

Talent moet je benutten

Talent moet je benutten

***Meer doen met mogelijkheden van
deelnemers in doorstroomtrajecten van
dagbesteding naar werk***

Rapportage van het ontwikkeltraject Mogelijkheden Deelnemers

NIZW / Werk en Handicap
Mariëlle Cuijpers
Johan Timmer
Monique Spierenburg

Utrecht, maart 2004

© 2004 Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Auteurs Mariëlle Cuijpers, Johan Timmer en Monique Spierenburg

NIZW / Werk en Handicap

Postbus 19152

3501 DD Utrecht

Telefoon (030) 230 65575

Fax (030) 231 9641

Deze publicatie is te downloaden via: www.nizw.nl/werkenhandicap

Inhoudsopgave

INLEIDING	7
1 PROJECTOPZET.....	9
1.1 Aanleiding, doelen en vragen van het project	9
1.2 Beoogde opbrengsten.....	10
2 PROJECTUITVOERING.....	11
Inleiding.....	11
2.1 Opzet van het project	11
2.2 Werkwijze in het project.....	11
2.3 Verloop van het project	14
2.4 Aanvullende activiteiten	14
3 BESCHRIJVING VAN DEELNEMERS EN DOORSTROOMTRAJECTEN.....	17
3.1 De deelnemers	17
3.2 Stand van zaken trajecten in juni 2002	22
3.3 Inhoud trajecten	23
3.4 Stand van zaken trajecten in december 2003	24
3.5 Toekomstverwachting over arbeidsintegratie	25
4 BEVINDINGEN OVER DE FACTOREN.....	27
Inleiding.....	27
4.1 Capaciteiten deelnemer	27
4.2 Sociaal netwerk	29
4.3 Professioneel netwerk.....	30
4.4 Ondersteuning deelnemer	31
4.5 Fysieke omgeving	31
4.6 Regionaal netwerk	32
5 CONCLUSIE	33
BIJLAGEN.....	39

Inleiding

Het project *Mogelijkheden Deelnemers* is één van de ontwikkelactiviteiten die het NIZW de afgelopen twee jaar uitvoerde voor het meerjarig stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar betaald werk*¹ om deelnemers uit de AWBZ-dagbesteding te laten doorstromen² naar betaald werk³. In de afgelopen twee jaar volgden we 48 mensen met een beperking in hun trajecten naar betaald werk. De medewerkers van de zorginstellingen zijn een belangrijke schakel geweest bij de uitvoering van dit project. Zij hebben de deelnemers geselecteerd en tijd en ruimte vrijgemaakt voor gesprekken. Ieder half jaar spraken we met hun trajectbegeleiders met als doel inzicht te krijgen in de vraag welke factoren en welke aanpak het succes van individuele doorstroomtrajecten mede kan bevorderen.

In deze rapportage doen we verslag van het project *Mogelijkheden Deelnemers* en geven tevens enkele handreikingen ter bevordering van het succes van doorstroomtrajecten. In hoofdstuk 1 bespreken we achtergrond, doelen en vragen van het project en de beoogde opbrengsten. In hoofdstuk 2 beschrijven we het daadwerkelijke verloop van het project, in hoofdstuk 3 beschrijven we de deelnemers, het verloop van de doorstroomtrajecten en de toekomstverwachtingen. Hoofdstuk 4 gaat in op de invloed van verschillende factoren op de voortgang van het traject en hoofdstuk 5 is een concluderend hoofdstuk.

Het project heeft een schat aan informatie opgeleverd over trajecten naar werk voor mensen met een beperking. Het verslag is tevens bruikbaar voor zowel leidinggevendenden als uitvoerende medewerkers van zorginstellingen die niet aan het project hebben deelgenomen en voor medewerkers van organisaties als: begeleidwerkenorganisaties, scholen voor speciaal onderwijs, MEE-organisaties.

¹ Zie Otte Tanja, *Werken aan Doorstroom, eindverslag stimuleringsprogramma Doorstroom van dagbesteding naar werk*, NIZW 2004.

² Onder 'doorstroom' verstaan we in dit kader alle activiteiten die er op gericht zijn om deelnemers vanuit de AWBZ gefinancierde dagbesteding door te laten stromen naar vormen van betaald werk.

