft kort aan bod. Deze zouden een rol kunnen spelen in de keuze voor een sector of het invullen van een trainingspakket.

Rol van verschillende disciplines in de keuze voor een sector.

Binnen Lijn5 Woldyne zijn verschillende disciplines werkzaam die contact hebben met de jongeren: contactpersonen, trajectbegeleiders, arbeidstrainers en persoonlijk begeleiders. Aangezien al deze disciplines met de jongeren werken, is gekeken naar welke rol elke discipline afzonderlijk heeft met betrekking tot de keuze van een cliënt voor een sector.

*Dossieronderzoek:*

In het dossieronderzoek is gekeken naar de functieprofielen van de verschillende disciplines. Hierbij is, voor beantwoording van deze deelvraag, gekeken naar relevante informatie met betrekking tot begeleiding richting een keuze voor een sector.

Nergens in deze functieprofielen wordt specifiek benoemt dat de medewerker gesprekken voert met de cliënt met betrekking tot keuze voor een sector, daarom is gekeken naar wat eventueel van toepassing zou kunnen zijn op dit onderwerp.

Met betrekking tot contactpersonen, werd in het dossieronderzoek gevonden dat zij verantwoordelijk zijn voor de ´rode draad´ van het traject dat de cliënt doorloopt. Zij zijn een centraal aanspreekpunt voor cliënten en trainers. Specifieker wordt genoemd dat zij in het teamoverleg een voorstel doet op het gebied van arbeid, lessen en benadering.

Van de trajectbegeleiders komt uit het dossieronderzoek naar voren dat hun doel is om een werkplek, op de reguliere arbeidsmarkt of binnen een begeleide werksituatie, of onbetaalde dagactiviteiten voor de cliënt te vinden. Hierbij wordt genoemd dat zij hierin actief adviserend en ondersteunend zijn, maar geen beslissingsbevoegdheden hebben. Zij zijn verantwoordelijk voor een goede overdracht naar de vervolgplek, waar een eindverslag bij hoort.

Ook hebben zij contact met de cliënt over stage/werkplek, over de voortgang en de uitstroom. Daarnaast stellen ze ook een trajectplan op en gaan zij in gesprek met de cliënt over zijn/haar wensen en haalbaarheid over de arbeidsroute.

De notitie ‘Arbeidstrainingen binnen Woldyne’ (2009) noemt ook dat de trajectbegeleider trajectplannen opstelt en de voortgang hiervan bewaakt.

De arbeidstrainers begeleiden het traject van meerdere cliënten, waarin ze individuele gesprekken met de cliënten voeren over de voortgang. Daarnaast dragen zij zorg voor rapportage en overdracht, hierin verzorgen zij de rapportage van vorderingen en de deelrapportage t.b.v. de evaluatiebespreking van deelnemers. Verder wordt genoemd dat zij de cliënt begeleiden naar werk, stage of opleiding.

Volgens de notitie ‘Arbeidstrainingen binnen Woldyne’ (2009) onderneemt de arbeidstrainer actie voor de toekomstige werksituatie, in samenspraak met de contactpersoon en de cliënt. Hierin begeleid de arbeidstrainer het gesprek voor de vervolgsituatie/definitieve plaatsing in arbeid.

Van de persoonlijk begeleiders tenslotte, wordt genoemd dat zij de cliënt individueel begeleiden en een bijdrage leveren aan de opzet en uitvoering van het persoonlijk begeleidingsplan van de cliënt. Uiteraard voeren zij ook individuele gesprekken met de cliënt. Ook wordt genoemd dat zij zorg dragen voor de uitvoering en begeleiding van cliënten bij uitplaatsing.

De informatie uit het dossieronderzoek is nog wat globaal en soms wat vaag; soms lijkt er nogal wat overlap te zitten wat betreft de taken van de verschillende disciplines. Daarnaast werd hierboven ook aangegeven dat er niet specifiek gesproken wordt over de rol van de medewerker in de keuze voor een sector. Daarom kan dit dossieronderzoek eigenlijk niet iets specifieks zeggen over de betrokkenheid van de disciplines bij de keuze voor een sector.

*Interviews:*

Vanwege de ‘globale informatie’ uit het dossieronderzoek, is in de interviews aandacht besteed aan de rol die de disciplines spelen in de keuze van een sector. Achtereenvolgens zullen weer de contactpersonen, trajectbegeleiders, arbeidstrainers en persoonlijk begeleiders aan bod komen.

De contactpersonen gaven beiden aan dat zij de ‘overkoepelende persoon’ zijn die de rode draad van het traject van de cliënt in de gaten houden. Daarnaast gaf de ene contactpersoon aan dat in de tweede evaluatie de keuze voor een sector wordt gemaakt. Zelf is zij hier ook bij aanwezig.

De andere contactpersoon gaf aan dat zij met de cliënt bespreekt waar hij/zij naartoe wil en hoe reëel deze wensen zijn, maar dat een definitieve keuze bij de trajectbegeleiders ligt.

Beide trajectbegeleiders noemden dat zij vooral aan het einde van het traject in beeld komen. Zij zijn actief bij de zoektocht naar stage of werk/dagbesteding.

Ook noemde een trajectbegeleider dat na het kennismakingsgesprek met de cliënt vaak overlegt wordt met de contactpersoon, maar dat de contactpersoon dan beslist welke lijn uitgezet wordt.

Daarnaast werd genoemd dat het streven is om tijdens de tweede voortgangsbespreking de uitstroom bekend te hebben. Hierin gaat het dan om of de cliënt uitstroomt naar dagbesteding, sociale werkvoorziening of het vrije bedrijf.

Zij vertelden ook dat hun functie momenteel in ontwikkeling is; zij vestigen steeds meer en steeds eerder in het traject de aandacht op de richting waar de cliënt naartoe wil. Op deze manier proberen zij alle losse componenten, wat betref arbeid, bij elkaar te brengen. Zij raken dan dus meer betrokken op het hele arbeidstraject van de cliënt.

De arbeidstrainers gaven aan dat zij de cliënt stimuleren en motiveren om hun best te doen, zodat zij later in de gekozen sector kunnen gaan werken, maar dat zij geen directe rol hebben in de keuze van een sector. Zij noemden dat dit de taak is van de trajectbegeleiders.

Ook de persoonlijk begeleiders gaven aan dat de grootste rol van de keuze voor een sector bij de trajectbegeleiders ligt. Daarnaast noemden de persoonlijk begeleiders dat zij wel individuele gesprekken voeren met de jongere inzake de persoonlijke begeleiding en dat zij belangrijke informatie hieruit communiceren met de trajectbegeleiders.

Nu blijkt al dat de informatie uit het dossieronderzoek en de informatie uit de interviews niet overeenkomen. Volgens het dossieronderzoek is de taak van de arbeidstrainers veel uitgebreider dan hoe zij deze zelf beschrijven. Daarbij lijken taken van de arbeidstrainers uit het dossieronderzoek, overgegaan te zijn naar de trajectbegeleiders, zoals blijkt uit de interviews.

Dit kan verklaard worden uit het feit dat deze functies in ontwikkeling zijn, en de dossiers dan alweer wat verouderd zijn. De opdrachtgever gaf aan dat Lijn5 Woldyne bezig is met het ontwikkelen van nieuwe functieprofielen, maar deze waren nog niet gereed ten tijde van dit onderzoek.

Totstandkoming van keuze

Op een gegeven moment maakt de cliënt een keuze voor een sector waarin hij/zij wil gaan werken in de toekomst. Aangenomen wordt dat er verschillende factoren een rol kunnen spelen bij het maken van deze keuze. Daarom zal eerst in de dossiers op zoek gegaan worden naar hoe de keuze van een cliënt tot stand komt. Hierbij wordt gekeken naar de invloed van Lijn5 Woldyne wat betreft begeleiding/sturing, in hoeverre de persoonlijke voorkeur van de cliënt een rol speelt en in hoeverre talenten/kwaliteiten van de cliënt hierin een rol spelen, en binnen deze laatste wordt nog gekeken naar de rol van de INVRA-Arbeid in de keuze voor een sector.

*Dossieronderzoek:*

In het dossieronderzoek zijn een informatiefolder en het Handboek Woldyne bestudeerd.

In de ‘Algemene Informatiefolder van Lijn5 Woldyne’ (2010) werd genoemd dat het trainingspakket gevormd wordt op basis van wensen van de cliënt.

Het ‘Handboek Lijn5 Woldyne’ (2010) noemt dat Lijn5 Woldyne haar cliënten, indien nodig, wil helpen bij het maken van keuzes die van belang kunnen zijn voor hun toekomst. Daarbij zal Lijn5 Woldyne hen ondersteunen bij het nemen van die verantwoordelijkheid. Lijn5 Woldyne respecteert elke keuze van de cliënt, mits deze een constructieve bijdrage levert aan het welzijn van de persoon in kwestie en geen gevaar of nadeel oplevert voor anderen.

Er is in de dossiers geen rechtstreekse informatie gevonden wat betreft factoren die een rol spelen bij de keuze van een sector. Daarom is het belangrijk om hier in de interviews veel informatie over te halen.

*Interviews:*

Binnen de interviews is duidelijk ingegaan op de factoren: sturing/begeleiding vanuit Lijn5 Woldyne, persoonlijke voorkeur van de cliënt en talenten/kwaliteiten van de cliënt. Binnen deze laatste factor wordt, zoals hierboven al aangegeven, ook nog apart ingegaan op de rol van de INVRA-Arbeid.

Achtereenvolgens wordt weer per discipline gekeken naar wat de respondenten hierover verteld hebben.

De contactpersonen gaven aan dat er gekeken wordt naar wat de cliënt wil. Daarbij werd ook genoemd dat, wanneer de contactpersoon denkt dat een bepaalde sector niet geschikt is voor een cliënt, zij hem/haar soms wel hierin laat stagelopen om de cliënt zelf te laten ervaren hoe het is. Het kan dan zo zijn dat de cliënt zijn/haar idee bijstelt. Er wordt veel waarde gehecht aan intrinsieke motivatie.

Daarnaast werd genoemd dat de voorgeschiedenis van de cliënt een rol speelt, hieruit blijkt wat de cliënt al kan. Ook de verdere kwaliteiten van de cliënt worden meegenomen.

Vanuit deze factoren wordt dus bekeken waaraan de toekomstige plek moet voldoen en daar vandaan wordt gekeken naar wat er beschikbaar is.

Ook noemde een contactpersoon de INVRA-Arbeid. Deze wordt meegenomen in de keuze voor een stage, wat betreft het niveau waarop ze kunnen functioneren, dus: dagbesteding, sociale werkvoorziening of het vrije bedrijf. De INVRA-Arbeid wordt volgens deze respondent niet gebruikt in de keuze voor een specifieke sector.

De andere contactpersoon gaf ook nog aan dat zij probeert invloed uit te oefenen om het eventuele irreële beeld dat de cliënt heeft over zijn/haar mogelijkheden bij te stellen.

Ook de trajectbegeleiders vertelden dat de wens van de cliënt in acht wordt genomen. Daarbij noemden beiden hierbij wel expliciet dat alleen bij de wens van de cliënt aangesloten kan worden wanneer deze reëel is. Wat jongeren wel en niet kunnen speelt namelijk volgens hen een grote rol. De INVRA-Arbeid, en de gevolgde trainingen, kunnen een hulpmiddel zijn bij het maken van een inschatting hiervoor.

Ook gaven ze aan dat er altijd rekening gehouden wordt met de arbeidsmarkt van dat moment. De wensen van de cliënt worden dan afgezet tegen de situatie wat betreft mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Verder noemde een trajectbegeleider nog dat geprobeerd wordt de cliënt duidelijk te sturen naar de richting die het beste bij hem/haar past, bijvoorbeeld op basis van niveau.

Alle arbeidstrainers noemen dat er geluisterd wordt naar wat de cliënt wil. Ook noemen ze allemaal dat de begeleiding bij het maken van een keuze voor een sector bij de trajectbegeleider ligt.

Een arbeidstrainer gaf aan dat zij, wanneer zij weet in welke sector de cliënt graag wil werken, hier rekening mee houdt door de cliënt hier goed kennis mee te laten maken.

Een andere arbeidstrainer geeft aan dat het rooster hiermee te maken heeft: wat er bijvoorbeeld nog vrij is en welke vaardigheden de cliënt nog aangeleerd moet krijgen, spelen hierin een rol.

Ook werd, door een arbeidstrainer, verteld dat de cliënt zijn eigen route en tijdslijn bepaald. Hierbij werd wel genoemd dat irreële wensen van de cliënt niet gestimuleerd worden.

Ook de persoonlijk begeleiders gaven aan dat de begeleiding in de keuze voor een sector vooral een taak is van de trajectbegeleiders.

Een persoonlijk begeleider gaf aan met de cliënt in gesprek te gaan over wat hij/zij wil en hoe hij/zij daar naartoe werkt. Volgens de respondent speelt hierbij een grote rol wat de cliënt belangrijk en interessant vindt en hoe hij/zij dit wil bereiken. Je moet hierin volgens deze persoonlijk begeleider de jongere wat helpen en sturen, door bijvoorbeeld adviezen te geven. Motivatie van de jongere is heel belangrijk.

Een andere persoonlijk begeleider vertelde dat de richting die een cliënt op wil gaan geen directe rol speelt in de begeleiding, maar dat het in gesprekken wel eens wat aan de orde komt. In zo’n geval wordt aangesloten bij de cliënt. Wanneer de wensen van de cliënt irreëel zijn, is het volgens de respondent het beste dat de cliënt dit zelf ervaart, zonder dat aangegeven wordt dat de wensen van de jongere niet haalbaar zijn.

Vorming trainingspakket

Elke cliënt heeft een eigen rooster en een eigen trainingspakket. Hierdoor wordt de cliënt voorbereid op zijn/haar toekomstige werk (of dagbesteding). Binnen deze deelvraag wordt gekeken op basis waarvan een trainingspakket tot stand komt en welke rol de gekozen sector hierin speelt.

*Dossieronderzoek:*

Voor het dossieronderzoek is gebruik gemaakt van de ‘Informatiefolder van Lijn5 Woldyne’ (2010).

Zoals gezegd kwam uit het dossieronderzoek naar voren dat het trainingspakket gevormd wordt op basis van wensen van de cliënt. De verwachting is echter ook dat de gekozen sector een rol speelt wat betreft de inhoud van het trainingspakket; hier is in de interviews ook op ingegaan.

*Interviews:*

De contactpersonen gaven aan dat het trainingspakket niet afgestemd wordt op de gekozen sector, omdat eigenlijk in alle trainingen de arbeidsvaardigheden aangeleerd worden. Daarnaast noemden ze dat het organisatorisch ook niet mogelijk zou zijn. Wel mogen de jongeren aangeven wat ze leuk vinden, hier wordt wel geprobeerd rekening mee te houden.

De trajectbegeleiders noemden, evenals de contactpersonen, dat de vaardigheden binnen alle trainingen aangeboden worden, maar dat er wel geluisterd wordt naar voorkeuren van de cliënt, al geldt hierbij hetzelfde: de cliënten moeten wel werken aan alle vaardigheden, dus zullen ook alle trainingen moeten volgen. De trainingen staan dus los van de sectoren. Een trajectbegeleider noemde hierbij wel dat trainingen steeds specifieker afgestemd worden op de uitstroomrichting.

De arbeidstrainers geven hetzelfde aan als de contactpersonen en de trajectbegeleiders, namelijk dat bepaalde trainingen niet gebonden zijn aan bepaalde sectoren.

Een arbeidstrainer gaf aan dat er geprobeerd wordt in te spelen op wat de jongeren kunnen en willen; dus goed kennis te laten maken met de sector waarin de jongere wil gaan werken.

Een andere arbeidstrainer noemde dat het niet haalbaar is om elke cliënt trainingen aan te bieden die ze specifiek voorbereiden op hun werk, omdat er dan bijvoorbeeld een kinderafdeling zou moeten komen wanneer iemand met kinderen wil werken.

Weer een andere arbeidstrainer noemde dat er ook gelet wordt op wat rooster technisch mogelijk is. Dan wordt gekeken welke arbeidsvaardigheden de jongere nog moet leren en aan de hand hiervan worden trainingen geselecteerd.

De persoonlijk begeleiders staan wat verder af van het trainingspakket wat betreft de arbeidstrainingen, zij konden hier dus niets over zeggen.

Profielen

De opgestelde profielen zouden een rol kunnen spelen in het maken van een keuze voor een bepaalde sector. Ook zou het een rol kunnen spelen bij de invulling van het trainingspakket, wanneer deze afgestemd zou worden op de gekozen sector.

*Dossieronderzoek:*

In dit dossieronderzoek is gebruik gemaakt van de profielen die Lijn5 Woldyne gemaakt heeft.

In oktober 2006 zijn vanuit Lijn5 Woldyne ‘Arbeidsprofielen van verschillende werksoorten’(2006) opgesteld voor de sectoren Productie, Groen, Detailhandel en Keuken assistent. In deze profielen wordt in kaart gebracht welke vaardigheden jongeren zouden moeten bezitten om in een bepaalde sector te gaan werken. Dit kan gebruikt worden om te beoordelen of een jongere geschikt is voor het werken in de sector. In de interviews zal gekeken worden in hoeverre dit meegenomen wordt.

*Interviews:*

In de interviews is gevraagd of de medewerkers op de hoogte waren van de profielen en hoe ze deze gebruiken.

De contactpersonen gaven aan de profielen wel te kennen, maar deze zelf niet te gebruiken.

De trajectbegeleiders noemden dat de profielen een hulpmiddel kunnen zijn om te kijken wat geleerd moet worden in een sector, maar dat deze bij Lijn5 Woldyne niet zo ingeburgerd is.

Bij de ene arbeidstrainer waren de profielen bekend, bij de ander niet.

Er was slechts één arbeidstrainer die deze echt gebruikte, en ze aan de jongeren liet zien met als doel de jongere te motiveren om zich in te zetten. Op deze manier ziet de jongere waarom hij/zij de trainingen volgt.

De profielen zijn niet van toepassing op de functie van de persoonlijk begeleider, deze gebruiken zij dan ook niet.

**Samenvatting**

Elke discipline speelt een andere rol in de keuze voor een sector. Onder de medewerkers van Lijn5 Woldyne leek het soms wat onduidelijk welke discipline echt verantwoordelijk is voor deze taak. Duidelijk werd wel dat de trajectbegeleiders, samen met de contactpersonen, een centrale rol spelen in de keuze voor een sector.