³ Onder betaald werk verstaan we ook verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid zoals via de nWSW, WIW of REA.

1 Projectopzet

1.1 Aanleiding, doelen en vragen van het project

In de *Projectvoorstellen vervolg stimuleringsprogramma Doorstroom van dagbesteding naar werk*, wordt de aanleiding van het project *Mogelijkheden Deelnemers* als volgt omschreven:

‘Deelnemers die al enige jaren gebruik maken van dagbesteding voor ouderen, of een andere vorm van dagbesteding, zijn nauwelijks op de hoogte van het aanbod en de instrumenten van arbeidsintegratie. Zij kennen hun eigen mogelijkheden niet en hebben meestal geen kans gehad om kennis te nemen van verschillende beroepsrichtingen en arbeidssituaties. De beeldvorming bij deelnemers, hun ouders en bij de begeleiding is vaak dat deze mensen niet kunnen doorstromen naar betaald werk. De vraag is of dit altijd terecht is’.⁴

Het project *Mogelijkheden Deelnemers* is vooral bedoeld om ‘goede voorbeelden’ van doorstroomtrajecten voor het voetlicht te brengen, zodat duidelijk wordt dat doorstroom vanuit de dagbesteding naar (betaald) werk voor deelnemers tot de mogelijkheden behoort. In de projectopzet van maart 2002 worden de doelstellingen als volgt geformuleerd:

‘Het project *Mogelijkheden Deelnemers* – waarin we willen samenwerken met instellingen in verschillende regio’s - willen we door middel van een serie casestudies van individuele trajecten met deelnemers:

- Aantonen dát doorstroom naar betaalde arbeid mogelijk is;
- Expliciteren op welke manieren en onder welke voorwaarden doorstroom mogelijk is.

De centrale vraag in het project is welke factoren en welke aanpak het succes van individuele doorstroomtrajecten bevorderen. Deze centrale vraag operationaliseren we in de volgende concrete vragen:

- a. Welke activiteiten gericht op de deelnemer moeten tijdens het traject worden ondernomen om de kans op succes te vergroten?
- b. Welke factoren gedurende het traject belemmeren de kans op succes?
- c. Op welke wijze kunnen belemmerende factoren gereduceerd of opgelost worden?’⁵

Bij het onderzoeken van de vragen maakten we vooraf een onderscheid tussen verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op doorstroom: de deelnemer, zijn sociale netwerk, zijn professionele netwerk, de samenwerking tussen verschillende instanties, wet- en regelgeving en werkgevers.

De verzamelde informatie zou uiteindelijk inzicht dienen te geven in de volgende vier onderwerpen:

⁴ Otte, Tanja, *Rapportage inventarisatie Projectperiode oktober 2000 t/m augustus 2001*, NIZW 2001, p. 46.

⁵ Timmer, Johan en Spierenburg Monique, *Projectopzet Mogelijkheden Deelnemers, Werk en Handicap* NIZW, maart 2002, p. 1-2.

Deelnemer:

Welke deelnemers komen in aanmerking voor een traject naar betaald werk? Zijn er bepaalde deelnemerskenmerken die mogelijk op voorhand bevorderend dan wel belemmerend of contra-indicatief werken voor de slaagkans van een traject? Op grond van welke kenmerken van deelnemers kan men de slaagkans van een traject voorspellen?

(Rand)voorwaarden

Welke (rand)voorwaarden zijn van belang bij de start van een traject? Zijn er bepaalde (rand)voorwaarden bij de start, die het verloop van een te starten traject bevorderen dan wel belemmeren of zelfs een contra-indicatie zijn? Bij randvoorwaarden denken we aan factoren als de beschikbaarheid van bepaalde vormen van ondersteuning (bijvoorbeeld scholing), het sociale netwerk van een deelnemer, zijn professionele netwerk, de samenwerking tussen verschillende instanties, wet- en regelgeving, houding en opvattingen van werkgevers.

Slagingskansen van trajecten

In welke werksoorten maken deelnemers de meeste kans op een betaalde baan? In wat voor soorten dienstverbanden maken deelnemers de meeste kans succesvol terecht te komen? Wat is de meest passende omvang van de aanstelling, gegeven de mogelijkheden van deelnemers. Wat zijn – naast betaald werk – mogelijk andere uitkomsten van trajecten?

Bevorderen van doorstroom

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan op grond van de bevindingen in een traject om de doorstroom van de deelnemer verder te verbeteren dan wel de bereikte resultaten op de langere duur te consolideren?

1.2 Beoogde opbrengsten

De informatie die het project oplevert kan een inspiratiebron zijn voor trajectbegeleiders en de organisaties waar zij werkzaam zijn. Zij kunnen uit de voorbeelden putten om zelf vorm en inhoud te geven aan doorstroom van dagbesteding naar betaald werk.

Bij aanvang van het project werden de volgende opbrengsten voorzien.

1. Een eindrapport, waarin het project en de uitkomsten daarvan worden verantwoord.
2. Promotiemateriaal zoals bijvoorbeeld bijdragen aan de nieuwsbrief, een videopresentatie en / of een publicatie met aansprekende casuïstiek die voor uitvoerders als inspiratiebron kan gelden;
3. Instructiemateriaal zoals een brochure of handboek voor uitvoerders, waarin richtlijnen worden gegeven op grond waarvan zij individuele trajecten naar betaald werk kunnen opzetten en uitvoeren.

Deze publicatie is het onder punt 1. genoemde eindrapport, waarin we in hoofdstuk 2 ook zullen verantwoorden welke van de andere beoogde opbrengsten en welke van tevoren niet voorziene opbrengsten zijn gerealiseerd.

2 Projectuitvoering

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we in paragraaf 1 de opzet, in paragraaf 2 de werkwijze en in paragraaf 3 het verloop van het project. Aanvankelijk was het project gericht op het in beeld brengen van 48 trajecten naar betaald werk van mensen met een beperking. Gedurende de afgelopen twee jaar heeft het project bovendien ook extra opbrengsten opgeleverd, die van tevoren niet voorzien waren. In paragraaf 4 vatten we deze extra opbrengsten samen.

2.1 Opzet van het project

Het project is in drie fasen uitgevoerd.

Fase 1: Voorbereiding

Deze liep van januari tot en met mei 2002. In deze fase werd ondermeer een projectplan geschreven, werden contacten gelegd met instellingen die geïnteresseerd waren in deelname aan het project en werd een onderzoeksopzet gemaakt.

Fase 2: Uitvoering

Deze startte in juni 2002 met de eerste ronde interviews in de 8 deelnemende instellingen. In elke organisatie werden de trajectbegeleiders van steeds 6 deelnemers (deelnemers) geïnterviewd. In december 2002, januari 2003, juni 2003 en december 2003 werden opnieuw interviews gehouden om het verdere verloop en de resultaten in de verschillende trajecten in beeld te brengen.

Fase 3: Afsluiting

Deze startte in november 2003 met het analyseren van het verloop van de trajecten en het maken van voorlopige casusbeschrijvingen en vond zijn afronding in de publicatie van de onderhavige projectrapportage (maart 2004).

Het projectteam dat de werkzaamheden vanuit het NIZW uitvoerde bestond aanvankelijk uit twee medewerkers: Johan Timmer (projectleider) en Monique Spierenburg. In mei 2002 werd het team uitgebreid met één medewerker: Mariëlle Cuijpers. Spierenburg en Cuijpers waren verantwoordelijk voor het interviewen van de trajectbegeleiders en voor de verslaglegging van de interviews.

2.2 Werkwijze in het project

Werving instellingen en selectie van deelnemers

Naar aanleiding van oproepen in de nieuwsbrief *Doorstroom van Dagbesteding naar Werk*⁶ hebben meerdere organisaties interesse getoond in deelname aan het project. Na het voeren van oriënterende gesprekken met deze organisaties in april en mei 2002, waarin doel, opzet en verwachte investeringen door de betreffende organisatie werden toegelicht, hebben uiteindelijk 8 instellingen⁷ hun medewerking toegezegd. Afspraken tussen het NIZW en de deelnemende organisaties zijn schriftelijk vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.⁸ Eén organisatie, die aanvankelijk wel belangstelling had,

⁶ Nieuwsbrief van het stimuleringsprogramma: nummer 5, 2001 en nummer 6, 2002.