De contactpersonen zijn aanwezig bij de tweede evaluatie van de cliënt, waarin de keuze voor een sector wordt gemaakt. Na het kennismakingsgesprek van de cliënt overlegt de trajectbegeleider vaak met de contactpersoon, maar de contactpersoon beslist dan welke lijn uitgezet wordt. De trajectbegeleiders komen vooral aan het einde van het traject van de cliënt in zicht, waarin ze actief zijn bij de zoektocht naar stage of werk/dagbesteding.

De functie van de trajectbegeleiders is in ontwikkeling. Steeds meer en steeds eerder in het arbeidstraject, gaan de trajectbegeleiders de aandacht vestigen op de richting waar de cliënt naartoe wil. Zij raken dan dus steeds meer betrokken op het hele arbeidstraject van de cliënt.

De wensen van de cliënt zijn belangrijk bij de keuze voor een sector. Daarbij wordt veelal gekeken naar hoe reëel deze wensen zijn; wanneer deze niet reëel zijn wordt dit meestal niet gestimuleerd.

Verder spelen eerder opgedane ervaringen van cliënten een rol in de keuze voor een sector, evenals de kwaliteiten van de cliënt. Ook de beschikbaarheid van banen op de huidige arbeidsmarkt speelt een rol. De INVRA-Arbeid speelt geen directe rol in de keuze voor een sector.

De werkgever geeft aan dat hij capabele jongeren wil, die specifieke vaardigheden bezitten en dus passen binnen de sector.

Het trainingspakket wordt niet afgestemd op de gekozen sector, omdat eigenlijk in alle trainingen de arbeidsvaardigheden aangeleerd worden. Daarnaast is dit organisatorisch niet mogelijk.

Wel wordt bij het vormen van het trainingspakket gekeken naar waar de interesse van de cliënt naar uitgaat. Ook wordt gekeken naar welke vaardigheden de jongere nog moet leren.

De werkgevers gaven wel aan dat het een duidelijke meerwaarde is wanneer jongeren goed voorbereid zijn op de specifieke sector waarin ze gaan werken, vanwege de specifieke vaardigheden waar de werkgevers naar vragen. Het is dus belangrijk dat de jongeren deze specifieke vaardigheden wel aangeleerd krijgen.

De profielen zijn bij de meeste medewerkers van Lijn5 Woldyne wel bekend, maar worden vrijwel niet ingezet.

**2.2.4 Deelvraag 4**

**Welke arbeidsvaardigheden vraagt de werkgever in de sociale werkvoorziening van werknemers in de sector Groen en Productie en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?**

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is contact gelegd met Felua-groep. Dit is de sociale werkvoorziening in de regio Epe, waarmee Lijn5 Woldyne samenwerkt.

Bij Felua-groep werkt op dit moment één jongere in de sector Groen die uitgestroomd is vanuit Lijn5 Woldyne. Een aantal jaren geleden heeft er ook een jongere vanuit Lijn5 Woldyne gewerkt bij Felua-groep. Er zijn geen stagiaires werkzaam of werkzaam geweest bij Felua-groep.

Bedrijf en functie respondent

Felua-groep is de sociale werkvoorziening in Apeldoorn. Interstap is als private onderneming onderdeel van Felua-groep.

De respondent is re-integratieconsulent en teammanager op twee verschillende afdelingen, hij werkt binnen Interstap.

Interstap en Felua-groep hebben een aantal projecten, waaronder de onderstaande projecten waar de respondent verantwoordelijk voor is, namelijk:

* Direct werk;
* De Klussenbus;
* De Klussenruimte;
* Dagbesteding;
* WIJ in actie.

Werkzaamheden van de cliënt

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider van Lijn5 Woldyne wordt er met de werkbegeleider een taakomschrijving van de werkzaamheden gemaakt die op stage of tijdens werk uitgevoerd zullen worden.

*Felua-groep*

Er zit een opbouw in het niveau van de werkzaamheden bij Felua-groep. Bij binnenkomst wordt in het diagnosetrainingscentrum gepeild op welk niveau de cliënt kan werken: welke handelingen kan de cliënt goed, heeft hij een grove of fijne motoriek et cetera. Op basis van die informatie wordt bepaald in welke setting en op welke afdeling de cliënt het beste tot zijn recht komt.

De werkzaamheden die het minste vragen van de cliënt zijn de leerwerkactiviteiten. Daarna volgt de ArbeidsOntwikkeling, waarin zoveel mogelijk een reguliere arbeidsomgeving wordt nagebootst. Dan zijn er nog bepaalde projecten en functies die meer van de cliënt vragen, bijvoorbeeld het project ‘De Klussenbus’ of de functie van voorman.

De Felua-groep biedt werkzaamheden in verschillende sectoren, namelijk: facilitair, administratief, groenvoorzieningen, schoonmaak en productiewerk. Werk in de zorgsector wordt in beperkte mate aangeboden.

Het productiewerk, in de sector Productie, bestaat voornamelijk uit het afwerken van materialen en onderdelen, het controleren en in elkaar zetten van onderdelen en het maken van machines.

Het werk in de groenvoorziening, in de sector Groen, wordt voornamelijk uitgevoerd door ‘De Klussenbus’. Het werk bestaat uit het onderhouden van tuinen, voornamelijk bij particulieren. Daarnaast verrichten cliënten bij ‘De Klussenbus’ ook werkzaamheden als schilderen en bouwen. Naast ‘De Klussenbus’ zijn er onlangs een heel aantal cliënten van Felua-groep gedetacheerd naar de gemeente waar ze nu in de groenvoorziening werkzaam zijn.

Begeleiding in het bedrijf

Het doel van de begeleiding bij Felua-groep is het vinden van een baan met en voor de cliënt, bij voorkeur een baan in het vrije bedrijf. Daarom zit er, zoals in de vorige alinea beschreven is, een opbouw qua niveau van de werkzaamheden.

De respondent benoemde dat cliënten vaak bang zijn voor een dergelijke nieuwe situatie als een baan. Een jobcoach begeleidt hen hierin en loopt mee met de cliënt, waardoor die zich veiliger voelt.

De respondent zegt dat de begeleiders van Felua-groep hebben gemerkt dat ze mensgericht moeten zijn en niet meer productiegericht. Het gaat om het creëren van een veilige werkomgeving: “wanneer voelt de persoon zich thuis?”. “Als je dat weet te benaderen, dan kan iedereen uitstromen, mits je een werkgever kan vinden die goed kan aansluiten bij die cliënt”, aldus de respondent. Daarom is het creëren van een veilige werkomgeving ook belangrijk bij Felua-groep. Binnen deze veilige omgeving kunnen cliënten oefenen en daarna doorstromen naar het vrije bedrijf.

Uiteindelijk is het de bedoeling om de cliënt zo zelfstandig mogelijk te laten werken binnen het niveau wat voor de cliënt haalbaar is. Hierin moeten de cliënten, volgens de respondent, wel uitgedaagd worden. Als voorbeeld wordt de gang van zaken bij een nieuwe opdracht binnen het productiewerk benoemd: “Dit is het eindproduct. Dit zijn de middelen. Succes.” Door deze benadering gaan de cliënten zelf ontdekken hoe ze, binnen hun vermogen, iets zelfstandig aan moeten pakken, waardoor hun inzicht vergroot word. “Iemand gebruikt zijn volle vermogen om zelfstandig aan het werk te gaan”, aldus de respondent. Het maakt de cliënt vindingrijk. Het is volgens hem dus nodig dat de leidinggevenden en hulpverleners deze cliënten meer moeten loslaten in plaats van gericht te sturen.

Binnen deze begeleiding en het zoeken naar een baan ligt de regie bij de cliënt. “Het is jouw toekomst”, aldus de respondent.

Een voorbeeld van hoe de begeleiding er in de praktijk eruit ziet, is de begeleiding bij het ArbeidsOntwikkeling-bedrijf in de sector Productie: de cliënt ontvangt een opdracht met eventueel een korte uitleg. De cliënt gaat hier dan mee ‘worstelen en leren’ en naderhand wordt de opdracht geëvalueerd, waarin de cliënt gevraagd wordt hoe hij of zij het leerproces heeft ervaren. Er zijn geen vaste evaluatiemomenten, maar wanneer nodig (wekelijks of maandelijks) wordt er met de cliënt geëvalueerd.

De respondent benoemde een ander voorbeeld vanuit de sector Groen: “Elke maandag vind er een evaluatie plaats met de medewerkers van ‘De Klussenbus’, waarbij de doelen worden besproken. De cliënten worden daarbij zelfsturend in hun eigen leerplan”.

De respondent signaleert de trend dat Felua-groep steeds meer een re-integratiebedrijf wordt, omdat is gebleken dat cliënten meer mogelijkheden hebben dan eerder werd gedacht. Vroeger werden cliënten ‘weggestopt’ in een bedrijf als de sociale werkvoorziening, in de tijd daarna werden ze vooral ingezet om productiewerk en andere ‘simpele’ werkzaamheden te verrichten. Tegenwoordig ziet men het als doel om de jongeren dezelfde werkzaamheden uit te laten voeren, maar dan in een reguliere werkomgeving. Dit betekent dus voor de cliënt dat hij of zij uit zou moeten stromen in het vrije bedrijf, met aangepaste begeleiding vanuit dat bedrijf.

Zoals al beschreven is bij de werkzaamheden van de cliënt, zit er een opbouw qua niveau van de werkzaamheden bij Felua-groep. Felua-groep verwacht dus steeds meer van haar werknemers, naarmate ze meer ervaring hebben, omdat “het gat tussen de sociale werkvoorziening en het reguliere bedrijf overbrugd moet worden”. Om dit te bereiken, wordt geprobeerd om de realiteit uit het vrije bedrijf zoveel mogelijk na te bootsen binnen de sociale werkvoorziening. Deze opbouw in niveau maakt dat de sociale werkvoorziening een vervolgstap is op Lijn5 Woldyne, aldus de respondent. Bij de sociale werkvoorziening probeert men met de cliënt weer een niveau verder te komen.

Vaardigheden

- Vaardigheden die het bedrijf van belang acht

Felua-groep heeft een aantal normen waaraan cliënten moeten voldoen om bij hen te kunnen én te mogen werken:

* fulltime kunnen werken;
* fysiek belastbaar zijn;
* relatief stabiel op psychisch/emotioneel gebied;
* zero-tolerance op drugsgebruik;
* beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Er wordt in een gesprek met Felua-groep en Lijn5 Woldyne besloten of de jongere geschikt was voor de sociale werkvoorziening.

Gezien de werkzaamheden die werknemers bij Felua-groep verrichten, zijn er een aantal vaardigheden te benoemen die cliënten moeten bezitten, willen ze aan het werk kunnen bij Felua-groep:

De cliënten moeten een stukje zelfstandigheid kunnen laten zien. Daarnaast moeten ze kunnen samenwerken, maar dit kan nog verder geïntensiveerd worden als de cliënt eenmaal werkzaam is bij Felua-groep. Bij de vaardigheid ‘samenwerken’ hoort, volgens de respondent ook vaardigheden als autoriteit kunnen aanvaarden, kunnen luisteren en kunnen communiceren over problemen.

Daarnaast moet de cliënt herhalend werk kunnen doen, met daarbij af en toe pauze. Ook ‘op tijd kunnen komen’ wordt als een basale vaardigheid gezien die de jongere moet bezitten: “Er is geen enkel bedrijf dat accepteert dat jij twee keer te laat komt”, zo zei de respondent.

Met betrekking tot de sector Productie heeft de respondent nog een aantal specifieke vaardigheden benoemt, namelijk:

* Kunnen samenwerken: “ook al vindt het werk plaats in een grote hal met veel werknemers, alleen als de werknemers sociaal vaardig zijn, kun je de tent met elkaar runnen”, aldus de respondent. Werknemers die sociaal beperkt zijn, krijgen extra begeleiding;
* Tegen omgevingslawaai en drukte kunnen: het werk vindt plaats in grote hallen, met veel machines en werknemers;
* Tegen herhaling van werkzaamheden kunnen.

Met betrekking tot de sector Groen benoemde de respondent de volgende specifieke vaardigheden:

* Letten op persoonlijke hygiëne: dit is ook in andere sectoren belangrijk, maar in dit geval des te meer, omdat men werkzaam is bij particulieren aan huis.
* Beleefd kunnen gedragen: iemand met gedragsproblematiek zou, volgens de respondent in deze sector minder op zijn plaats zijn, want met bijvoorbeeld grof gedrag en taalgebruik raak je klanten kwijt.

Verder worden voor beide sectoren nagenoeg dezelfde vaardigheden gevraagd.

- Vaardigheden die van belang zijn, gekoppeld aan de INVRA-Arbeid

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider wordt de INVRA-Arbeid ingevuld op stage met de cliënt en de stagebegeleider. Ook wordt de INVRA-Arbeid meegenomen in de overdracht naar de werkplek. Daar wordt verder echter vooral gesproken over de algemene kwaliteiten en beperkingen en hoe daarmee omgegaan moet worden.

*Felua-groep*

De respondent was nog niet bekend met de methode ‘INVRA-Arbeid’ waarmee Lijn5 Woldyne werkt.

Tijdens het interview is samen met respondent bekeken welke arbeidsvaardigheden hij in het licht van de INVRA-Arbeid van belang vindt.

De respondent kan zich in alle vaardigheden uit de INVRA-Arbeid vinden. Zo zei hij het volgende: “In de INVRA-Arbeid staan vaardigheden en capaciteiten die overal wel naar voren komen en die overal belangrijk zijn.” Om dit te onderbouwen heeft hij een aantal vaardigheden uit de INVRA-Arbeid benoemt en toegelicht waarom deze belangrijk zijn binnen de sociale werkvoorziening, deze zullen hieronder kort benoemd worden.

‘Complexiteit van handelen’: bij de afdeling binnen het AO-bedrijf waar eiersorteermachines worden gemaakt bestaat het proces uit eenvoudige tot hele complexe montagehandelingen. Sommige werknemers moeten een heel aantal handelingen kunnen onthouden.

‘Grove en fijne motoriek’: de aard van de werkzaamheden vereist vaak een goede grove of fijne motoriek.

‘Omgaan met gereedschappen’: bij ‘De Klussenbus’ moeten de werknemers kunnen werken met boormachines, schroevendraaiers, tangen en dergelijke. Ook binnen andere afdelingen van de sociale werkvoorziening wordt met gereedschap gewerkt.

‘Vindingrijkheid’: de respondent benoemt dit als de creativiteit van iemand. In een eerdere alinea van deze deelvraag al aan de orde gekomen. Vindingrijkheid is, volgens de respondent, te vergroten door iemand echt zijn gang te laten gaan, zoals Felua-groep nu doet. De respondent heeft deze vaardigheid niet gemist bij cliënten van Lijn5 Woldyne. Hij zie daarbij dat een cliënt zich ook nog wel ontwikkeld gedurende het traject bij de sociale werkvoorziening, vaardigheden kunnen dus ook tijdens het werken in de sociale werkvoorziening (verder) aangeleerd worden.

Tenslotte vindt de respondent de vaardigheid ‘betrouwbaarheid’ cruciaal voor een goede werkrelatie tussen werkgever en werknemer.

De arbeidsvaardigheden in de INVRA-Arbeid zijn onderverdeeld in drie niveaus: dagbesteding, sociale werkvoorziening en vrije bedrijf. Deze niveaus zijn voorgelegd aan de respondent en hem is gevraagd om aan te geven of het niveau ‘sociale werkvoorziening’, zoals beschreven in de INVRA-Arbeid, aansluit bij het niveau wat in de praktijk gevraagd wordt binnen de sociale werkvoorziening. Daaruit blijkt de sociale werkvoorziening gemiddeld niveau 3 uit de INVRA-Arbeid vraagt van haar werknemers. Bij een aantal vaardigheden is het geen probleem als die op niveau 2 uitgevoerd worden. Andere vaardigheden moeten juist wel op niveau 3 uitgevoerd kunnen worden. Hieronder zullen een aantal vaardigheden benoemd worden en die op niveau 2 of 3 gevraagd worden:

‘Complexiteit van handelen’: “Het komt gewoon voor dat werknemers dit op niveau 3 kunnen”, aldus de respondent.

‘Nauwkeurigheid’: de meeste werknemers functioneren bij deze vaardigheid op het tweede niveau, maar van enkele werknemers, bijvoorbeeld van controleurs, wordt het derde niveau gevraagd.

‘Instructie’: dat werknemers hierbij functioneren op niveau 3 is heel normaal volgens de respondent.

‘Ordelijkheid’: de sociale werkvoorziening eist hierbij niveau 3. Met name vanwege de producten die netjes afgeleverd moeten worden.

‘Vindingrijkheid’: deze vaardigheid wordt op niveau 2 en 3 gevraagd, dit verschilt per cliënt. Zoals al eerder beschreven, wordt deze vaardigheid gestimuleerd in het werken binnen de sociale werkvoorziening.

‘Gereedschappen’: de apparatuur zoals beschreven bij niveau 3 van de INVRA-Arbeid worden allemaal gebruikt bij Felua-groep.

‘Verantwoordelijkheid’: het goed uitvoeren van de taak staat bij Felua-groep voorop, dus hierbij wordt niveau 3 gevraagd.

‘Collegiale arbeidshouding’: deze vaardigheid komt vooral op niveau 2 voor. De respondent noemt hiervoor als reden dat de eigenwaarde van de cliënten lager is dan gemiddeld. Veel cliënten weten dat ‘er iets is met hen’. Daardoor stellen ze zich in een vreemde omgeving niet zo vrij op of ze stellen zich juist te vrij op.

‘Flexibiliteit’: deze vaardigheid wordt vooral op niveau 2 gevraagd. Volgens de respondent is het kunnen switchen van taken niet zo’n probleem, maar flexibiliteit in tijd wel. “Een echt regulier tempo, voor de 100%, is een probleem”, zo zei de respondent.

‘Presentatie’: niveau 3 (goed afstemmen op de werkomgeving) is geen probleem, aldus de respondent. Maar de meeste cliënten hebben geen empatisch vermogen; kunnen niet meedenken in het bedrijf.

Gezien het feit dat veel arbeidsvaardigheden op niveau 3 gevraagd worden, is aan de respondent gevraagd waarin de sociale werkvoorziening verschilt met het vrije bedrijf. Hij antwoordde hierop dat het verschil vooral zit in ‘collegiale arbeidshouding’ (eigenwaarde ligt lager en daardoor is cliënt meer gesloten), ‘flexibiliteit’ (regulier tempo niet haalbaar), ‘afstemmen op werkomgeving’ (niet kunnen meedenken in bedrijf, cliënt heeft weinig inzicht in bedrijf).