⁷ Zie bijlage 1 voor een overzicht van de deelnemende instellingen.

⁸ Zie bijlage 2.

gaf uiteindelijk de voorkeur aan het afronden van een aantal interne ontwikkelingen, waardoor werkzaamheden voor het project voorlopig niet in te plannen waren.

Elk van de 8 organisaties heeft op grond van door het NIZW opgestelde criteria 6 deelnemers geselecteerd, van wie het traject in anderhalf jaar op vier momenten in beeld zou worden gebracht. Deze criteria zijn als volgt omschreven⁹:

- Deelnemer heeft een verstandelijke en/of lichamelijke beperking (jonggehandicapt);
- Deelnemer heeft reeds 3 tot 5 jaar een vorm van AWBZ-gefinancierde dagbesteding;
- Deelnemer heeft op dit moment arbeidsmatige dagbesteding;
- Deelnemer heeft de wens en is gemotiveerd om in de toekomst betaald te gaan werken buiten het activiteiten centrum.

Naast deze criteria hebben we gevraagd te streven naar een evenwichtige verdeling van deelnemers in de zin van man/vrouw, allochtoon/autochtoon, deeltijds (bijvoorbeeld deeltijd-AWBZ dagbesteding in combinatie met deeltijd-SW-dienstverband) of voltijds werk. We verwachtten op voorhand dat een traject van een deelnemer - dat start op het activiteiten centrum en idealiter eindigt met betaald werk - in werkelijkheid veel langer duurt dan de voor de uitvoeringsfase van het project geplande anderhalf jaar. Om toch voldoende inzicht te krijgen in alle fasen van een traject, hebben we de instellingen gevraagd niet alleen deelnemers te selecteren die helemaal aan het begin van het traject staan, maar ook deelnemers met wie men al langere tijd bezig is en deelnemers die halverwege het traject zijn of mogelijk in de komende anderhalf jaar komen tot de afronding van het traject.¹⁰

Informatieverzameling

De informatieverzameling¹¹ over de verschillende trajecten vond plaats via interviews met begeleiders die deelnemers ondersteunen in het traject naar werk. We hebben gekozen voor het interviewen van begeleiders omdat we verwachtten dat zij vanuit hun betrokkenheid een goed overzicht hebben van de inhoud en het verloop van een traject. We hebben ook overwogen deelnemers en bijvoorbeeld hun verwanten te interviewen. Gezien de beschikbare tijd hebben we hiervan moeten afzien. We waren van mening dat het interviewen van de betrokken begeleiders voldoende informatie zou opleveren om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden.

We planden voor elk traject 4 interviews: juni en december 2002, juni en december 2003. Op deze manier wilden we zicht krijgen op:

- a. De persoon van de deelnemer;
- b. Het verloop van het traject en de factoren die daarop van invloed zijn;
- c. De uitgevoerde activiteiten tijdens het traject en de resultaten daarvan;
- d. De prognose met betrekking tot het toekomstige verloop en de verwachte uitkomsten van het traject (naar verwachting zal het traject voor de deelnemer nog een tijd doorlopen op het moment dat het NIZW haar projectactiviteiten stopt);
- e. De organisaties die bij (onderdelen van) het traject waren betrokken en de specifieke bijdrage die geleverd is door elk van deze organisaties.

⁹ De selectiecriteria zijn gebaseerd op de inventarisatie die is uitgevoerd voor het stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar werk*, zie: Otte 2001.

¹⁰ De groep deelnemers is inderdaad breed samengesteld, maar er is geen sprake van een evenwichtige verdeling, zie ook hoofdstuk 3.

¹¹ Zie bijlage 3 voor een uitgebreid overzicht van de voorgenomen informatieverzameling, zoals in mei 2002 toegestuurd aan de trajectbegeleiders.

In elke instelling was er voor het NIZW een vaste contactpersoon. Deze persoon selecteerde de deelnemers en heeft de betrokken begeleiders geïnformeerd en bereid gevonden deel te nemen aan het project. De contactpersoon was ook degene die op de interviewdagen ervoor zorgde dat afspraken met de begeleiders werden gemaakt voor de tijd waarop het interview zou plaatsvinden.