Contact met Lijn5 Woldyne

*Lijn5 Woldyne*

Tijdens de uitstroom hebben de trajectbegeleiders contact met de werkgever. Er gaat een uitgebreide rapportage naar de werkgever of het re-integratiebedrijf. De INVRA-Arbeid gaat ook mee. Tijdens stage wordt de INVRA-Arbeid ingevuld.

De persoonlijk begeleiders hebben wel eens contact met de werkgever, bijvoorbeeld om iemand ziek te melden.

Een arbeidstrainer geeft aan wel eens te overleggen over vaardigheden die naar aanleiding van een stage ingevuld zijn in de INVRA-Arbeid en die tijdens trainingen niet gezien worden bij de jongere.

*Felua-groep*

Wat betreft de overdracht van Lijn5 Woldyne naar de sociale werkvoorziening vertelde de respondent dat dit vroeger gebeurde in een (intake)gesprek bij Felua-groep. De cliënt werd dan voorgesteld en er werd onder andere verteld wat zijn beperkingen en moeiten waren.

Over de huidige situatie kon de respondent maar beperkt uitspraak doen, aangezien dat antwoord gebaseerd is op de ervaring met maar één cliënt. Deze cliënt had een bijzondere situatie, volgens de respondent, aangezien die is aangemeld via de gemeente. Felua-groep kreeg een opdrachtverstrekking van de gemeente, van de klantmanager, met daarin gegevens en informatie van de cliënt. Hierin stond iemand van Lijn5 Woldyne als contactpersoon vermeld. In dit geval bepaalde de klantmanager dus het niveau van de cliënt en in welke afdeling de cliënt in dat opzicht op zijn plek zou zijn. Er is wel contact geweest met Lijn5 Woldyne, maar er heeft geen overdracht plaatsgevonden.

Wat betreft het verdere contact met Lijn5 Woldyne vertelde de respondent dat er contact is bij de aanmelding en daarna alleen als er bijzonderheden zijn. Een voorbeeld van een bijzonderheid kan zijn dat een cliënt gaat verhuizen en dat de cliënt overgedragen moet worden aan een andere sociale werkvoorziening. Op zulke momenten vindt het contact met Lijn5 Woldyne vaker plaats, bijvoorbeeld om te bespreken hoe de overdracht naar een ander sociale werkvoorziening moet verlopen en wat daarin van belang is voor de cliënt. Als er geen bijzonderheden zijn, is er weinig tot geen contact.

Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne

Wat betreft de arbeidsvaardigheden die werknemers bij de sociale werkvoorziening moeten bezitten, vindt de respondent dat Lijn5 Woldyne goed aansluit bij de verwachtingen van de sociale werkvoorziening. De cliënten die komen zijn over het algemeen vrij zelfstandig en “hebben aardig geleerd om hun zegje te doen”. Ze kunnen goed communiceren, zelfstandig werken en komen op tijd. De respondent vindt dat een jongere deze vaardigheden moet bezitten om te kunnen komen werken. Hij denkt dat de routine bij Lijn5 Woldyne ervoor zorgt dat ze op tijd komen. Hij ziet ook dat cliënt het besef hebben waarom bepaalde vaardigheden belangrijk zijn. De cliënten kunnen bijvoorbeeld de vertaalslag maken: “ik moet niet alleen op tijd komen omdat het moet, maar omdat het een gevolg heeft voor mij en mijn handelen”.

Met betrekking tot de overdracht die via de gemeente verloopt, zou de respondent het prettiger vinden als beperkingen van de cliënt goed worden doorgegeven. Dit doet de gemeente niet altijd, daarnaast kent Lijn5 Woldyne de cliënt het beste. Als Felua-groep deze kennis ook heeft, kan zij eerder ingrijpen wanneer nodig. Bijvoorbeeld als blijkt dat een cliënt niet capabel genoeg is om snel door te stromen naar het vrije bedrijf. Dan moet alsnog een SW-indicatie aangevraagd worden. Hier kan beter niet te lang mee worden gewacht.

Toekomst

De respondent vertelde dat de wetgeving verandert en dat daardoor de sociale werkvoorziening in de toekomst alleen nog beschikbaar is voor ‘ de meest behoeftigen’. De cliënten met de ‘hogere niveaus’ verdwijnen uit de sociale werkvoorziening en de lagere niveaus blijven, waardoor het gemiddelde niveau binnen de sociale werkvoorziening dus daalt. Hierdoor is er steeds minder kennis aanwezig onder cliënten binnen de sociale werkvoorziening, waardoor bepaalde projecten opgeheven moeten worden of afgestemd moeten worden aan het niveau van de cliënten.

Felua-groep houdt al rekening met deze eisen vanuit de overheid door hun eigen eisen aan te scherpen en een opbouw in niveau te maken richting het vrije bedrijf.

Op veel arbeidsvaardigheden kunnen de cliënten zich ontwikkelen, maar als het gaat om de arbeidsvaardigheid ‘Presentatie’, denkt de respondent dat het hier om een kloof gaat die niet te overbruggen is voor cliënten. Zij hebben eenmaal een zeer beperkt empatisch vermogen, waardoor ze vrijwel geen inzicht hebben in het bedrijf en maar moeilijk kunnen afstemmen op hun werkomgeving. Dus jezelf ‘verkopen’, aan een bedrijf (solliciteren) is erg lastig. “Dat is voor iemand met een gemiddeld niveau al moeilijk, laat staan voor deze cliënten. Deze mensen hebben niet voor niets een indicatie en gelukkig zijn er subsidies voor om hen te helpen een baan te vinden”, aldus de respondent.

Overige relevante informatie

De respondent vertelde ook over de beeldvorming van jongeren die van Lijn5 Woldyne komen. Dat de jongeren uit een dergelijke instelling als Lijn5 Woldyne komen, wil nog niet zeggen dat ze daardoor het één en ander per definitie niet zouden kunnen. Felua-groep ziet het als een uitdaging om hun cliënten zoveel mogelijk zelf te laten doen; de cliënt uitdagen en gewoon laten ervaren. “En als een jongere door de gemeente aangemeld wordt bij ‘De Klussenbus’, dan mag je er wel vanuit gaan dat de jongere al heel wat in zijn mars heeft”, aldus de respondent.

**Samenvatting**

Felua-groep heeft een aantal vaardigheden en algemene normen waaraan een cliënt moet voldoen

om bij hen te kunnen werken: fulltime kunnen werken, fysiek belastbaar zijn, relatief stabiel zijn op psychisch en emotioneel gebied, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, redelijk zelfstandig kunnen werken en op tijd kunnen komen op het werk.

Specifiek voor de sector Productie zijn de volgende vaardigheden een vereiste: kunnen samenwerken, tegen omgevingslawaai , tegen drukte en tegen herhaling van werkzaamheden kunnen.

Specifiek voor de sector Groen zijn de volgende vaardigheden een vereiste: persoonlijk hygiëne, presentatie en beleefd kunnen zijn tegen de klanten.

De werkgever kan zich in alle vaardigheden van de INVRA-Arbeid vinden, omdat het vaardigheden en capaciteiten zijn die overal naar voren komen en die overal belangrijk zijn. In de praktijk blijkt dat de jongeren die bij de sociale werkvoorziening komen werken voldoende bekwaam zijn om daar aan de slag te kunnen. Dit heeft ook te maken met een goede voorselectie die bij Lijn5 Woldyne plaatsvindt.

De respondent van Felua-groep vindt het belangrijk dat er warme overdracht plaatsvindt. Daarbij doelt hij met name op het belang van het op de hoogte gebracht worden van beperkingen van de jongere en van het hulpverleningsplan van de jongere. Als Felua-groep voldoende kennis van de jongere heeft, kan zij, volgens de respondent, eerder ingrijpen wanneer dat nodig is. Op dit moment is er alleen bij de aanmelding contact met Lijn5 Woldyne en bij bijzonderheden volgt extra contact. De respondent van Felua-groep vindt dit geen probleem, mits alle informatie van de jongere is overgedragen.

Verder is gebleken dat jongeren die in de sociale werkvoorziening gaan werken de vaardigheden uit de INVRA-Arbeid grotendeels op niveau 3 zouden moeten bezitten. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het doel waar de sociale werkvoorziening naar streeft, namelijk cliënten een baan te geven in het vrije bedrijf. Er is wel een verschil met het vrije bedrijf: bij de sociale werkvoorziening is meer begeleiding aanwezig voor de cliënten die daar werken, waardoor ze voldoende ondersteuning krijgen om het werk te kunnen verrichten op niveau 3. De sociale werkvoorziening verwacht minder van de jongere op gebieden als collegialiteit, inzicht in het bedrijf en flexibiliteit.

**2.2.5 Deelvraag 5  
Welke arbeidsvaardigheden vragen de werkgevers in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Zorg en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?**

Om deze deelvraag te beantwoorden is contact opgenomen met twee instellingen waar jongeren van Lijn5 Woldyne gewerkt hebben. Het gaat hierbij om het woonzorgcentrum de Speulbrink en het zorgcentrum de Boskamp.

Bij de Speulbrink heeft een jongere van Lijn5 Woldyne stage gelopen en gewerkt. De respondent heeft deze jongere begeleid. In een ander team heeft nog een jongere van Lijn5 Woldyne stage gelopen. Op dit moment werken er geen jongeren van Lijn5 Woldyne bij de Speulbrink.

Bij de Boskamp heeft een jongere van Lijn5 Woldyne gewerkt op de somatische afdeling. De respondent heeft deze jongere begeleid.

Op dit moment zijn er geen jongeren in de zorg vanuit Lijn5 Woldyne aan het werk bij de Boskamp.

Beschrijving instelling en functie respondent

*De Speulbrink*

De Speulbrink is een woonzorgcentrum in Vaassen. In de Speulbrink kunnen in totaal 96 personen wonen, verdeeld over twee afdelingen. De werknemers zijn verdeeld over deze twee afdelingen in team 1 en team 2. Het interview is afgenomen met de teamleider van team 2.

Wanneer er iemand vanuit Lijn5 Woldyne werkt bij de Speulbrink heeft de respondent de functie van teamleider ten opzichte van de jongere, net als voor andere werknemers van de Speulbrink. De teamleider heeft regelmatig begeleidingsgesprekken met de jongere, afhankelijk van de wensen en de arbeidsprestaties van de jongere. Daarnaast begeleidt de teamleider het team in hoe de jongere het beste begeleid moet worden.

*De Boskamp*

De Boskamp is een woonzorgcentrum in Epe. Er kunnen in totaal 84 personen wonen, daarnaast zijn er nog aanleunwoningen. Het interview is afgenomen met de teamleider van de somatische afdeling. Naast de teamleiderstaken is de respondent in de ochtenden nog actief als verpleegkundige.

Wanneer er iemand vanuit Lijn5 Woldyne werkt bij de Boskamp, begeleidt de respondent de jongere als teamleider. De teamleider is het aanspreekpunt voor de jongere en er zijn regelmatig begeleidingsgesprekken.

Werkzaamheden van de cliënt

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider van Lijn5 Woldyne wordt er met de werkbegeleider van het bedrijf een taakomschrijving van de werkzaamheden gemaakt die op stage of tijdens werk uitgevoerd zullen worden.

*De Speulbrink*

De functie waar een jongere van Lijn5 Woldyne bij de Speulbrink voor in aanmerking komt is zorghulp. De werkzaamheden die daarbij horen zijn: rondbrengen van koffie en thee op verschillende momenten van de dag, kamers schoonmaken, bedden opmaken en bewoners begeleiden naar een andere ruimte. Daarnaast is het de mogelijkheid om andere werkzaamheden uit te voeren, wanneer daar tijd voor is. Een voorbeeld: de jongere die er gewerkt heeft, had de behoefte om veel rond te lopen. Zij bracht dus ook wel post en menukaarten weg.

De werkzaamheden worden rustig opgebouwd. In het begin gebeuren de werkzaamheden volledig onder begeleiding, later met toezicht of geheel zelfstandig.

*De Boskamp*

In de Boskamp worden werkzaamheden aangepast op de jongere. In het begin zal de jongere vooral meelopen, later zullen werkzaamheden (deels) zelfstandig uitgevoerd kunnen worden. De werkzaamheden zijn: kleine afwassen doen voor bewoners, brood smeren, bedden opmaken en haren opmaken. Daarnaast is er de mogelijkheid dat de jongere leert om zorgtaken uit te voeren, bijvoorbeeld het wassen van bewoners. De vorige jongere vanuit Lijn5 Woldyne heeft dit gedaan. Zij wilde graag de zorgopleiding gaan doen en had al wat ervaring. Het is afhankelijk de mogelijkheden van de jongere of deze taken uitgevoerd kunnen worden.

Begeleiding in het bedrijf

*De Speulbrink*

Zoals bij de functie van de respondent al aangegeven is, is de respondent de teamleider. Zij is het vaste aanspreekpunt voor alle medewerkers op de afdeling, dus ook voor de jongere vanuit Lijn5 Woldyne. De respondent geeft aan dat dit erg belangrijk is voor jongeren met een verstandelijke beperking. Ze geeft aan: “Een keer toen ik er niet was ging het heel erg mis, ze noemt dat zelf stuiteren, maar ze had veel meer moeite met functioneren en wist niet waar ze terecht kon met haar vragen”.

Regelmatig zijn er begeleidingsgesprekken tussen de teamleider en de jongere van Lijn5 Woldyne. Daarin wordt besproken wat goed gaat en wat minder goed gaat. Als iets minder goed gaat, wordt besproken hoe dat anders kan en wat de teamleider verwacht van de jongere.

Tijdens het werken heeft de jongere enkele vaste collega’s met wie ze werkt en die haar begeleiden in de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden. Zij leren de werkzaamheden aan, checken hoe het gaat, geven feedback en zijn het aanspreekpunt tijdens het werk.

In het begin staat een nieuw iemand volledig boventallig ingeroosterd, zodat die goed kan wennen. Ook wanneer de werkuren uitgebreid worden, worden deze uren ook boventallig ingeroosterd zodat de jongere ook weer kan wennen aan de extra uren.

*De Boskamp*

De jongeren bij de Boskamp kunnen, wanneer nodig, twee vaste begeleiders aangewezen krijgen. De jongere kan met deze begeleiders meelopen en van hen werkzaamheden aangeleerd krijgen. Het zijn altijd twee begeleiders, zodat de jongere niet afhankelijk is van één persoon.

De teamleider streeft ernaar om wekelijks een gesprek te hebben met de jongere en de begeleider(s), om zelf goed op de hoogte te blijven van het functioneren van de jongere. In die gesprekken wordt ook overlegd welke werkzaamheden de jongere mag doen.

De jongere van Lijn5 Woldyne die gewerkt heeft bij de Boskamp, had moeite om aan te geven hoe het werk volgens haar ging. Ze trok zich terug, wanneer ze over zichzelf moest praten. Als oplossing daarvoor werd bedacht dat ze dagelijks in een schriftje schreef hoe de dag was gegaan. Dit schriftje werd gebruikt bij de begeleidingsgesprekken.

Vaardigheden Vaardigheden die het bedrijf van belang acht

*De Speulbrink*

De teamleider geeft aan dat er in het begin niet bewust gekeken wordt naar de vaardigheden die de jongere bezit. Vaardigheden kunnen altijd tijdens het werk nog aangeleerd worden. Wel zijn er bepaalde vaardigheden van belang in het werken in de zorg; deze moet een jongere op een gegeven moment wel geleerd hebben. Hierbij gaat het om arbeidsvaardigheden als: schoonmaken en huishouding, organiseren en plannen van taken, werktempo op pijl houden en samenwerken. De teamleider gaf aan dat ze gezien heeft dat voor schoonmaakvaardigheden veel aandacht is binnen Lijn5 Woldyne: de jongere die gewerkt heeft bij de Speulbrink kon dit namelijk erg goed. Verder werd aangegeven dat de meeste vaardigheden in elke situatie eigenlijk weer opnieuw aangeleerd moeten worden. Ze moeten aangepast worden op de nieuwe werksituatie. Iemand met een verstandelijke beperking heeft tijd nodig om te wennen en de vaardigheden te leren toepassen in een nieuwe werksituatie.

Daarnaast benoemt de teamleider enkele persoonlijke vaardigheden die een jongere zou moeten bezitten. Dit zijn sociale vaardigheden als respectvol met elkaar omgaan, ‘u’ en ‘meneer/mevrouw’ zeggen tegen bewoners en respect hebben voor de privacy van de bewoners. Verder is het belangrijk dat de jongere er verzorgd uitziet en hygiënisch is. De teamleider benoemt: “Als je er zelf niet verzorgd uitziet kan je er ook niet voor zorgen dat iemand anders er wel verzorgd uitziet”.

*De Boskamp*

De teamleider van de Boskamp heeft, voordat de jongere van Lijn5 Woldyne kwam werken, niet gelet op vaardigheden die de jongere zou moeten bezitten. Hierin is er vertrouwen geweest in de voorselectie die Lijn5 Woldyne had gemaakt.

Een vaardigheid die iemand wel echt in zich moet hebben is bejegening richting andere mensen. Bewoners moeten aangesproken worden met ‘u’ en ‘meneer’ of ‘mevrouw’. Daarnaast moet er respect zijn voor de privacy van de bewoners: aankloppen als je een appartement wilt betreden. Goed omgaan met de hygiëne van jezelf en van de bewoners is ook een vaardigheid die de teamleider van belang acht. Daarnaast is het van belang dat men grenzen aan kan geven: weten wat je kan en waar je beperkingen liggen. Als laatste wordt benoemt dat kunnen samenwerken met collega’s ook een belangrijke vaardigheid is die een jongere van Lijn5 Woldyne al moet bezitten, of moet kunnen leren.

Vaardigheden die van belang zijn, gekoppeld aan de INVRA-Arbeid

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider wordt de INVRA-Arbeid ingevuld op stage met de cliënt en de stagebegeleider. Ook wordt de INVRA-Arbeid meegenomen in de overdracht naar de werkplek. Daar wordt verder echter vooral gesproken over de algemene kwaliteiten en beperkingen en hoe daarmee omgegaan moet worden.

*De Speulbrink*

De respondent kende de INVRA-Arbeid al wel: de jongere die heeft gewerkt bij de Speulbrink heeft het wel eens laten zien en besproken. De respondent geeft wel duidelijk aan dat het werken met de INVRA-Arbeid volledig bij Lijn5 Woldyne ligt. Ze heeft het nooit besproken of ingevuld met een begeleider van Lijn5 Woldyne. Wel wist ze dat de informatie uit gesprekken met haar gebruikt werd om de INVRA-Arbeid in te vullen.

De vaardigheden die benoemd worden in de INVRA-Arbeid zijn voor de respondent herkenbaar en belangrijk. Alle vaardigheden die een cliënt nodig zou moeten hebben worden in de INVRA-Arbeid benoemd. Ze weet geen vaardigheden die er nog bij zouden moeten komen.

Dat cliënten de vaardigheden op het niveau van het vrije bedrijf (het ‘groene’ niveau) zouden moeten bezitten, vindt de respondent herkenbaar. Maar ze vindt niet dat iemand die hier komt werken, meteen de vaardigheden op dit niveau moet bezitten. Ze geeft duidelijk aan dat de vaardigheden ook prima tijdens het werk aangeleerd kunnen worden. Hierbij refereert ze naar de vaardigheid ‘werkoverleg’. Een nieuwe medewerker hoeft volgens haar niet meteen volop mee te doen in het werkoverleg, maar kan daarbij ook eerst toekijken.

De respondent geeft verder aan dat ze het goed vindt om niet meteen op de hoogte gesteld te worden van de INVRA-Arbeid van de jongere, maar dat het, wanneer de cliënt er wat langer zit, van meerwaarde zou kunnen zijn. Dit punt zal verder uitgewerkt worden bij het onderwerp ‘Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne’.

*De Boskamp*

De teamleider van de Boskamp kende de INVRA-Arbeid niet, voordat deze werd toegestuurd ter voorbereiding op het interview. Zij vindt de INVRA-Arbeid duidelijk, overzichtelijk en goed te begrijpen door de cirkel en de kleuren. Wel benoemt ze dat ze bepaalde sociale vaardigheden mist, bijvoorbeeld de eerder genoemde vaardigheid ‘bejegening’.

Het niveau van vaardigheden en de beoordeling daarvan vindt zij herkenbaar. Al geeft zij als kritische noot aan dat ze het wel erg gericht vind op productiewerk, bijvoorbeeld het ‘monteren van lampen’.

De respondent geeft als laatste aan wel graag op de hoogte gesteld te worden van de INVRA-Arbeid van de jongere, vooral tijdens de stage/werkperiode. Deze aanbevelingen zullen verder uitgewerkt worden onder het kopje ‘Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne’.

Contact met Lijn5 Woldyne

*Lijn5 Woldyne*

Tijdens de uitstroomfase hebben de trajectbegeleiders contact met de werkgever. Er gaat een uitgebreide rapportage over de cliënt naar de werkgever of het re-integratiebedrijf. De INVRA-Arbeid gaat ook mee. Tijdens stage wordt de INVRA-Arbeid ingevuld.

De persoonlijk begeleiders hebben wel eens contact met de werkgever, bijvoorbeeld om iemand ziek te melden.

Een arbeidstrainer geeft aan wel eens te overleggen over vaardigheden die naar aanleiding van een stage ingevuld zijn in de INVRA-Arbeid en die tijdens trainingen niet gezien worden bij de jongere.

Overdracht

*De Speulbrink*

De teamleider gaf in het interview aan niet veel te weten van de jongere die zou komen. In de overdracht met Lijn5 Woldyne werd verteld wie er kwam, dat de jongere verstandelijk beperkt was, ADD had en dat ze medicijnen gebruikte en wanneer die ingenomen moesten worden. Dit heeft ze ook in het team verteld waar de jongere in zou komen werken. Daarop gaf ze aan dat ze denkt bij een volgende keer wel meer te willen weten van een cliënt, om een duidelijker beeld te hebben hoe ze om moet gaan met specifieke aandachtspunten van een cliënt.

*De Boskamp*

Tijdens de overdracht werd vanuit Lijn5 Woldyne doorgegeven wie er kwam en welke beperking de jongere had. Daarnaast is er een gesprek geweest met enkel de teamleider en de jongere, om te kijken of er een klik was en de jongere in het team zou kunnen passen. De teamleider gaf aan dit daarna overlegd te hebben met het team waar de jongere in zou komen werken. Ze vertelde dat het in deze situatie voldoende was, omdat de jongere zelf duidelijk aan kon geven wat haar beperkingen en kwaliteiten waren en hoe men daarmee om moest gaan.

Begeleiding tijdens werkperiode

*De Speulbrink*

De respondent gaf aan in het begin van de stage een gesprek te hebben gehad met een begeleider van Lijn5 Woldyne, het tweede gesprek was na drie maanden. Dit vond ze vrij lang duren, al was er wel de mogelijkheid om contact op te nemen met de begeleider vanuit Lijn5 Woldyne wanneer er iets niet goed ging. Bij een andere jongere van Lijn5 Woldyne, die in het andere team werkte, ging het minder goed. De respondent vertelde dat er toen met meer regelmaat contact was met een trajectbegeleider.

Toen de stage overging in een vast contract, kwam het re-integratiebedrijf Percuris in beeld. In dezelfde periode kreeg de jongere een nieuwe trajectbegeleider vanuit Lijn5 Woldyne aangewezen, die met meer regelmaat langskwam. Toen de jobcoach van Percuris het volledig overgenomen had, was de trajectbegeleider alleen nog aanwezig bij belangrijke besluiten, bijvoorbeeld als het contract verlengd werd, of de werkuren uitgebreid werden.

Volgens de respondent was er tijdens het werk weinig contact tussen Lijn5 Woldyne en de Speulbrink. Lijn5 Woldyne stelde de werkbegeleider bij de Speulbrink niet op de hoogte van datgene waar de jongere bij Lijn5 Woldyne mee bezig was. Andersom stelde de werkbegeleider bij de Speulbrink Lijn5 Woldyne ook niet op de hoogte van de vaardigheden waar de jongere op stage en werk mee bezig was.

*De Boskamp*

De respondent gaf aan dat er in het begin veel overleg was. Soms wel een keer in de week, wat volgens haar te veel was: “Zo’n persoon moet je ook wel een beetje loslaten”. Dit heeft ze aangegeven, waarna er meer bel- en mailcontact was. Ook waren gesprekken later alleen met de collega die de jongere tijdens het werk begeleidde, omdat de teamleider te weinig tijd had.

Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne

*De Speulbrink*

De respondent gaf aan dat de twee leerprocessen, binnen het werk en binnen Lijn5 Woldyne, meer samen zouden moeten komen. Dit kan bijvoorbeeld door meer structureel te overleggen. Hierdoor weet de cliënt, maar weten ook de begeleiders, beter waaraan gewerkt moet worden.

Een ander aandachtspunt is dat Percuris met een andere vaardighedenlijst werkt, dan dat Lijn5 Woldyne doet. Dit zou verwarrend kunnen zijn voor een jongere met een verstandelijke beperking. Als begeleider vulde ze de vaardighedenlijst van Percuris wel in, samen met de jobcoach. Ze zag hier de meerwaarde van in. Het zou volgens haar goed kunnen zijn om de vaardighedenlijst van Lijn5 Woldyne ook samen met de trajectbegeleider in te vullen.

Daarnaast werd aangegeven dat ze bij een volgende jongere die komt werken of stagelopen, graag een uitgebreidere overdracht zou willen. Dit vooral wanneer een jongere zelf gesloten is, of zelf niet genoeg inzicht heeft in eigen beperkingen en kwaliteiten. Ze zou dan graag meer handvatten willen over hoe ze het beste om kan gaan met de jongere.

Als laatste gaf ze aan dat er binnen de Speulbrink plek is voor een nieuwe stagiaire vanuit Lijn5 Woldyne. Dit zou ze ook graag willen. Ze hoopt dat het team op die manier gewend blijft aan een stagiaire met een beperking en dat het contact met Lijn5 Woldyne goed blijft, zodat een volgende stagiaire op een goede manier in kan stromen.

*De Boskamp*

De respondent verwacht dat Lijn5 Woldyne afweegt wie er wel en niet in de zorg zou kunnen werken, dus dat de selectie al is gemaakt voordat iemand in deze instelling komt stagelopen of werken. Daarnaast acht de teamleider het van belang dat Lijn5 Woldyne de jongere bewust voorbereidt op de sector Zorg. De vaardigheden die in dit werk van belang zijn, zouden volgens de respondent meer benadrukt moeten worden in de trainingen. Hierbij moet gedacht worden aan de vaardigheid ‘bejegening’, maar ook de werkzaamheden die bij de zorg uitgevoerd moeten worden.

De respondent gaf aan dat ze graag op de hoogte gesteld zou willen worden van de INVRA-Arbeid en de vaardigheden waar binnen Lijn5 Woldyne aan gewerkt wordt. Op die manier zouden de werkbegeleiders meer handvatten hebben waar ze met de jongere aan kunnen werken en zouden de werkplannen op elkaar afgestemd kunnen worden.

Als laatste benoemt de respondent dat Lijn5 Woldyne goed moet afwegen welke informatie er overgedragen wordt naar haar als werkbegeleider. Ze kan zich voorstellen dat bij bepaalde cliënten een meer uitgebreide overdracht van meerwaarde kan zijn. Ook de afweging hoeveel contact er is tijdens stage is een aandachtspunt. In de situatie die deze teamleider kende, was de begeleiding te veel. Deze jongere mocht volgens haar meer losgelaten worden.

Overige relevante informatie

*De Speulbrink*

De respondent gaf aan dat ze graag jongeren met een beperking een kans wil geven om te functioneren binnen de Speulbrink. “We zijn met z’n allen op deze aarde en we moeten het samen doen. Als ze dan alleen maar afgewezen worden en aan die rand blijven staan, komt het helemaal niet goed. Maar als bedrijf moet je wel reëel zijn. Wanneer het niet lukt, lukt het niet. De Speulbrink is een ‘druk bedrijf’, alle werkzaamheden moeten wel goed gebeuren.” De respondent gaf aan dat iedereen die in deze instelling komt werken, wel op een ‘goed’ niveau mee moet kunnen komen. Ze vertelt het met de woorden: “Mensen met een verstandelijke beperking kunnen dit niet altijd. Toch wordt het wel van ze verwacht. Wanneer iemand boven zijn/haar niveau moet werken, komt het ook niet goed, vroeg of laat haken ze af, of moeten ze afhaken, omdat ze niet voldoen aan de eisen die gesteld worden. De werkzaamheden kunnen namelijk maar tot op zekere hoogte aangepast worden aan het niveau van de cliënt”.

De Speulbrink ontvangt subsidie voor de extra begeleiding, maar ook deze subsidie is vaak niet genoeg om alle werkzaamheden aan te passen. Daarnaast zorgt te veel aanpassing voor onrust bij andere collega’s. Als voorbeeld werd hier genoemd dat er eens een ouder iemand werkte die een verstandelijke beperking had. Deze vrouw kreeg drie kwartier meer tijd om een kamer schoon te maken, maar dat lukte nog niet. Collega’s vonden dit heel vreemd en hebben geklaagd over het functioneren van deze vrouw. Zij wilden namelijk ook wel meer tijd. Ook voor hen was het veel werk om de kamers in de opgegeven tijd schoon te maken. Het is dus wel van belang dat mensen met een beperking worden geaccepteerd door de collega’s; dit is niet altijd het geval. Wanneer dit het geval is, zal het moeilijk zijn om diegene een goede plek te geven in het werk en het team.

Daarnaast geeft de respondent aan dat de jongere die hier wil werken, moet kunnen omgaan met zaken die ze hier tegen kunnen komen. Een voorbeeld daarbij is het overlijden van bewoners. De ene week woont bijvoorbeeld meneer Jansen in kamer 101, de week daarna woont daar bijvoorbeeld mevrouw Pietersen, omdat meneer Jansen overleden is. De respondent geeft aan dat het belangrijk is dat de medewerkers dit emotioneel wel aan moeten kunnen, of er tenminste mee moeten leren omgaan. Dit kan erg lastig zijn voor mensen met een verstandelijke beperking en/of mensen met een stoornis, bijvoorbeeld met autisme.

Als laatste moet er natuurlijk wel een vacature zijn om iemand te laten werken in de Speulbrink. Deze mensen kunnen niet zomaar ingepland worden, daar moeten wel uren voor zijn. Ook moeten er collega’s in het team zijn die iemand met een verstandelijke beperking kunnen begeleiden.

*De Boskamp*

De teamleider van de Boskamp gaf aan niet zomaar mensen met een verstandelijke beperking aan te kunnen nemen, dus ook jongeren van Lijn5 Woldyne niet. Er moet wel plaats zijn voor deze mensen. Daarnaast werd aangegeven dat het belangrijk is wat een organisatie uitstraalt naar de omgeving: “We willen uitstralen dat we kwalitatief goede mensen hebben. Dat is met mensen met een beperking wel eens lastig.” Volgens de respondent moet elke werknemer redelijk goed mee kunnen komen met de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden en voldoen aan de eisen die daarbij gesteld worden. Jongeren van Lijn5 Woldyne zitten, wat betreft werkzaamheden, niet in een uitzonderingspositie. In het interview werd het voorbeeld genoemd dat de jongere van Lijn5 Woldyne geregeld last had van haar knie, waarvoor ze af en toe wilde rusten. Vanuit de organisatie kan niet zomaar meer pauze gegeven worden, dat zou volgens de respondent onterecht zijn richting andere collega’s die dit ook niet krijgen. Met de jongere is toen een andere oplossing bedacht: ze kreeg werkzaamheden die ze zittend kon doen, zodat ze haar knie minder belastte.

Nog een laatste opmerking: de respondent zei dat de Boskamp veel mensen begeleidt die een re-integratietraject doorlopen. Er is dus weinig plaats voor jongeren van Lijn5 Woldyne om hier nog te komen werken of stagelopen.

**Samenvatting**

De werkgevers uit de sector Zorg hebben verschillende vaardigheden aangegeven die zij van belang achten. Het gaat om de vaardigheden: bejegening, respect tonen voor privacy, persoonlijke hygiëne, hygiënisch omgaan met taken, schoonmaakvaardigheden, samenwerken, plannen en organiseren, op peil houden van werktempo en grenzen aangeven.

De werkgevers vertrouwen op de voorselectie die Lijn5 Woldyne maakt. Zij verwachten dat Lijn5 Woldyne alleen jongeren laat stagelopen of werken, waarvan zij denken dat die passen binnen de sector Zorg. Daarnaast vinden de respondenten dat de jongeren bewust voorbereid moeten worden op de gekozen sector: belangrijke vaardigheden voor de sector Zorg moeten aangeleerd worden, voordat de cliënt komt werken. Dit is van belang omdat werkzaamheden maar tot op zekere hoogte aangepast kunnen worden aan de jongere. Jongeren moeten mee kunnen draaien in het werk. In die zin worden jongeren vanuit Lijn5 Woldyne niet in een uitzonderingspositie geplaatst. Wel is het mogelijk om bepaalde vaardigheden verder aangeleerd te krijgen tijdens het werk.

Beide werkgevers hebben aangegeven dat het belangrijks is om, voordat de jongere begint met werken, een goede overdracht te ontvangen. Er wordt aangegeven dat de overdracht op dit moment te beperkt is. Ze denken dat ze met een uitgebreidere overdracht beter weten hoe ze met de jongere om moeten gaan en daardoor vanaf het begin betere begeleiding kunnen aanbieden.

Naast een goede overdracht wordt het als belangrijk gezien om tijdens de stage- of werkperiode goed contact te onderhouden met een medewerker van Lijn5 Woldyne. Beide respondenten hebben verschillende ervaringen wat betreft het contact. De respondent van de Speulbrink geeft aan dat er te weinig structureel contact was. De respondent van de Boskamp vond het contact juist te veel.

De werkgevers waren niet op de hoogte van de INVRA-Arbeid. Beiden gaven aan dat ze hier wel graag van op de hoogte waren geweest. Daardoor zouden, volgens hen, de twee leertrajecten, namelijk die bij Lijn5 Woldyne en bij de werkplek, beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Daarnaast zou het, volgens de werkgevers, handvatten geven om aan de slag te gaan met leerpunten van de jongere.

De beoordeling in de INVRA-Arbeid op het niveau ‘vrije bedrijf’ vinden de werkgevers herkenbaar. Daarbij wordt wel aangegeven dat de jongere de vaardigheden bij aanvang van het werk niet meteen allemaal op dat niveau hoeft te bezitten. Er is ruimte om deze vaardigheden tijdens het werk nog aangeleerd te krijgen.

**2.2.6 Deelvraag 6**

**Welke arbeidsvaardigheden vragen werkgevers in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Groen en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?**

Voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn de twee instellingen geïnterviewd waar jongeren van Lijn5 Woldyne naar uitstromen in de sector Groen.

Bij hoveniersbedrijf Van Triest is momenteel een jongere vanuit Lijn5 Woldyne werkzaam. Verder, zo vertelde de respondent, zijn er in het verleden ongeveer drie stagiaires, vanuit Lijn5 Woldyne, werkzaam geweest bij het hoveniersbedrijf.

Bij golfbaan Het Rijk werkt momenteel geen jongere vanuit Lijn5 Woldyne. In het verleden zijn hier wel stagiaires werkzaam geweest en een jongere heeft hier een vast contract gekregen.

Bedrijf en functie respondent

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van hoveniersbedrijf Van Triest is bedrijfsleider. Hij is, samen met de directeur, verantwoordelijk voor het commerciële deel van het bedrijf. Daarnaast doet de respondent leerlingbegeleiding van stagiaires en onderhoudt hij het IZO-kwaliteitssysteem (dit laatste gaat over de kwaliteit en veiligheidseisen voor het bedrijf).

Hij is bij het hoveniersbedrijf begonnen als leerling en doorgestroomd naar vakman, voorman en nu dus naar een leidinggevende functie. Inmiddels werkt hij nu 26 jaar bij dit hoveniersbedrijf, waarvan de laatste 15 jaar ‘op kantoor’.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van golfbaan Het Rijk van Nunspeet stuurt alles aan ´wat er buiten gebeurd´. Hij is begonnen als greenkeeper en doorgestroomd naar een leidinggevende functie.

Bij de uitoefening van zijn functie heeft hij hulp van zijn tweede man. Verder bestaat het team uit een monteur, iemand die gespecialiseerd is in beregening en plusminus tien personen die uitvoerend werk verrichten.

Werkzaamheden van de cliënt

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider van Lijn5 Woldyne wordt er met de werkbegeleider van het bedrijf een taakomschrijving van de werkzaamheden gemaakt die op stage of tijdens werk uitgevoerd zullen worden.

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van hoveniersbedrijf Van Triest vertelde dat het werk dat de jongeren daar verrichten heel wisselend is.

Op de kwekerij zijn ze bezig met werkzaamheden als plantjes potten, schoffelen, wieden, vegen, opruimen of de monteur helpen in de werkplaats. Het gaat dan vaak om werk dat ze individueel of met z’n tweeën doen.