In de interviews werden vragen gesteld over de volgende thema's¹²:

1. Capaciteiten van de deelnemer
2. Sociaal netwerk
3. Professioneel netwerk
4. Ondersteuning
5. Fysieke omgeving
6. Regionaal netwerk
7. Andere factoren

Steeds is aan de begeleiders gevraagd:

- In welke mate wordt de factor gezien als bevorderend, belemmerend of neutraal in het traject op weg naar werk?
- Welke interventies zijn in de afgelopen periode verricht, met welk doel en met welke resultaten (tot op dat moment)?
- Welke interventies staan voor de komende periode gepland, met welk doel?

Bij de eerste interviewronde in juni 2002 is naast bovengenoemde informatie ook meer specifiek informatie gevraagd over:

- De persoon van de deelnemer; door middel van een deelnemerprofiel dat door de instelling vooraf werd toegestuurd.
- De betrokken organisatie; door middel van jaarverslagen, brochures en websites.

Bij de laatste interviewronde in november / december 2003 is – naast genoemde vragen – voor elk gevolgd traject een conceptbeschrijving besproken van het verloop en de uitkomsten van het traject tot op dat moment. Het concept is voorgelegd aan de betrokken begeleider met de vraag of het beeld klopte en volledig was en of er aanvullingen of actualisering nodig was.

De interviews over elk traject werden gehouden als 'open gesprek' naar aanleiding van bovengenoemde thema's. De interviewer zorgde ervoor dat op grond van open vragen en met doorvragen alle thema's besproken werden en dat daarbij zowel heden, verleden als toekomst aan de orde kwam. Elk interview duurde gemiddeld één tot anderhalf uur. Op deze manier kregen we één keer per half jaar een beeld van de stand van zaken, de voortgang én de geboekte resultaten van in totaal 48 trajecten.

We hebben 'vanaf de zijlijn' kunnen meekijken naar het verloop van trajecten. Op deze manier hebben we een eerste beeld gekregen van de factoren die een rol spelen in deze trajecten, van de vragen waarmee trajectbegeleiders worstelen en van de manieren waarop deelnemers zich ontwikkelen in de richting van arbeidsintegratie.

¹² Voor een nadere omschrijving zie bijlage 3.

Van de voortgang van elk traject is door het NIZW een verslag gemaakt. Elk verslag wordt afgerond met onder meer een omschrijving van één of meer leerpunten die het traject heeft opgeleverd voor de trajectbegeleider.¹³

2.3 Verloop van het project

Tijdinvestering en planning interviews

Het project *Mogelijkheden Deelnemers* is in algemene zin volgens plan uitgevoerd. Na de voorbereidingen is in juni 2002 de eerste ronde interviews gehouden met trajectbegeleiders in de 8 verschillende organisaties. Aanvankelijk zijn we uitgegaan van een tijdinvestering van 2 uur per interview en werden de zes interviews per organisatie verdeeld over twee werkdagen. Voor de eerste interviewronde bleek dit een goede planning te zijn. Tijdens de tweede interviewronde bleek echter gemiddeld een uur tot anderhalf uur per interview voldoende te zijn om het verloop van het traject op hoofdlijnen in beeld te krijgen. Het bleek daarom in sommige organisaties mogelijk te zijn alle interviews op één werkdag te plannen. Bij de derde en vierde ronde bleek dit ook een goede planning. In een enkel geval bleek toch een tweede dag voor de interviews nodig te zijn. Dit had vooral te maken met de ruimte in de agenda's van de trajectbegeleiders.

In verband met feestdagen en vakanties zijn we in de uitvoering enigszins afgeweken van de oorspronkelijke planning. De tweede en vierde ronde interviews werden gepland in december 2002 en december 2003. De tweede ronde heeft echter plaatsgevonden in januari 2003 en de vierde in november en de eerste helft van december 2003. De eerste en derde ronde vond, op een enkele uitzondering na wegens vakanties, wel plaats zoals gepland: in juni 2002 en juni 2003.