Als ze ‘op karwei’ gaan, werken ze in de tuin van een particulier of een bedrijf, bijvoorbeeld in onderhoudsprojecten. Dan werken ze in ploegen.

Verder vertelde de respondent dat er wordt geprobeerd om het op de kwekerij werken en het ‘op karwei ‘ gaan een beetje af te wisselen.

*Golfbaan Het Rijk*

De werkzaamheden bij de golfbaan zijn eveneens afwisselend, maar vinden allemaal plaats op het terrein van de golfbaan. De jongeren zijn onder andere bezig met harken, rommel opruimen en maaien. Verder, zo vertelde de respondent, onderhouden ze al het groen op en bij de golfbaan.

Begeleiding van de cliënt vanuit het bedrijf

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van het hoveniersbedrijf vertelde dat hij, samen met een collega, de jongeren die komen stagelopen of werken begeleidt. Wel wordt een van hen aan een jongere gekoppeld, zodat er een vaste begeleider is.

Vaak wordt in het begin meegelopen met de jongere. Bij de start werkt de jongere op de kwekerij, zodat er goed zicht is op hem. En als het goed gaat mag de jongere in de tweede week mee ‘op karwei’ met een groep.

Verder zijn de leiders van de groep, de voorlieden, vooral gericht op praktijkleren, dus zij letten op de jongere wanneer ze op karwei zijn. De respondent zelf is aanwezig op de kwekerij, daar let hij op de jongere en begeleidt hij hem. Ook kunnen de jongeren bij hem terecht als ze bijvoorbeeld vragen hebben.

In het begin zijn er wat meer evaluaties met Woldyne, maar de frequentie van die evaluatie gaat op den duur naar één keer in de zes tot acht weken tijdens stage en ongeveer één keer in het kwartaal als ze in het bedrijf werken. Daarnaast wordt tussendoor regelmatig gevraagd hoe het gaat, in een soort 5-minutengesprek. Soms vinden deze gesprekken plaats na werktijd, maar meestal tijdens het werk.

*Golfbaan Het Rijk*

Volgens de respondent van golfbaan Het Rijk is het per jongere verschillend hoeveel begeleiding hij krijgt. Dit hangt af van hoeveel begeleiding een jongere nodig heeft wat betreft het zelfstandig kunnen werken, maar ook van wat de jongere vanuit de instantie (bijvoorbeeld school) meekrijgt om uit te voeren bij de golfbaan. In dit laatste geval kan het bijvoorbeeld gaan om opdrachten of leerdoelen.

Ook vertelde hij dat de jongere betrokken wordt bij de beoordelingsgesprekken. Hierbij noemde hij dat dan puur gekeken wordt naar het werk dat de jongere aflevert.

De respondent gaf aan dat hij ervoor zorg draagt dat de medewerkers werkkleding krijgen, dat ze instructies krijgen, begeleiding ontvangen en gecontroleerd worden. Hij noemt dat hij het belangrijk vindt om zaken goed uit te leggen van tevoren, om zo achteraf aan de jongere terug te koppelen wat er goed ging, en wat de jongere beter anders kan doen.

In het begin loopt de jongere mee met een uitvoerende medewerker die hetzelfde werk doet als hij ook gaat doen.

Vaardigheden

Vaardigheden die het bedrijf van belang acht

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

Volgens de respondent van hoveniersbedrijf Van Triest, moeten de jongeren lichamelijk zware werkzaamheden aan kunnen als ze bij dit bedrijf komen werken.

Daarnaast is het belangrijk dat ze netjes van taal en antwoord zijn. Hierbij moet in acht worden genomen dat ze een ‘visitekaartje’ van het bedrijf zijn.

Verder moeten zij er netjes uitzien, wat betekent dat hun persoonlijke verzorging goed moet zijn. Wat dit laatste betreft, mogen de medewerkers wel een tattoo of piercing hebben, zolang dit maar netjes en verzorgd is.

Ook noemde de respondent dat het belangrijk is dat medewerkers zich open en behandelbaar opstellen en flexibel zijn. Het hoveniersbedrijf werkt in verschillende tuinen, waar verschillende werkzaamheden verricht moeten worden, dus als een jongere ‘op karwei’ wil, is het belangrijk dat hij flexibel is omdat hij niet overal dezelfde werkzaamheden zal verrichten.

Verder wordt genoemd dat “een beetje technisch inzicht wel fijn zou zijn”. Dit in verband met inzicht in het werk dat de jongere uitvoert, wat veelal bestaat uit handenarbeid.

Als belangrijkste noemt de respondent motivatie; wanneer ze dit bezitten kunnen de jongeren volgens hem veel leren.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van golfbaan Het Rijk vertelde dat het belangrijk is dat jongeren een beetje machinegevoel hebben, omdat eigenlijk bij al het werk een machine gebruikt wordt.

Daarnaast noemde hij ook dat het goed is om wat verstand te hebben van golf, zodat de jongere weet waar hij aan het werk kan gaan in verband met de golfers die gebruik maken van de golfbaan, maar ook zodat de jongere weet waarom hij bepaalde werkzaamheden verricht.

Zoals genoemd moeten er verschillende werkzaamheden uitgevoerd worden. In verband hiermee is het belangrijk dat jongeren veel tegelijk kunnen opnemen, onthouden en uitvoeren. Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers doorwerken, omdat er een strakke planning is.

‘Flexibiliteit’ noemt de respondent ook als belangrijk punt voor jongeren. Dit heeft zowel te maken met de vele werkzaamheden als met het doorwerken. Wanneer een medewerker namelijk klaar is met zijn karwei is het belangrijk dat hij aan een ander karwei begint.

Verder moeten jongeren heel secuur zijn wanneer ze op de golfbaan werken. De lengte van het gras en het soort zand zijn bijvoorbeeld heel belangrijk; wanneer dit net niet goed is, is dit een probleem. Het is dus belangrijk dat zij heel precies zijn hierin.

Wat betreft meer persoonlijke vaardigheden, noemde deze respondent, dat het belangrijk is dat een jongere over goede communicatieve vaardigheden beschikt, zodat hij over het werk kan praten. Verder noemde hij dat het belangrijk is dat een medewerker vragen durft te stellen wanneer hij iets bijvoorbeeld niet heeft begrepen. Dit voorkomt namelijk dat er fouten gemaakt worden.

Vaardigheden die van belang zijn, gekoppeld aan de INVRA-Arbeid

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider wordt de INVRA-Arbeid ingevuld op stage met de cliënt en de stagebegeleider. Ook wordt de INVRA-Arbeid meegenomen in de overdracht naar de werkplek. Daar wordt verder echter vooral gesproken over de algemene kwaliteiten en beperkingen en hoe daarmee omgegaan moet worden.

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De INVRA-Arbeid als model is niet bekend bij de respondent van hoveniersbedrijf Van Triest. Wel gaf hij aan de beoordelingslijst eens ingevuld te hebben bij een evaluatie van een jongere.

Hij vertelde dat de meeste vaardigheden die dit bedrijf van jongeren van Lijn5 Woldyne zou vragen er wel in stonden. Hierbij noemde hij dat de reguliere leerlingen ook ongeveer op deze vaardigheden en op hetzelfde niveau scoren.

Speciaal noemde hij de volgende vaardigheden uit de INVRA-Arbeid: werkdruk, veiligheid, ordelijkheid, vindingrijkheid, initiatief tonen, tempo, instructie en nauwkeurigheid.

Wel vond de respondent dat de lijst van vaardigheden in de INVRA-Arbeid wat ‘te’ uitgebreid was, ook wat betreft de tijd om het in te vullen. De woorden van de respondent waren: ‘Het had van mij wel 30% minder gekund’.

De respondent vond aan de ene kant dat veel vaardigheden wel aangeleerd konden worden op het bedrijf wanneer een jongere gemotiveerd is. Aan de andere kant gaf hij aan dat een jongere wel een bepaald niveau moet bezitten; wanneer de INVRA-Arbeid uit zou wijzen dat een jongere op het niveau van de sociale werkvoorziening zou zitten, kan deze jongere niet goed functioneren bij dit bedrijf.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van de golfbaan was geheel niet bekend met de INVRA-Arbeid. Hij gaf wel aan dat hij het een goede ‘tool’ vond. De respondent was dermate enthousiast dat hij aangaf deze mee te willen nemen om er ‘met wat van zijn jongens naar te kijken’.

De respondent gaf aan dat alle vaardigheden die de INVRA-Arbeid bezit wel belangrijk zijn. De volgende vaardigheden las hij hierbij voor: stiptheid, verantwoordelijkheid, initiatief nemen, instructie, flexibiliteit, hulp vragen, invloed op sfeer, omgaan met tegenslag, begeleidbaarheid, faalangst, doorzettingsvermogen en presentatie.

Flexibiliteit en hulp vragen noemde hij al voordat de INVRA-Arbeid aan bod kwam. Verder legde hij nog uit dat het binnen ‘stiptheid’ belangrijk is dat mensen op tijd komen. Hij legt namelijk aan het begin van de dag uit wat iedereen moet doen, wanneer mensen dan later komen moet hij dit nogmaals uitleggen, iets wat, volgens de respondent, onnodig veel tijd kost.

Ook lichtte hij de vaardigheid ‘presentatie’ toe. Hierbij vertelde hij dat het belangrijk is dat de medewerkers er netjes uitzien, wat inhoudt dat zij onder andere geen oorbellen mogen dragen en uitsluitend de werkkleding mogen dragen van de golfbaan zelf. Zaken als deze zijn volgens de respondent belangrijk voor de uitstraling. ‘Het moet wel een golfbaan blijven’ aldus de respondent.

Contact met Lijn5 Woldyne

*Lijn5 Woldyne*

Tijdens de uitstroomfase hebben de trajectbegeleiders contact met de werkgever. Er gaat een uitgebreide rapportage over de cliënt naar de werkgever of het re-integratiebedrijf. De INVRA-Arbeid gaat ook mee. Tijdens stage wordt de INVRA-Arbeid ingevuld.

De persoonlijk begeleiders hebben wel eens contact met de werkgever, bijvoorbeeld om iemand ziek te melden.

Een arbeidstrainer geeft aan wel eens te overleggen over vaardigheden die naar aanleiding van een stage ingevuld zijn in de INVRA-Arbeid, maar die tijdens trainingen niet gezien worden bij de jongere.

Overdracht

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van het hoveniersbedrijf vertelde dat er wordt gebeld of gemaild vanuit Lijn5 Woldyne wanneer zij een jongere hebben waarvan ze denken dat deze zou passen bij het hoveniersbedrijf.

Vervolgens stuurt Lijn5 Woldyne een lijstje met de persoonlijke eigenschappen van de jongere en gaat het hoveniersbedrijf kijken of ze ruimte hebben en of deze jongere geschikt lijkt. Wanneer dit het geval is wordt er een afspraak gemaakt met de jongere en zijn begeleider van Lijn5 Woldyne. In dit gesprek wordt gekeken naar wat de jongere kan, wat zijn beperkingen zijn, of hij in de groep zou passen en of hij het werk op het hoveniersbedrijf ziet zitten. Als dit gesprek goed gaat, volgt een tweede gesprek, waarna de jongere aan het werk gaat.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van de golfbaan vertelde dat er weinig sprake is van overdracht. Volgens hem komt de jongere bij de golfbaan en gaat daar dan ‘gewoon’ aan het werk.

Hij vertelde ook dat ze weinig op de hoogte worden gesteld van de achtergrond van de jongere. Aan de ene kant begreep hij dit, bijvoorbeeld in het geval van delinquente jongeren. Aan de andere kant gaf hij aan dat het voor hem wel een meerwaarde zou zijn wanneer hij op de hoogte gebracht zou worden van de beperkingen van de jongere en hoe hier het beste mee omgegaan kan worden. Wel plaatst hij hierbij een kanttekening: het is een commercieel bedrijf en het is niet de bedoeling dat hij zich teveel gaat focussen op de beperkingen van de jongere.

Begeleiding tijdens werkperiode

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van het hoveniersbedrijf is tevreden over het contact met Lijn5 Woldyne, hij vertelde dat ‘het lijntje heel kort is’. Verder noemde hij dat de overlegmomenten hem niet teveel tijd kosten, wat hij belangrijk vindt.

Wanneer een jongere bij het hoveniersbedrijf werkt, komt er ongeveer één keer in het kwartaal iemand van Lijn5 Woldyne op bezoek. Daarnaast wordt soms nog gebeld vanuit Lijn5 Woldyne om te vragen hoe het met de jongere gaat.

In evaluaties komt ook, zoals hierboven beschreven, de beoordelingslijst van de INVRA-Arbeid aan bod. Verder wordt in de evaluaties benoemd waar sterke en zwakke kanten liggen. De respondent geeft aan dat dit voor hem erg belangrijk is: zo kan hij kijken waar nog aan gewerkt moet worden.

Volgens deze respondent heeft Lijn5 Woldyne een open communicatie, wanneer er zaken spelen bij de jongere waarvan het bedrijf op de hoogte gesteld moet worden. Dit vindt hij heel prettig.

*Golfbaan Het Rijk*

Over het contact met Lijn5 Woldyne kon de respondent van golfbaan Het Rijk weinig vertellen, omdat het een geruime tijd geleden is dat hij een jongere vanuit Lijn5 Woldyne heeft begeleid. Hij noemde alleen dat, wanneer er een jongere van Lijn5 Woldyne bij hen stage liep, er wel eens iemand van Lijn5 Woldyne kwam, waar gesprekken mee gevoerd werden.

Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van hoveniersbedrijf Van Triest geeft aan dat hij de begeleiding en het contact van en met Lijn5 Woldyne prima vindt, maar dat hij vindt dat de jongeren soms wat teveel beschermd worden. “Het zijn gezonde jongens; ze hebben natuurlijk wel iets, maar het is ook belangrijk om ze af en toe aan te pakken, gewoon zeggen waar het op staat”. Hier zou hij graag verandering in zien komen.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van de golfbaan noemde, zoals hierboven al aangegeven, dat hij het belangrijk vindt om een uitgebreidere overdracht te hebben. Hierin vindt hij het vooral belangrijk dat hij goed op de hoogte gesteld wordt van de beperkingen van de jongere en hoe hij hier het beste mee om kan gaan.

Wat betreft de verwachtingen omtrent de vaardigheden van de jongere, verwacht de respondent van de golfbaan vooral dat de jongeren over goede omgangsvormen beschikken wanneer ze komen stagelopen of werken. Verder is het belangrijk dat de jongeren gemotiveerd aan het werk zijn.

Toekomst

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van hoveniersbedrijf Van Triest vertelde dat het voor een bedrijf nog wel acceptabel is, wanneer een jongere, als van Lijn5 Woldyne, bij dit bedrijf werkt, zolang deze jongere niet te veel kost. Hij noemt dat de investering door het bedrijf in de jongere het wel waard moet zijn; “maar heb je een persoon die voor 30% werkt, maar voor 70% uitbetaald wordt, dan wordt de motivatie over het algemeen wel minder”, “het moet commercieel verantwoord blijven”.

Verder noemde deze respondent dat het lijkt alsof er steeds meer mensen ‘met een rugzakje’ komen. Hij merkt dat mensen nu veel minder snel afgekeurd worden en thuis zitten, maar dat meer mensen, hetzij onder meer bijzondere omstandigheden, aan het werk zijn.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van de golfbaan gaf aan dat hij zelf niet zoveel merkt van de veranderende wet- en regelgeving, maar dat ze hier ‘op kantoor’ wel mee bezig zijn. Volgens de respondent is het voor een jongere met beperkingen (of met ‘een verleden’) moeilijk om een vaste baan te krijgen bij de golfbaan omdat men bang is dat deze jongeren terug zullen vallen in een onstabiele situatie.

Verder zegt hij: “Zolang die subsidie er maar op zit, dan lukt het, denk ik, wel”. Subsidies spelen dus een duidelijke rol in het werken met jongeren met beperkingen.

Overige relevante informatie

*Hoveniersbedrijf Van Triest*

De respondent van het hoveniersbedrijf geeft aan dat ook gekeken wordt of een jongere in ‘de groep’ past, alvorens hij gaat stagelopen of aan het werk gaat.

*Golfbaan Het Rijk*

De respondent van golfbaan Het Rijk vertelde ook dat het belangrijk is dat iemand in het team past.

Verder vertelde hij dat hij het wel eens lastig vindt dat de mannen die het uitvoerend werk verrichten het vaak moeilijk vinden om te werken met iemand met een beperking. Volgens hem zien zij iemand met een beperking ‘net zo lief op hun bek gaan’. En volgens hem heeft dit ermee te maken dat ze op deze manier zelf beter uit de verf komen. Hij vertelde dat hij het zelf belangrijk vindt dat iemand zich welkom voelt en meteen een warm plekje krijgt, maar dat dit dus soms lastig is.

De respondent noemde dat hij het moeilijk vindt om hierin een juiste positie in te nemen. Aan de ene kant wil hij zich inzetten zodat een nieuweling zich welkom voelt, aan de andere kant wil hij ook geen therapeutische rol innemen.

**Samenvatting**

In de sector Groen worden vaardigheden als flexibiliteit, nauwkeurigheid, presentatie, inzicht in het werk en communicatieve vaardigheden van de jongeren gevraagd. De werkgevers gaven verder aan dat zij van Lijn5 Woldyne verwachten dat zij de jongere zó voorbereidt op het werk in deze sector, dat de werkgevers zelf de jongere zo min mogelijk hoeven te leren.

Ook verwachten de bedrijven in de sector Groen van Lijn5 Woldyne dat zij een voorselectie maken wat betreft de jongeren die in het bedrijf komen werken. De jongeren moeten passen in het bedrijf; zij moeten die vaardigheden bezitten die de sector van hen vraagt.

Het model INVRA-Arbeid was niet bekend bij beide werkgevers in de sector Groen. Wel konden zij zich aansluiten bij de vaardigheden die hierin genoemd worden.

De werkgevers noemden dat zij het op prijs zouden stellen wanneer zij op de hoogte gesteld zouden worden van de INVRA-Arbeid. Volgens hen kunnen ze op deze manier meer inzicht krijgen in de situatie van de jongere en zo aansluiten bij het leerproces van de jongere bij Lijn5 Woldyne. Zij passen de begeleiding namelijk aan op de mogelijkheden en mate van zelfstandigheid van de jongere.

Het verschilt per bedrijf, hoe het contact met Lijn5 Woldyne ervaren wordt; de een is tevreden over het contact en de frequentie ervan, de andere werkgever vindt dat er te weinig contact is.