Samenwerking met instellingen

Lopende het project hebben zich geen onverwachte gebeurtenissen voorgedaan. De afspraak dat binnen elke organisatie één functionaris contactpersoon was en voor de NIZW-medewerkers de interviews plande, bleek zeer goed te werken. Juist daarom kon vlot en enthousiast doorgewerkt worden. Voor geïnterviewde trajectbegeleiders bleek deelname aan het project een meerwaarde te hebben. Zij zeiden niet alleen de mogelijkheid te hebben informatie te geven over hun deelnemers. Veel belangrijker nog vonden zij dat ze de gelegenheid kregen eens te praten met een derde over hun werk en de vragen die zij naar aanleiding daarvan hadden.

2.4 Aanvullende activiteiten

Bij aanvang van het project werden – naast het onderhavige projectverslag – een aantal meeropbrengsten van het project omschreven. Eerder omschreven we die al als:

- Promotiemateriaal zoals bijvoorbeeld bijdragen aan de nieuwsbrief, een videopresentatie en / of een publicatie met aansprekende casuïstiek die voor uitvoerders als inspiratiebron kan gelden;
- Instructiemateriaal zoals een brochure of handboek voor uitvoerders, waarin richtlijnen worden gegeven op grond waarvan zij individuele trajecten naar betaald werk kunnen opzetten en uitvoeren.

¹³ De verslagen zijn gebundeld en voor belangstellenden opvraagbaar bij NIZW / Werk en Handicap: Cuijpers M., Spierenburg S. en Timmer J., *Talent moet je benutten, Casusbeschrijvingen van het ontwikkeltraject Mogelijkheden Deelnemers*, NIZW 2004.

Nieuwsbrief

Lopende het project is in de nieuwsbrief *Doorstroom van dagbesteding naar werk* gerapporteerd over de start en het verloop van het project, te weten in de nummers: 7 (mei 2002), 10 (maart 2003) en 14 (maart 2004). Bovendien is in twee nieuwsbrieven een interview met een deelnemer gepubliceerd, het eerste interview staat in nummer 10 (maart 2003) en het tweede in nummer 13 (december 2003).¹⁴

Publicaties in Markant

In 2002 is contact gelegd met journalist Max Paumen en *Markant* – maandblad voor de gehandicaptenzorg - met de vraag of er belangstelling was voor een serie korte portretten van een aantal deelnemers aan het project. Dit contact heeft geresulteerd in een reportage rond vier deelnemers in vier verschillende organisaties. De reportage bestond uit één artikel in *Markant* nummer 2 (maart 2003) jaargang 8, waarin alle deelnemers werden voorgesteld. Daarna volgde elke maand een korte bijdrage met foto over steeds één deelnemer in de nummers 3 (april 2003), 4 (mei 2003), 5 (juni 2003) en 6 (juli 2003) en een slotartikel over de vier deelnemers in nummer 1 (februari 2004) jaargang 9.¹⁵

Voorlichting

Naast de genoemde portretten heeft het NIZW naar aanleiding van *Mogelijkheden Deelnemers* een voorlichtende en ondersteunende functie gehad naar organisaties, zowel de organisaties die meededen aan het project, als andere niet-deelnemende organisaties. Voorlichting werd telefonisch en een enkele keer ter plaatse gegeven door beantwoording van gerichte vragen. Enkele malen is voorlichting over het project gegeven in de vorm van een interne themamiddag over onderwerpen die samenhangen met het opzetten van trajecten naar betaald werk. Deze middagen werden verzorgd bij Odibaan in Purmerend (assessment) en TriAde (bevorderen van doorstroom en het trainen van vaardigheden).

Publicatie handboek

Op vraag van Elsevier, de uitgeverij van het *Handboek Mogelijkheden*, is een hoofdstuk geschreven waarin beschreven wordt op welke wijze trajecten gericht op arbeidsintegratie kunnen worden opgezet. De titel van deze bijdrage is *Arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke beperking* (Timmer, Spierenburg en Cuijpers, 2003). Het hoofdstuk hebben we geschreven op grond van de bevindingen in het project *Mogelijkheden Deelnemers*. Als meelezers van het artikel hebben Corine van de Burgt en Florrie van der Kamp van de Stichting AGO, één van de deelnemende organisaties, de tekst van kritisch commentaar voorzien.