Wat wel duidelijk werd, is dat het belangrijk is dat een medewerker van Lijn5 Woldyne zo nu en dan langskomt om te bespreken hoe het met de jongere gaat in het bedrijf. In deze evaluaties is het goed om de leerdoelen te bespreken.

Als aandachtspunt noemde een werkgever dat de jongeren naar zijn idee door Lijn5 Woldyne soms wat te veel beschermd worden; hier zou hij graag verandering in zien komen. Dit is inderdaad iets wat speelt binnen Lijn5 Woldyne: enerzijds wordt daar cliëntgericht gewerkt, waardoor de jongere soms teveel beschermt wordt. Anderzijds vinden een aantal medewerkers van Lijn5 Woldyne dat zij meer gefocust moeten zijn op het marktgericht werken, zoals werkgevers dat vragen van jongeren.

**2.2.7 Deelvraag 7**

**Welke arbeidsvaardigheden vraagt de werkgever in het vrije bedrijf van werknemers in de sector Productie en wat verwachten zij hierin van Lijn5 Woldyne?**

Voor het beantwoorden van deelvraag 7 is er een interview gehouden in de sector Productie. Een respondent van productiebedrijf ‘VMT Products’ was bereid om mee te werken aan het onderzoek.

Op het moment dat het interview plaatsvond waren twee stagiaires van Lijn5 Woldyne in dienst van VMT Products.

Beschrijving instelling en functie respondent

VMT Products is een internationale, industriële onderneming die zich sinds 1958 toelegt op productie en verkoop van technische producten. De respondent van het bedrijf betreft de directeur-eigenaar en is inmiddels negen jaar werkzaam bij dit bedrijf.

Werkzaamheden van de cliënt

In het interview werd verteld dat jongeren van Lijn5 Woldyne binnen VMT Products vooral bezig zijn met inpakwerk; daar begint het eigenlijk allemaal mee. Het bedrijf wil eerst inzichtelijk hebben hoe dit inpakwerk verloopt bij de jongere. Volgens de respondent is dit vrij simpel werk, maar het gedrag van de jongere kan op die manier goed in de gaten worden gehouden. Daarna wordt gekeken waar de mogelijkheden liggen van de jongere. Vaak wordt er na het inpakwerk montagewerk verricht. Dit houdt in dat producten worden geschuurd, geplamuurd en waar nodig worden gaatjes in de producten geboord. Tot slot worden producten gesorteerd. Dit is eigenlijk de normale gang van zaken. Bij uitzondering kan het zijn dat een jongere op een heftruck mag rijden. Maar daarbij wordt verteld: “Hier zijn we erg voorzichtig in, een heftruckrijbewijs alleen is niet genoeg, de jongere moet er ook mee overweg kunnen”. De respondent geeft verder aan dat ze het echt alleen bij productiewerk houden. Er is in het verleden een keer een jongere geweest die op kantoor mocht werken, maar dat kostte te veel tijd aan begeleiding en sturing. Benadrukt wordt wel dat dit ook aan de jongere zelf kon liggen. Maar in principe houdt de respondent het liever bij enkel productiewerkzaamheden voor de jongeren.

Begeleiding in het bedrijf

In de eerste week dat de jongeren komt werken binnen het bedrijf wordt er iemand aan de jongere gekoppeld waarmee hij goed overweg kan. Deze persoon loopt in de eerste week met de jongere mee en diegene is het vaste aanspreekpunt voor de jongere. De respondent gaf aan dat dit hun streven is, maar dat dit in praktijk niet altijd wordt gerealiseerd. Hij vertelde ook dat de jongere wel eens aan zijn lot wordt overgelaten. Dit komt volgens hem vooral doordat de voorman, dit is een leider op de werklocatie, zich niet verantwoordelijk voelt om de jongere te begeleiden. Zelf geeft de respondent ook aan dat de werknemers in het bedrijf niet opgeleid zijn om een jongere deskundig te kunnen begeleiden, waardoor begeleiding beperkt wordt tot een paar randvoorwaarden die geschept worden voor de jongere. Een voorbeeld hiervan is dat er gelet wordt op het niveau van taalgebruik: er worden geen moeilijke woorden gebruikt, of lastige vragen gesteld. Verder kan de omgeving van de jongere worden aangepast door bijvoorbeeld een luidspreker van de radio te verplaatsten, zodat de prikkels voor de jongere worden gereguleerd. Daarnaast wordt er duidelijkheid gecreëerd door, vooral in gesprekken, aan te geven wat de bedoeling is van de werkzaamheden en bij wie de jongere terecht kan met vragen. Daarnaast wordt het zelfvertrouwen van de jongere vergroot door aan te geven dat er foutjes gemaakt mogen worden, zolang er maar geen extreme psychische problemen een rol gaan spelen. Volgens de respondent kan een jongere zonder extreme psychische problemen dit werk aan met de begeleiding die aangeboden wordt. Wanneer dit niet het geval is, dan is de jongere volgens hem niet geschikt voor het vrije bedrijf. De respondent geeft aan dat er niet meer begeleiding mogelijk is dan wat er nu aangeboden wordt.

Vaardigheden- Vaardigheden die het bedrijf van belang acht

De respondent geeft aan dat vooral praktische vaardigheden binnen het bedrijf nodig zijn, maar dit zijn basale vaardigheden die binnen het bedrijf aangeleerd kunnen worden. Wat betreft de sociale vaardigheden worden vooral de ‘normale’ normen en waarden gevraagd van een jongere. Dit houdt in dat de jongere met vragen of opmerkingen zich meldt bij de voorman, niet schreeuwt of veel vloekt en netjes met mensen om gaat. Verder wordt verwacht dat de jongere zich 100% inzet naar kunnen. Volgens de respondent is er geen duidelijk leerplan, maar kan een jongere zich binnen het bedrijf een structuur aanwennen. Dit betekent dat de jongere werkervaring opdoet en ritmes aanleert, zoals ‘s ochtends op tijd uit bed gaan, ontbijten, op tijd de bus nemen, op tijd op het werk verschijnen en doorwerken tot vier uur ‘s middags. Arbeidshouding staat met stipt op één wanneer het gaat om vaardigheden binnen het bedrijf. “Het is belangrijk dat jongeren leren zelf aan het werk te gaan, wanneer ze de producten en gereedschappen hebben gekregen”, aldus de respondent.

Het zijn, volgens de respondent geen hoge eisen die in het werk gesteld worden aan de jongeren. Iedereen doet naar kunnen, maar er wordt wel verwacht dat de jongere op tijd komt. De respondent benadrukt dit met de woorden: “Wanneer er afgesproken is om acht uur met elkaar te beginnen, dan is het ook om acht uur en niet tien over acht”.

Het is nodig bij dit bedrijf dat de jongere tegen wat wisselingen kan. Er wordt maximaal 1 á 2 dagen hetzelfde werk gedaan, daarbij worden korte klussen steeds afgewisseld. Volgens de respondent kan daar niet iedereen tegen. In principe krijgt iedereen een kans om het te proberen, maar wanneer het niet lukt, zal de jongere moeten vertrekken.

- Vaardigheden die van belang zijn, gekoppeld aan de INVRA-Arbeid

*Lijn5 Woldyne*

Volgens een trajectbegeleider wordt de INVRA-Arbeid ingevuld op stage met de cliënt en de stagebegeleider. Ook wordt de INVRA-Arbeid meegenomen in de overdracht naar de werkplek. Daar wordt verder echter vooral gesproken over de algemene kwaliteiten en beperkingen en hoe daarmee omgegaan moet worden.

*VMT-Products*

Wanneer, tijdens het interview, samen met de respondent gekeken wordt naar de INVRA-Arbeid, komt hem de INVRA-Arbeid niet bekend voor. Hij weet niet goed hoe deze gebruikt wordt binnen een stage of werkplek. Maar de respondent gaf aan niet altijd bij het evaluatiegesprekken te zitten met iemand van Lijn5 Woldyne en met de jongere; dit doet de voorman. Wanneer er wordt gevraagd welke vaardigheden vooral van de INVRA-Arbeid overeenkomen met het bedrijf wordt er stiptheid, verantwoordelijkheid en initiatief genoemd. Verder geeft de respondent aan dat zij niet veel met deze methode kunnen, zo vertelde hij: “Voormannen zijn niet bevoegd om jongeren te beoordelen. Dat zijn toch pedagogische vaardigheden waar op gelet moet worden, dat kunnen wij niet”. Het bedrijf weet de leerpunten van de jongeren niet en hoeft dit volgens de respondent ook niet te weten. Wanneer het gedrag van de jongere goed genoeg is om er mee te werken dan is diegene welkom, anders is deze werkplek niet geschikt en kan de jongere vertrekken. De respondent vindt de methode erg theoretisch en benoemd dat het lastig is om op deze manier punten te meten. Volgens hem kan je hooguit iemand bijsturen of bijschaven. Maar hij vindt wel dat iedere jongere een plan van aanpak nodig heeft om iets te bereiken.

Contact met Lijn5 Woldyne

*Lijn5 Woldyne*

Tijdens de uitstroomfase hebben de trajectbegeleiders contact met de werkgever. Er gaat een uitgebreide rapportage over de cliënt naar de werkgever of het re-integratiebedrijf. De INVRA-Arbeid gaat ook mee. Tijdens stage wordt de INVRA-Arbeid ingevuld.

De persoonlijk begeleiders hebben wel eens contact met de werkgever, bijvoorbeeld om iemand ziek te melden.

Een arbeidstrainer geeft aan wel eens te overleggen over vaardigheden die naar aanleiding van een stage ingevuld zijn in de INVRA-Arbeid en die tijdens trainingen niet gezien worden bij de jongere.

*VMT-Products*

Voordat een jongere begint bij VMT Products vindt er volgens de respondent al een voorselectie van jongeren plaats binnen Lijn5 Woldyne. Daarbij benoemd hij dat Lijn5 Woldyne weet welke jongeren geschikt kunnen zijn voor VMT Products. Wanneer deze selectie heeft plaatsgevonden volgt er een gesprek met de jongere, de begeleider van Lijn5 Woldyne en de respondent zelf. Daarin worden afspraken gemaakt over de werkplek en krijgt VMT Products informatie over de jongere. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de beperking van de jongere. Vervolgens gaat de jongere het proberen op de werkvloer en komt de begeleiding van Lijn5 Woldyne nog zo nu en dan langs om een evaluatiegesprek te houden. Bij zo’n evaluatiegesprek zijn de voorman, de begeleider van Lijn5 Woldyne en de jongere aanwezig. De respondent vindt het prettig wanneer een begeleider van Lijn5 Woldyne de jongere nog in de gaten blijft houden, met name op het sociale gebied. Wanneer een jongere namelijk op het sociale vlak problemen ervaart, bijvoorbeeld in de thuissituatie of met leerpunten op het sociale vlak blijft zitten na het evaluatiegesprek, wil VMT Products dat Lijn5 Woldyne deze zorg op zich neemt. De respondent benoemd dat het moeilijk is om nazorg te geven aan de jongere; VMT Products bied volgens hem alleen werk en weinig sociale steun. Het ‘sociale gebeuren’ ligt volgens hem bij Lijn5 Woldyne. VMT Products probeert wel het eerste aanspreekpunt te zijn voor de jongere, maar wanneer zij niet verder komen met de jongere, dan wordt Lijn5 Woldyne ingeschakeld. Dit geldt ook voor het op tijd komen. Volgens de respondent worden jongeren 1 á 2 keer gewaarschuwd. Wordt dit niet opgepakt, dan komt Lijn5 Woldyne in beeld.

Verwachtingen richting Lijn5 Woldyne

De respondent heeft een aantal verwachtingen en aanbevelingen of verdere opmerkingen voor Lijn5 Woldyne. Allereerst wilde hij benadrukken dat hij de samenwerking met Lijn5 Woldyne prettig vindt verlopen. Het proces voordat de jongere daadwerkelijk komt kennismaken met het bedrijf vindt hij hierin goed. De informatieverstrekking over de beperkingen van de jongere is volgens de respondent niet nodig, want daar kunnen zij weinig mee. Er kan hooguit zorg gedragen worden voor enkele randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden (onder andere de begeleiding bij VMT Products) staan in bovenstaande paragraaf uitgewerkt.

VMT Products vindt het belangrijk dat de sociale zorg van de jongeren bij Lijn5 Woldyne blijft. Werk en privé gescheiden houden wordt daarin als reden genoemd. De voorman is niet bevoegd om veel sturing en begeleiding te kunnen geven. Daarbij vinden de voormannen het moeilijk om jongeren aan te spreken op hun gedrag. Een grapje moet op zijn tijd kunnen, maar na een aantal waarschuwingen moet het ook stoppen, anders wil de respondent graag dat een begeleider van Lijn5 Woldyne nog extra benadrukt dat er ander gedrag moet worden getoond, voordat het uit de hand loopt en de jongere weg moet.

De respondent geeft aan dat het voor de jongeren van Lijn5 Woldyne niet altijd makkelijk is om hun plek te vinden binnen het team. Hij gaf aan dat er veel groepsdruk is. Werknemers die goed zijn in het werk, worden gezien als de ‘leiders’. De werknemers dagen elkaar wel eens uit om bepaald gedrag te laten zien en er zo bij te kunnen horen. Hierdoor is het niet altijd de schuld van de persoon zelf dat hij negatief gedrag vertoont, maar is het een gevolg van de groepsdruk.

De respondent geeft aan weleens moeite te hebben om de regels voor de jongeren net zo strak te zetten als voor andere medewerkers. Als voorbeeld wordt het op tijd komen benoemd. Mensen van Lijn5 Woldyne komen net zoals andere medewerkers niet altijd op tijd. De respondent is dan soms geneigd om te denken: “ja, ja maar dat is er één van Woldyne”. Zelf vindt hij dit de grootste valkuil. Hij vertelde: “Mensen zijn geneigd hen te veel aan de hand mee te nemen, je hoeft niet altijd voorzichtig te doen, cliënten weten goed waar ze mee bezig zijn”. Daarbij richt de respondent zich ook op de eisen van de overheid. Hij vindt het goed dat de overheid strengere eisen gaat stellen aan de Wajong uitkering. Het maximale uit mensen halen, gebeurt volgens de respondent te weinig. VMT Products heeft nog maar weinig van de verschuiving in niveau en de eisen die gevraagd worden van mensen met een licht verstandelijke beperking gemerkt; volgens de respondent doen de cliënten gewoon mee met de rest.

Overige relevante informatie

De respondent gaf aan dat jongeren van Lijn5 Woldyne net zo worden behandeld als andere werknemers. De respondent vertelde dat hij binnen het bedrijf werk aanbiedt, waarbij jongeren zich moeten aanpassen aan dat werk en niet andersom. Een voorbeeld is dat er af en toe meer werkzaamheden te doen zijn waarbij een fijne motoriek of juist een grove motoriek nodig is. Wanneer blijkt dat jongeren bepaald werk niet kunnen doen en er zijn op dat moment geen alternatieven, betekent dit dat diegene niet ingeroosterd wordt. Dit geldt ook voor andere personeelsleden

Tot slot merkt de respondent op dat jongeren van Lijn5 Woldyne vaak last hebben van angst. Volgens hem ligt dit aan het verschil tussen het ‘wereldje’ bij Lijn5 Woldyne en de overstap naar de commerciële wereld. Dit wordt soms als een belemmering gezien, omdat die stap te groot kan zijn.

**Samenvatting**

De werkgever geeft aan dat vooral praktische vaardigheden binnen het bedrijf nodig zijn, maar dat dit basale vaardigheden zijn die binnen het bedrijf aangeleerd kunnen worden.

Verder verwacht de werkgever dat de jongere zich 100% inzet. Hij vertrouwd erop dat Lijn5 Woldyne een voorselectie maakt van jongeren, die goed passen binnen de sector Productie; de werkgever is hier tevreden over.

Arbeidshouding staat met stipt op één wanneer het gaat om vaardigheden die gevraagd worden binnen het bedrijf. Wanneer er wordt gevraagd welke vaardigheden vooral van de INVRA-Arbeid overeenkomen met het bedrijf wordt verantwoordelijkheid, stiptheid en initiatief genoemd. Volgens de werkgever komen de aangeleerde vaardigheden van Lijn5 Woldyne over het algemeen overeen met de vaardigheden die hij van de jongeren verwacht.

De werkgever geeft aan liever niet met de INVRA-Arbeid te werken, omdat dit te tijdrovend is. Wel is hij voor een andere vorm van evaluatie. Daarbij noemt hij het belang van het opstellen van een plan van aanpak voor de jongere.

De werkgever vindt het prettig wanneer een begeleider van Lijn5 Woldyne de jongere blijft begeleiden, met name op psychisch gebied.

De werkgever is er niet toe bereid meer randvoorwaarden te scheppen of begeleiding te bieden aan de jongeren; hij wil namelijk geen onderscheid maken tussen de jongeren van Lijn5 Woldyne en andere werknemers binnen zijn bedrijf.

3 Conclusies

**3.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zullen eerst de conclusies van elke deelvraag beschreven worden. Hierbij zijn de deelvragen 4 tot en met 7 vergeleken met de deelvragen 1 tot en met 3. De conclusies van de eerste drie deelvragen zijn gebaseerd op de informatie uit het dossieronderzoek en de interviews met de medewerkers van Lijn5 Woldyne. Dit wordt dan vergeleken met de informatie uit de interviews van de werkgevers.

Vervolgens wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstelling.

**3.2 Conclusies per deelvraag**

**3.2.1 Deelvraag 1: Het arbeidstraject**

*~De meningen van medewerkers van Lijn5 Woldyne, afgezet tegen de meningen van de werkgevers~*

Uit de interviews en uit het dossieronderzoek bleek dat Lijn5 Woldyne cliëntgericht werkt. De begeleiders van Lijn5 Woldyne nemen soms te veel over van de cliënt, waar de cliënt zelf ook de verantwoordelijkheid zou kunnen nemen, terwijl werkgevers de cliënten meer marktgericht benaderen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er een verschil is tussen de werkgevers en Lijn5 Woldyne, wat betreft de omgang en de eisen die aan de jongeren gesteld worden. Dit kan tot gevolg hebben dat de overstap van Lijn5 Woldyne naar een werkplek te groot is voor jongeren. Lijn5 Woldyne is zich hiervan bewust en dat kan een aanzet zijn om een balans te vinden tussen cliëntgericht en marktgericht werken.

De INVRA-Arbeid is over het algemeen een zorgvuldig ontworpen methode om de arbeidsvaardigheden van jongeren te evalueren. Medewerkers van Lijn5 Woldyne ervaren wel moeite met het zo betrouwbaar en objectief mogelijk invullen van de INVRA-Arbeid, waardoor lijkt dat het instrument niet eenduidig gebruikt wordt.