Themamiddag voor deelnemende trajectbegeleiders

Gemotiveerd door de interesse van de trajectbegeleiders om hun ervaringen met doorstroomtrajecten te bespreken (zie paragraaf 2.3) hebben we besloten om als extra activiteit een themadag te organiseren voor deelnemende trajectbegeleiders uit alle organisaties. Deze themadag vond op 30 oktober 2002 plaats bij het NIZW in Utrecht. Uitwisseling van kennis en ervaringen met het opzetten van trajecten gericht op doorstroom tussen begeleiders onderling was het belangrijkste doel. Het NIZW heeft daartoe een kader aangereikt in de vorm van werkgroepen die gericht met casuïstiek aan

¹⁴ Zie bijlage 4 voor de artikelen.

¹⁵ Zie bijlage 5 voor de artikelen.

de slag moesten. Van deze themadag heeft het NIZW een verslag¹⁶ gemaakt en toegezonden aan alle deelnemers.

Landelijke studiemiddag

Op 7 oktober 2003 heeft NIZW / Werk en Handicap een landelijke studiemiddag verzorgd met als titel *Trajecten naar werk, knelpunten in de praktijk*. Ook deze studiemiddag is georganiseerd naar aanleiding van de bevindingen in het project, maar niet als onderdeel van het project. De motivering werd gevonden in de constatering van veel trajectbegeleiders in de deelnemende organisaties, dat zij veel behoefte hebben aan deskundigheidsbevordering, in de vorm van informatie en uitwisseling met collega's uit andere organisaties. Anders dan de bijeenkomst op 30 oktober 2002 werden voor deze middag ook uitnodigingen verstuurd aan organisaties die niet deelnamen aan *Mogelijkheden Deelnemers*. Na een plenaire inleiding over het thema 'arbeidsintegratie' konden de deelnemers aan de middag 5 verschillende workshops volgen:

1. Het betrekken van het sociale netwerk (verzorgd door Ronald Verduijn van het Centrum voor Loopbaanbegeleiding van Syndion te Gorinchem).
2. Kennisoverdracht en afstemming (verzorgd door Henk Loman van Zozijn te Zutphen).
3. Planmatig werken (door Trudy van Zetten en Marijke van de Water van het Bureau Voorwerk Sherpa te Baarn / Hilversum)
4. Leren van werknemersvaardigheden (door Karin Dekker van Molendrift te Groningen).
5. Inschatten van mogelijkheden deelnemers (door Nico Pakvis van STAM BV te Heerenveen).

Van de studiemiddag is een verslag gemaakt en toegestuurd aan alle deelnemers van de dag.¹⁷

Video en instructieboek

Reeds in de voorbereidende fase is besloten dat de overige meeropbrengsten (film en boek) alleen gerealiseerd zouden kunnen worden met extra financiering. Daarom is een projectopzet met bijbehorende begroting voor een projectsubsidie ingediend bij VWS met als doel het ontwikkelen van een video-demonstratieband over het opzetten en uitvoeren van doorstroomtrajecten en een daarbij behorend instructieboek. In januari is een begin gemaakt met de uitvoering van dit project. Vooralnog gaan we er vanuit dat de eindproducten in oktober 2004 gerealiseerd zijn.

In het volgende hoofdstuk wordt verder ingegaan op de opzet en het verloop van de doorstroomtrajecten.

¹⁶ Timmer, Johan e.a. *Verslag bijeenkomst Mogelijkheden Deelnemers*, NIZW / Werk en Handicap, 30 oktober 2002.

¹⁷ Mulder, Anneke en Spierenburg Monique, *Trajecten naar werk, knelpunten in de praktijk*, NIZW / Werk en handicap, 7 oktober 2003. Het verslag is ook voor een breder publiek beschikbaar gesteld in de vorm van een zogeheten PDF-bestand, dat gratis is te downloaden van de internetsite www.nizw.nl/werkenhandicap.

3 Beschrijving van deelnemers en doorstroomtrajecten

In dit hoofdstuk beschrijven we in grote lijnen de deelnemers, hun wensen en verwachtingen, hoe de deelnemers en de trajecten zich de afgelopen twee jaar hebben ontwikkeld en wat de toekomstverwachtingen over de trajecten zijn. Zoals eerder aangegeven (paragraaf 2.2) zijn de 48 individuele casusbeschrijvingen in een aparte uitgave gebundeld.