Werkgevers gaven aan geïnteresseerd te zijn in de INVRA-Arbeid, maar Lijn5 Woldyne neemt niet consequent de INVRA-arbeid mee naar stage en werkplekken van de jongeren, waardoor niet elke werkgever afweet van de INVRA-Arbeid en de methode waarmee Lijn5 Woldyne werkt. Dit kan tot gevolg hebben dat de werkwijze van Lijn5 Woldyne en de werkwijze van de werkgevers langs elkaar heen lopen.

*Cliënt: “We hebben de INVRA; daarmee wordt gekeken wat ik al kan en wat ik nog moet leren.”*

Wat betreft de overdracht lijkt er een discrepantie te bestaan tussen de bevindingen van Lijn5 Woldyne en die van de werkgevers: in de praktijk ontvangen de werkgevers niet die overdracht die Lijn5 Woldyne beoogd.

Het is een logische verwachting van Lijn5 Woldyne richting de werkgever dat zij randvoorwaarden scheppen voor de jongere. Gezien de beperkte mogelijkheden wat betreft de begeleiding die de werkgevers kunnen bieden, vraagt dit wel een realistische kijk van Lijn5 Woldyne op de verwachtingen die zij hebben van de werkgevers.

**3.2.2 Deelvraag 2: Afstemming arbeidstraject en woontraject**

*~De meningen van medewerkers van Lijn5 Woldyne, afgezet tegen de meningen van de werkgevers~*

Uit de interviews met de medewerkers van Lijn5 Woldyne blijkt dat er geen eenduidige afstemming is tussen het arbeids- en het woontraject. Er worden ook geen woontrainingen ingezet om het arbeidstraject te bevorderen.

Vanuit de interviews met de werkgevers blijkt de integratie wel van belang te zijn. De verwachtingen vanuit de werkgevers komen dus niet overeen met de uitvoering van het hulpverleningsproces bij Lijn5 Woldyne.

Vanuit de interviews met de werkgevers blijkt dat de transfer van vaardigheden naar de praktijk erg belangrijk is, maar meestal ook lastig voor de cliënten. Het is dus belangrijk dat Lijn5 Woldyne de jongeren leert hoe zij vaardigheden in de praktijk moeten brengen.

**3.2.3 Deelvraag 3: De keuze voor een sector**

*~De meningen van medewerkers van Lijn5 Woldyne, afgezet tegen de meningen van de werkgevers~*

Het lijkt niet duidelijk te zijn bij welke discipline binnen Lijn5 Woldyne precies de taak ligt om de cliënt te begeleiden in de keuze voor een sector.

Bij het maken van een keuze voor een sector spelen enerzijds de wensen van een jongeren een rol, anderzijds zijn eerder opgedane ervaring door de jongere, de kwaliteiten van de jongere en de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt factoren net zo belangrijk, zo niet belangrijker, bij deze keuze voor een specifieke sector.

*Cliënt: “Ik mag aangeven welke trainingen ik leuk vind en welke niet, daar houden ze wel rekening mee.”*

Voor de werkgevers heeft het een duidelijke meerwaarde wanneer de jongeren goed voorbereid zijn op de specifieke sector waarin ze gaan werken, vanwege de specifieke vaardigheden waar de werkgevers naar vragen. Het is dus belangrijk is dat de jongeren deze gevraagde vaardigheden aangeleerd krijgen. Het trainingspakket van de jongere wordt echter niet aangepast aan de gekozen sector. De reden hiervan is dat alle vaardigheden binnen alle trainingen aangeleerd kunnen worden; het maakt dan dus niet uit in welke training een jongere de vaardigheden aanleert. Maar daarmee blijft staan dat er binnen Lijn5 Woldyne weinig aandacht is voor het aanleren van vaardigheden die specifiek van toepassing zijn op de gekozen sector. De jongeren moeten alle vaardigheden aanleren, zonder nadruk op bepaalde vaardigheden die zij in hun toekomst extra nodig hebben. Er bestaat dus een discrepantie tussen de wens van de werkgevers ten aanzien van de voorbereiding en de voorbereiding zoals deze nu vorm krijgt.

**3.2.4 Deelvraag 4: De sociale werkvoorziening in de sectoren Groen en Productie**

*~Verwachtingen: zowel richting de jongeren, als richting Lijn5 Woldyne~*

De jongeren die tot nu toe bij de sociale werkvoorziening zijn binnengekomen, bezitten alle nodige vaardigheden, wat betekent dat de INVRA-Arbeid met de bijbehorende vaardigheden voldoende aansluit op de vaardigheden die de sociale werkvoorziening vraagt van de jongeren. De sociale werkvoorziening verwacht van Lijn5 Woldyne dat zij hiervoor een goede voorselectie maakt.

*Cliënt: “In de INVRA zie je wel punten waar je aan moet werken.”*

Er lijkt weinig verschil te bestaan tussen het niveau van de werkzaamheden bij de sociale werkvoorziening en bij het vrije bedrijf. De sociale werkvoorziening kan gezien worden als een vervolg op het arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne: de cliënten vervolgen er hun leerproces.

De overdracht van Lijn5 Woldyne naar Felua-groep zou nog zorgvuldiger kunnen, waarbij het erom gaat dat Lijn5 Woldyne voldoende informatie over de jongere verstrekt die voor Felua-groep van nut kan zijn.

**3.2.5 Deelvraag 5: Werkgevers uit het vrije bedrijf in de sector Zorg**

*~Verwachtingen: zowel richting de jongeren, als richting Lijn5 Woldyne~*

Vanuit de interviews met de werkgevers van de sector Zorg, kan geconcludeerd worden dat Lijn5 Woldyne met vaardigheden werkt die aansluiten bij de vaardigheden die nodig zijn in de genoemde sector. Enkele vaardigheden die van belang geacht worden, komen meer terug in de INVRA-Wonen. Het is dus belangrijk dat er een goede integratie is van het woontraject in het arbeidstraject.

Verder wordt het van belang geacht dat Lijn5 Woldyne de jongeren bewust voorbereidt op de specifiek gekozen sector. De jongeren moeten de specifieke vaardigheden aangeleerd krijgen die ze nodig hebben om in de sector Zorg te gaan werken. De vaardigheden uit de INVRA-Arbeid hoeven niet op het hoogste niveau behaald te zijn voordat de cliënt komt werken. Tijdens het werk is er ruimte om verder te ontwikkelen.

*Cliënt: “Ja, dat vind ik machtig mooi: werken met oude mensen!”*

Het is wel van belang dat Lijn5 Woldyne de jongeren selecteert op de kwaliteiten en vaardigheden die binnen de sector nodig zijn: een goede voorselectie is nodig.

Daarnaast wordt een goede overdracht van belang geacht, wat de werkgevers meer handvatten zou geven over hoe zij om moeten gaan met de specifieke cliënt.

Ook goed contact tijdens de stage- of werkperiode wordt als meerwaarde gezien. Hierbij is het van belang dat Lijn5 Woldyne de jongeren enerzijds in het oog moet houden, maar anderzijds ook los moet laten.

Tijdens de contactmomenten verwachten de respondenten dat ze op de hoogte gesteld worden van de INVRA-Arbeid, waardoor het leerproces bij Lijn5 Woldyne en het leerproces bij de werkgever, meer een geheel vormen.

**3.2.6 Deelvraag 6: Werkgevers uit het vrije bedrijf in de sector Groen**

*~Verwachtingen: zowel richting de jongeren, als richting Lijn5 Woldyne~*

De werkgevers in de sector Groen vragen van de jongen specifieke vaardigheden. Het is dus belangrijk dat Lijn5 Woldyne zich ervoor inzet om de jongeren die in een bepaalde sector willen werken, hierop voorbereiden door hen de bij de sector behorende vaardigheden aan te leren.

Daarnaast is het ook belangrijk dat Lijn5 Woldyne de jongeren selecteert op vaardigheden die in een specifieke sector worden gevraagd.

De vaardigheden die van de jongeren gevraagd worden, komen niet alleen terug in de INVRA-Arbeid, maar ook in de INVRA-Wonen. Bij het voorbereiden van de jongere op een sector, is het dus belangrijk dat Lijn5 Woldyne niet alleen gericht is op arbeidsvaardigheden uit de INVRA-Arbeid, maar ook op persoonlijke vaardigheden uit de INVRA-Wonen; een goede integratie van het woon- en het arbeidstraject is dus gewenst.

De werkgevers in de sector Groen verwachten van Lijn5 Woldyne een zorgvuldige, uitgebreide overdracht, waarin duidelijk uitgelegd wordt wat de beperkingen van de jongere zijn, wat deze beperking inhoudt en hoe hier het beste mee omgegaan kan worden. Het gaat hier dus om een warme overdracht en een stukje voorlichting vanuit Lijn5 Woldyne.

Daarnaast wordt het ook van belang geacht dat de INVRA-Arbeid van de jongere overlegt wordt met de werkgever wanneer een jongere daar gaat werken.

Tenslotte is het belangrijk dat een medewerker van Lijn5 Woldyne zo nu en dan langskomt om te bespreken hoe het met de jongere gaat in het bedrijf. Op deze manier blijft, in geval van stage, de werkgever op de hoogte van het leerproces van de jongere bij Lijn5 Woldyne en blijft Lijn5 Woldyne op de hoogte van het leerproces bij de werkgever. Daarnaast blijft er dan professionele begeleiding voor de jongere beschikbaar.

*Cliënt: “Je moet ineens naar een werkplek waar je vijf dagen in de week moet werken, dat is wel even wennen in het begin.”*

**3.2.7 Deelvraag 7: Werkgever uit het vrije bedrijf in de sector Productie**

*~Verwachtingen: zowel richting de jongeren, als richting Lijn5 Woldyne~*

De vaardigheden die de werkgever vraagt, komen in het algemeen overeen met de vaardigheden die aangeleerd worden bij Lijn5 Woldyne. Hierbij is het belangrijk dat Lijn5 Woldyne een goede voorselectie maakt van jongeren die geschikt zijn om in deze sector te werken.

Van belang is dat er contact blijft tussen Lijn5 Woldyne en de werkgever. Momenteel is de werkgever tevreden over het contact met Lijn5 Woldyne; als aanvulling in dit contact kan er een gezamenlijk plan van aanpak voor de cliënt opgesteld worden.

Daarnaast is het belangrijk dat Lijn5 Woldyne aandacht houdt voor de psychische gesteldheid van de jongeren, aangezien de werkgever deze extra begeleiding niet biedt. Lijn5 Woldyne verwacht echter van de werkgever dat hij de jongeren met een beperking wat extra begeleiding biedt, hierin bestaat dus een discrepantie.

**3.3 Beantwoording centrale vraagstelling**

Dit onderzoek is gestart met de volgende hoofdvraag:

*“In hoeverre sluit het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne aan op de verwachtingen van zowel de sociale werkvoorziening als het vrije bedrijf in de regio Epe, met als uitstroomrichtingen de sectoren Zorg, Groen en Productie?”*

Nu de deelvragen beantwoord zijn, kan antwoord gegeven worden op deze hoofdvraag. Dit wordt hieronder gedaan aan de hand van de conclusies van de deelvragen.

Als eerste kan gezegd worden dat de aansluiting van het arbeidstraject met de sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf goed lijkt te zijn. De werkgevers zijn tevreden over de jongeren die bij hen werken of gewerkt hebben. De werkgevers vertrouwen erop en verwachten van Lijn5 Woldyne dat zij een goede voorselectie maakt wat betreft de geschiktheid van de jongeren voor het werk. Op dit moment lijkt Lijn5 Woldyne een goede voorselectie te kunnen maken: de werkgevers vinden dat de meeste jongeren goed passen binnen het bedrijf.  
Daarnaast zijn, volgens de werkgevers, de vaardigheden die Lijn5 Woldyne hanteert in de INVRA-Arbeid herkenbaar en bruikbaar in het werk wat de jongere verricht. Verder blijkt dat de meeste bedrijven zich in willen zetten om de jongere een plek te bieden in de organisatie. Er wordt aandacht gegeven aan begeleiding, en werkzaamheden kunnen tot op zekere hoogte aangepast worden aan de jongere.

*Cliënt: “Ze begrijpen je hier bij Woldyne.”*

Echter, niet op alle gebieden sluit het arbeidstraject van Lijn5 Woldyne aan op de eisen van de werkgevers. Hieronder zijn enkele aandachtspunten geformuleerd.

*Omgang met jongeren*

Medewerkers van Lijn5 Woldyne gaven zelf al aan dat zij ‘te soft’ zouden zijn richting de jongeren. Lijn5 Woldyne werkt cliëntgericht, niet marktgericht. Dit komt niet overeen met de gedachtegang van werkgevers op de arbeidsmarkt. Zij denken namelijk wel marktgericht: jongeren moeten presteren en de werkzaamheden verrichten, anders kunnen ze niet in het bedrijf blijven werken. Er is dus een verschil in verwachting en benadering richting de jongeren tussen de werkgevers en Lijn5 Woldyne.

*Cliënt: “Als ik te laat kom, krijg ik daar weinig over te horen.”*

*Voorbereiding sector*

Jongeren worden in het arbeidstraject niet specifiek voorbereid op de sector waarin ze gaan werken. Werkgevers geven aan dat ze dit echter wel van belang vinden: er moet in de voorbereiding op het werk aandacht zijn voor vaardigheden die een jongere moet bezitten om in een specifieke sector te kunnen gaan werken. Concluderend kan gezegd worden dat de voorbereiding op de sector vanuit Lijn5 Woldyne, niet aansluit op de wensen van de werkgevers.

*Overdracht*

De werkgevers, behalve VMT Products, willen een uitgebreidere overdracht voordat de jongere komt werken. Zij verwachten meer informatie over de beperkingen en mogelijkheden van de jongere, zodat de begeleiding beter afgestemd kan worden op de problematiek van de jongere. Lijn5 Woldyne geeft te weinig informatie tijdens de overdracht, waardoor er wat mist in de aansluiting tussen Lijn5 Woldyne en de werkgevers.

*Cliënt: “Mijn baas verwachtte veel van mij; hij probeerde erachter te komen wat ik aankon.”*

*Contactmomenten tijdens stage of werk*

Enkele werkgevers vinden dat er structureel contactmomenten moeten zijn met trajectbegeleiders van Lijn5 Woldyne. Enerzijds is er behoefte aan intensiever contact, anderzijds geven werkgevers aan dat Lijn5 Woldyne jongeren moet loslaten. Het blijkt dat er bij Lijn5 Woldyne niet één lijn is in de frequentie van contactmomenten bij de werkgevers, terwijl hier vanuit de werkgevers wel behoefte aan is.

Tijdens contactmomenten willen de werkgevers op de hoogte gehouden worden van de INVRA-Arbeid van de jongere. Op die manier hopen zij meer inzicht te krijgen in de situatie van de jongere bij Lijn5 Woldyne. Daardoor denken de respondenten beter aan te kunnen sluiten bij het leerproces dat de jongere bij Lijn5 Woldyne doorloopt. Op dit moment voldoet Lijn5 Woldyne niet aan de verwachting van de werkgevers wat betreft het informeren over de INVRA-Arbeid.

*Integratie van woontraject in arbeidstraject*

Een aantal vaardigheden die werkgevers van belang achten staat beschreven in de INVRA-Wonen en niet in de INVRA-Arbeid. De arbeidstrainingen, die ingezet worden om vaardigheden aan te leren die nodig zijn in het werkveld, zijn echter alleen gericht op vaardigheden uit de INVRA-Arbeid en niet op vaardigheden uit de INVRA-Wonen. Daarnaast worden woontrainingen niet bewust ingezet om vaardigheden aan te leren die gebruikt kunnen worden in het werkveld. Geconcludeerd kan worden dat het van belang is dat Lijn5 Woldyne het woontraject integreert in het arbeidstraject.

*Cliënt: “Ik had in mijn werk moeite met ‘nee-zeggen’, ook op de groep vond ik dat moeilijk.”*

Slotconclusie

Terugkomend op de hoofdvraag kan gesteld worden dat het arbeidstraject grotendeels aansluit op de verwachtingen van de werkgevers, maar dat er op enkele specifieke onderwerpen verbetering kan plaatsvinden.

4 Aanbevelingen

**4.1 Inleiding**

In de beantwoording van de vraagstelling kwamen enkele aandachtspunten naar voren. Vanuit deze aandachtspunten zijn aanbevelingen voor Lijn5 Woldyne geformuleerd. Hieronder zijn deze uitgewerkt, uitgesplitst naar aanbevelingen die van toepassing zijn binnen Lijn5 Woldyne en aanbevelingen die van toepassing zijn in het contact van Lijn5 Woldyne met de werkgevers.

**4.2 Aanbevelingen**

**4.2.1 Aanbevelingen binnen Lijn5 Woldyne**

Lijn5 Woldyne kan meer marktgericht denken, waardoor zij meer aansluit op de verwachtingen van de werkgevers. Dit kan onder andere door jongeren meer uit te dagen, bijvoorbeeld door in een training een opdracht te geven zonder uitgebreide uitleg. Daardoor gaat de jongere meer zelf ontdekken hoe hij of zij, binnen zijn of haar eigen mogelijkheden, iets zelfstandig aan kan pakken.

*Cliënt: “Ik vond het fijn dat ik meer zelfstandig werd, ze geloven echt in me!.”*

Daarnaast is het van belang om jongeren te blijven wijzen op de toekomst; blijven vragen hoe de jongere bepaalde dingen later denkt te doen als hij echt aan het werk is. Hierbij is als aandachtspunt te noemen dat Lijn5 Woldyne het cliëntgericht werken niet los moet laten: het blijft een hulpverleningsinstelling. Er moet dus een balans gezocht worden tussen empathie tonen en zakelijk denken.

*Cliënt: “Ik zou het pas echt vervelend vinden als mijn baas mij belde als ik te laat was, als iemand van Lijn5 Woldnye het tegen me zegt, doet het me niet zoveel.”*

Lijn5 Woldyne kan de jongere meer specifiek voorbereiden op de sector waarin de jongere gaat werken. Jongeren moeten de specifieke vaardigheden aangeleerd krijgen die van belang zijn in een sector. Dit kan door gebruik te maken van de arbeidsprofielen van de verschillende sectoren. Deze arbeidsprofielen zijn nu voor enkele sectoren aanwezig, deze moeten up-to-date gemaakt worden, omdat deze gedateerd zijn. Daarnaast moeten er voor de overige sectoren nog arbeidsprofielen gemaakt worden, voordat deze bewust en met resultaat ingezet kunnen worden.

Bij het voorbereiden van de jongere op een sector, zou Lijn5 Woldyne niet alleen gericht moeten zijn op arbeidsvaardigheden uit de INVRA-Arbeid, maar ook op de vaardigheden uit de INVRA-Wonen. Een goede integratie van het woontraject in het arbeidstraject is hiervoor van belang. Dit kan bevorderd worden door meer verplichte en structurele overleggen in te voeren, waarin de integratie van beide trajecten besproken wordt. Daarnaast zouden woontrainingen bewuster ingezet moeten worden om vaardigheden die nodig zijn bij stage of werk aan te kunnen leren.

**4.2.2 Aanbevelingen in relatie tot de werkgevers**

Wat betreft de overdracht kan Lijn5 Woldyne meer informatie verschaffen over beperkingen en mogelijkheden van de jongeren aan de werkgevers. Hierdoor krijgen de werkgevers meer handvatten voor de begeleiding van de jongere.

Lijn5 Woldyne mag daarnaast verwachten dat de werkgevers open staan voor deze informatie en de randvoorwaarden zullen creëren om de jongere goed te begeleiden. Een aandachtspunt hierbij is dat de werkgevers pedagogisch niet vaardig genoeg zouden kunnen zijn om de jongeren op een juiste manier te begeleiden. Lijn5 Woldyne moet hierin dus wel realistisch kijken naar de mogelijkheden van de werkgevers.

Contactmomenten tussen Lijn5 Woldyne en werkgevers zouden meer structureel plaats mogen vinden, bijvoorbeeld maandelijks een gesprek. De frequentie van contact moet niet alleen gebaseerd worden op hoe het gaat met de jongere op stage, maar er moet ook rekening gehouden worden met de begeleidingsmogelijkheden en wensen van de werkgever. Buiten de structurele overlegmomenten moet Lijn5 Woldyne de werkgever meer initiatief geven in het leggen van contact, wanneer de werkgever dat nodig acht. Op deze manier wordt de jongere meer losgelaten, maar kan die wel de nodige begeleiding ontvangen.

Het zou goed zijn wanneer Lijn5 Woldyne de INVRA-Arbeid consequenter bespreekt met de werkgever, zodat die op de hoogte is van de leerpunten waaraan de jongere binnen Lijn5 Woldyne werkt. Zo kunnen leerpunten, waar de jongere zowel intern als extern aan werkt, op elkaar worden afgestemd. Als aandachtspunt hierbij is dat het niet van belang is om de volledige INVRA-Arbeid uitgebreid te bespreken, maar dat wel de belangrijkste vaardigheden besproken worden. Daarnaast is het goed om de INVRA-Arbeid opnieuw te bespreken met de werkgever, wanneer de trajectbegeleider deze heeft ingevuld aan de hand van de informatie van de werkgever. Hierdoor wordt de objectiviteit van het invullen van de INVRA-Arbeid beter gewaarborgd.

5 Discussie en evaluatie

**5.1 Discussie**

In de literatuurstudie, voorafgaand aan het onderzoek, kwamen al onderwerpen omtrent trends en veranderende wetgeving naar voren. Deze onderwerpen waren aanleidingen voor dit onderzoek. In het onderzoek zijn deze punten echter niet meer aan de orde gekomen, omdat dit onderzoek meer gericht is op het specifieke arbeidstraject bij Lijn5 Woldyne. Het onderzoek is dus vooral gericht op het micro- en mesoniveau. Dit neemt echter niet weg dat het macroniveau een rol speelt, daarom willen we hier in de discussie verder op ingaan. Hierin zullen ook de resultaten van het onderzoek een rol spelen.

Hansen (2010) heeft een artikel geschreven waarin verschillende ideeën over Wajongers naar voren komen. Het artikel begint met de zin: “Een Wajonger kan soms veel meer dan hij en zijn omgeving denken. Vakbonden willen dat bedrijven worden verplicht een aantal van hen aan te nemen”. In het artikel komen een aantal uitgangspunten naar voren waar een bedrijfsleider rekening mee moet houden, wanneer een Wajonger op de werkvloer terecht komt.

Volgens een personeelsmanager moet een bedrijfsleider en moeten collega’s open staan voor mensen met een beperking; dit betekent dat collega’s bereid moeten zijn iets extra’s te doen. Volgens haar kunnen Wajongers het normale tempo niet bijhouden. Staatssecretaris Paul van de Krom van Sociale Zaken en Werkgelegenheid sluit hierbij aan. Hij zou meer Wajongers op de werkvloer willen zien. Zijn uitgangspunt is: “Uitgaan van wat mensen wel kunnen in plaats van wat ze niet kunnen”. De vakbond AbvaKaboFNV doet daar een schepje bovenop: zij vinden dat werkgevers verplicht moeten worden gesteld om een minimumpercentage aan Wajongers aan te nemen.

Een jobcoach van re-integratie bureau Nederland Werkt denkt daar toch wat anders over. Volgens haar kan dit niet verplicht worden gesteld, omdat werkgevers energie moeten steken in de begeleiding van de Wajongers. Echter, niet iedereen wil en kan deze begeleiding geven.

De visies van mensen die met Wajongers werken lopen dus nogal uiteen. Duidelijk wordt dat overheidsinstanties vooral kijken naar de zakelijke kant en de mensen die dichter bij de Wajongers staan zich meer empathisch opstellen.

Een trend, beschreven is door Schuurman en Van der Zwan (2009), die ook al in de literatuurstudie van dit onderzoek aan bod kwam, is dat Nederland probeert om steeds meer een non-discriminerende benadering toe te passen, in plaats van de compenserende benadering die nu in Nederland toegepast wordt. Hieruit blijkt ook dat er steeds meer naar gestreefd wordt om mensen met een beperking zoveel mogelijk hetzelfde werk te laten doen als mensen zonder een beperking.

Werkgevers maken zich in eerste instantie niet zo druk om de oplossing van deze tweestrijd, wat voor hen het belangrijkst is: het werk moet gedaan worden. Dit blijkt wel uit een artikel uit de Stentor (2011) waarin naar voren komt dat het UWV tuinders helpt zoeken naar personeel. Aangegeven wordt dat de tuinders boos zijn, omdat Henk Kamp, minister van Sociale Zaken, pas in het uiterste geval werkvergunningen wil afgeven aan Roemenen en Bulgaren; volgens Kamp zijn er genoeg andere mensen beschikbaar om dat werk te doen. Hierbij doelt hij op mensen die onder de UWV vallen. De tuinders zijn meer geld kwijt wanneer zij deze mensen in dienst nemen, omdat zij vaak voor uitzendbureaus moeten betalen. Voor hen geldt eigenlijk vooral het marktdenken: voor zo min mogelijk geld, zo veel mogelijk arbeid.

Uit dit onderzoek bleek ook dat werkgevers bereid zijn om begeleiding te bieden aan Wajongers, zolang zij hier maar subsidie voor ontvangen. Wanneer het zou betekenen dat het meer geld zou kosten dan het zou opbrengen, is het voor de werkgevers niet aantrekkelijk meer om Wajongers aan te nemen.

En hoe zit het eigenlijk met de jongeren zelf? Voordat jongeren bij Lijn5 Woldyne kwamen, moesten zij altijd al op hun tenen lopen om mee te komen in deze maatschappij. Zij willen graag goed functioneren in deze samenleving, maar zij lopen telkens tegen hun beperking aan. Wanneer van hen geëist wordt dat zij moeten blijven presteren boven hun kunnen, zullen zij telkens gedesillusioneerd raken. De kans op uitval is dan ook groter. Er kan dan dus sprake zijn van een vicieuze cirkel.

Verder moeten jongeren met een verstandelijke beperking bij het vinden van een baan al een dubbele prestatie leveren; niet alleen moeten ze achterstand wegwerken op hun concurrenten, maar zij moeten ook nog eens bewijzen dat ze het werk kunnen doen wat de werkgever vraagt.

Alles bij elkaar is het, volgens ons, goed om uit te gaan van wat jongeren wel kunnen in plaats van te benadrukken wat zij niet kunnen: op deze manier worden de jongeren gestimuleerd. Dit betekent echter niet dat de beperkingen van de jongere vergeten moeten worden. De jongere heeft beperkingen en zal dus niet als reguliere werknemer kunnen functioneren. Hier zal de werkgever rekening mee moeten houden. Dit vraagt van de werkgever dus extra energie.

Hierbij is het belangrijk om een balans te zoeken tussen empathisch- en zakelijk denken. Enerzijds kunnen ook jongeren met een lichtelijk verstandelijke beperking hun steentje bijdragen in de maatschappij. Anderzijds is het belangrijk om empathie te tonen in begeleiding, zodat de jongeren, met extra randvoorwaarden, goed kunnen functioneren in het bedrijf.

Wij vinden het erg belangrijk dat ook jongeren met een beperking gewaardeerd en gestimuleerd worden. Wij zien de mens namelijk als waardevol en van daaruit zien we het belang om als mensen naar elkaar om te zien. Hierin hebben wij persoonlijk oog voor de ander als individu, maar ook voor de maatschappij als geheel; zij bestaat tenslotte uit individuen en wat er in de maatschappij gebeurt komt voort uit en heeft weerslag op het individu.

Volgens ons heeft de overheid ook een verantwoordelijkheid in het functioneren van Wajongers in bedrijven: zij moet een goede doorstroom blijven bevorderen. Zoals al bleek, is het hierin belangrijk dat de bedrijven subsidies ontvangen, zodat het voor hen geen verlies oplevert. Op deze manier blijft het voor de bedrijven aantrekkelijk om Wajongers aan te nemen.

Wat betreft het verplicht stellen van het aannemen van een minimumpercentage aan Wajongers, bestaat, volgens ons, het gevaar dat in bepaalde gevallen een werkgever eigenlijk niet bereid is om Wajongers te begeleiden en hier dan ook te weinig aandacht aan zal besteden. Ook kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de mate van kundigheid wat betreft de begeleiding. Volgens ons is ‘echtheid’ belangrijk; een Wajonger zal beter functioneren en zich beter op zijn plek voelen wanneer de werkgever echt bereid is om in de Wajonger te investeren. Daarom zouden wij ervoor willen pleiten dat er meer gedaan wordt aan enthousiasmering wat betreft het aannemen en begeleiden van Wajongers. Daarnaast lijkt het ons noodzakelijk om de informatievoorziening omtrent het bieden van begeleiding aan Wajongers te verbeteren. Hiervoor is al materiaal beschikbaar: CNV Jongeren en Vilans (2011) hebben bijvoorbeeld een uitgebreide e-brochure ontwikkeld: ‘Ik ben Harrie’. Aan de hand van deze e-brochure zouden begeleiders van Wajongers beter toegerust kunnen worden om licht verstandelijk beperkte jongeren te begeleiden.

Wij leven samen in deze maatschappij, daarom is het belangrijk dat er een plek is voor ieder individu, met of zonder beperking!

**5.2 Evaluatie van het onderzoek**

In deze paragraaf zal teruggekeken worden op het verloop van het onderzoek. Er zal gekeken worden naar de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Verder zal besproken worden hoe herhaling van het onderzoek plaats zou kunnen vinden.

Het onderzoek is uitgevoerd zoals beschreven staat in hoofdstuk 1. Alle respondenten zijn ook daadwerkelijk geïnterviewd. Dit betekent dat de geplande omvang van de steekproef en de daarbij beoogde representativiteit, zoals beschreven bij de methode, zijn gerealiseerd.

In de beoogde steekproeftrekking uit het team van Lijn5 Woldyne was het de opzet om vier arbeidstrainers te interviewen. Tijdens het uitvoeren van deze interviews bleek dat één van deze respondenten op dit moment geen arbeidstrainingen, maar woontrainingen geeft en daarnaast een rol heeft in het ontwikkelen van trainingen. Deze respondent heeft in het verleden wel arbeidstrainingen gegeven, waardoor er genoeg bruikbare informatie uit het interview is gekomen.

In dit geval was het dus niet belemmerend voor het onderzoek, maar het geeft wel aan dat het belangrijk is om vooraf te controleren of de respondent (nog steeds) de functie uitvoert die relevant is voor het onderzoek.

Tijdens de interviews met de werkgevers bleek dat de huidige samenwerking tussen Lijn5 Woldyne en de werkgevers divers is: een aantal werkgevers heeft nog wel cliënten van Lijn5 Woldyne binnen het bedrijf in dienst, bij andere werkgevers is dit al langere tijd geleden. Daarnaast blijkt uit de interviews dat er bij de meeste bedrijven maar één of twee jongeren van Lijn5 Woldyne stage gelopen of gewerkt hebben. De resultaten uit de interviews zijn dus gebaseerd op een minimaal aantal ervaringen van bedrijven met cliënten.

Het werd duidelijk dat deelvraag 1 veel beschrijft over de manier van werken binnen Lijn5 Woldyne. Dit is informatie dat voor het grootste deel bekend is bij de medewerkers van Lijn5 Woldyne. Het was daarom beter geweest wanneer deze informatie in de literatuurstudie aan bod was gekomen in plaats van bij deelvraag 1. Als Lijn5 Woldyne dit onderzoek zelf nogmaals uit wil voeren, zal zij uit kunnen gaan van de deelvragen 4 tot en met 7, mits er in de organisatie geen veranderingen hebben plaatsgevonden.

Bij vervolgonderzoek zou het, naar ons idee, interessant zijn om dieper in te gaan op de beleving van de cliënten en deze te onderzoeken. In dit onderzoek hadden we niet de mogelijkheden en tijd om een representatief onderzoek onder de jongeren uit te voeren. Wanneer dit wel gebeurd of in een vervolgonderzoek zal gebeuren, zal er een beter beeld ontstaan over hoe de jongeren de doorstroom naar het werkveld ervaren. Hierdoor zal beter benadrukt kunnen worden waar het knelpunt ligt, niet alleen vanuit de visie van de medewerkers, maar ook vanuit de visie van de cliënten die het hulpverleningsproces doorlopen hebben. Een dergelijk onderzoek zou een goede aanvulling zijn op een onderzoek als deze.

Daarnaast is het een mogelijkheid om in een vervolgonderzoek de regio van de te benaderen werkgevers te verbreden, dus buiten de regio Epe in gesprek gaan met werkgevers met wie Lijn5 Woldyne samenwerkt. Hierdoor zal een breder beeld ontstaan over de meningen van de verschillende werkgevers en kan Lijn5 Woldyne de hulpverlening aansluiten op alle uitstroommogelijkheden die de cliënten hebben.

Hierbij zou het ook interessant zijn om dit onderzoek ook uit te voeren onder de overige sectoren waarin jongeren kunnen gaan werken. Ook hiermee zal een breder beeld gevormd kunnen worden over de wensen en mogelijkheden van de werkgevers.

Literatuurlijst

**Boeken**

Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek.* Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.

Besseling,J. & Wevers, C. (2007). *Strengere keuring jonggehandicapten zinloos*. NRC, 4 september 2007.

Kröber, H. & Dongen, H. van (2003). *Mensen met een handicap en betaalde arbeid.* Soest: Nelissen.

Kwekkeboom, M.H., Boer, A.H. de, Campen, C. van & Dorrestein, A.E.G. (2006). *Een eigen huis… Ervaringen van mensen met verstandelijke beperkingen of psychiatrische problemen met zelfstandig wonen en deelname aan de samenleving.* Den Haag: SCP/AvansHogeschool/PON.

Nijgh, L. & Bogert, A. (2007). *Basisboek ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking.* Soest: Nelissen.

Plemper E. & Vliet, K.van (2003). *Community care:* *de uitdaging voor Nederland.* Utrecht, Verwey- Jonker Instituut.

Reed Business (2010). *Sociaal Info – juli 2010*. Amsterdam: Reed Business.

Schuurman, M. & Zwan, A. van der (2009). *Inclusie- Zeggenschap-Support* *op weg naar een samenleving waarin iedereen welkom is.* Apeldoorn: Garant.

Verhoeven, N. (2007). *Wat is onderzoek?* Hoofddorp: Boom Onderwijs.

Vliet, K. van (2004). *Toekomstverkenning ten behoeve van een beroepenstructuur in zorg en welzijn.* Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

**Websites**

Boskamp (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.boskamp-epe.nl/

CNV Jongeren en Vilans (2011).

Binnengehaald op 10 mei 2011 van: http://www.cnvjongeren.nl/whats-new/nieuws/artikel/42814/? tx\_ttnews%5Byear%5D=2010&tx\_ttnews%5Bmonth%5D=11&cHash=8f89307280

Felua Groep (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.feluagroep.nl/?site=feluagroep&catid=organisatie

Golfbaan Het Rijk (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.golfenophetrijk.nl/golfbanen/golfbaan-nunspeet.html

INVRA (2008).

Binnengehaald op 18 april 2011 van: http://www.invra.nl/

Rijksoverheid (2011).

Binnengehaald op 6 juni 2011 van: http://www.prinsjesdag2010.nl/archief/2008/miljoenennota/ rijksbegroting/pijler\_4

UWV (2010).

Binnengehaald op 22 november 2010 van: http://www.uwv.nl/wajong/

Van Triest BV (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.vantriestbv.nl/site/vantriest- profiel

Veluweborgh (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.veluweborgh.nl/index.php?page=Zorgcentrum-De-Speulbrink

VMT Products (2011).

Binnengehaald op 27 april 2011 van: http://www.vmt-products.nl/

**Artikelen**

Gertsen H. (2010, 13 december). *Wajonger kan met hulp aan de slag*. De Stentor, p.3.

Stentor (2011, 2 mei). *UWV helpt tuinders met het zoeken naar personeel*. De Stentor, p. 6.

**Overige bronnen**

Lijn5 Woldyne (2010). *Algemene folder van Lijn5 Woldyne.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2006). *Arbeidsprofielen diverse werksoorten.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2009). *Arbeidstrainingen binnen Lijn5 Woldyne.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2011). *Arbeidstraject – arbeidstraject voor moeilijk lerende jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking.* Opgevraagd op 20 februari 2011.

Lijn5 Woldyne (2004). *Handboek Lijn5 Woldyne.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2010). *Handboek training Groen&Dier.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2010). *Handboek training Productie.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2010). *Handboek training Zorg.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2010). *Handleiding INVRA-Arbeid.* Opgevraagd op 25 november 2010.

Lijn5 Woldyne (2010). *Lijn5 Woldyne. Trainingsinstituut voor moeilijk lerende jongeren en jongvolwassenen met een licht verstandelijke beperking*. Apeldoorn: Lijn5 Gelderland.

Lijn5 Woldyne (2010). *Richtlijnen voor Transfer.* Opgevraagd op 25 november 2010.