3.1 De deelnemers

Uiteindelijk doen aan de start 47 in plaats van de geplande 48 deelnemers mee. In één instelling zag men voorlopig af om te starten met een traject voor een deelnemer met ernstig meervoudige beperkingen. Leidinggevenden van de instelling verschilden van inzicht of een dergelijk traject wenselijk was. Het traject voor deze deelnemer is alsnog gestart in het voorjaar van 2003 en vanaf de derde interviewronde is met de begeleider over dit traject gesproken. De deelnemer is een half jaar na de start van het traject, in het najaar van 2003, op 38-jarige leeftijd overleden. Zijn deelname aan het project is meegenomen in de cijfers die hierna worden gepresenteerd.

Leeftijd en geslacht

De groep deelnemers waarvan het traject is gevolgd bestond uit 28 mannen en 20 vrouwen, in de leeftijd van 20 tot 44 jaar.¹⁸ De leeftijdsverdeling is zichtbaar in tabel 1. De grootste groep deelnemers was tussen de 20 en 30 jaar oud (26 deelnemers).

Tabel 1

Leeftijd	Aantal deelnemers
20 – 25 jaar	16
25 – 30 jaar	10
30 – 35 jaar	9
35 – 40 jaar	6
40 – 45 jaar	7
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

Inschatting van mogelijkheden

Tijdens de eerste interviewronde schatten de begeleiders in dat bijna de helft van de deelnemers mogelijkheden heeft om, op termijn, door te stromen naar betaald werk. Dit is gebaseerd op de ideeën die begeleiders hebben over de ontwikkelingsmogelijkheden of vaardigheden en motivatie van de deelnemers. Voorwaarde is wel dat een passende werkplek gevonden wordt en de begeleiding een goed vervolg krijgt. 12 deelnemers zouden in elk geval buiten de dagbesteding kunnen gaan werken, maar begeleiders kunnen niet goed inschatten of men voldoende capaciteiten heeft om verder door te stromen naar betaald werk. Van 10 deelnemers wordt ingeschat dat zij de mogelijkheid hebben om buiten de dagbesteding te gaan werken, maar onvoldoende tempo of continuïteit in werken hebben om voor betaald werk in aanmerking te kunnen komen. Van 2 deelnemers kunnen de begeleiders geen inschatting maken of werken buiten de dagbesteding tot de mogelijkheden behoort omdat zij de deelnemers nog onvoldoende

¹⁸ Leeftijd bij aanvang van het project.

kennen. Van 1 deelnemer is de inschatting dat hij hoogstens voor enkele dagdelen buiten de dagbesteding zal kunnen gaan werken. Zie ook het overzicht in tabel 2.

Tabel 2

Inschatting doorstroom door begeleiders	Aantal deelnemers
Naar betaald werk	23
Naar onbetaald/vrijwillig werk	10
In elk geval buiten de dagbesteding	12
Geen inschatting	2
Geen volledige doorstroom uit dagbesteding	1
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

Beïnvloeding verwachtingen begeleiders

Omdat elke deelnemer andere wensen en mogelijkheden heeft is geen enkel traject hetzelfde en ook niet 100% voorspelbaar op de langere termijn. Begeleiders willen voldoen aan de wensen van de deelnemer en tegelijkertijd realistisch blijven over de haalbaarheid ervan. Begeleiders hebben zelf verwachtingen over de mogelijkheden van hun deelnemers en de haalbaarheid van de trajecten die ze (zouden willen) uitstippelen. Hieronder noemen we een aantal zaken die de verwachtingen van de begeleiders beïnvloeden.

- De verwachtingen van de begeleiders of een deelnemer betaald werk zal kunnen bereiken, zijn afhankelijk van de (on)mogelijkheden die zij hebben om een doorstroomtraject zelf vorm te geven. Een begeleider is vaak afhankelijk van een ander organisatieonderdeel of een externe organisatie voor een volgende stap in het doorstroomtraject. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een begeleider van het activiteitscentrum vindt dat een deelnemer toe is aan individueel extern werken via de begeleidwerkenorganisatie. Maar dat de deelnemer niet aan de criteria voldoet voor een externe werkplek die door de begeleidwerkenorganisatie wordt gehanteerd, waardoor de deze volgende stap niet gezet kan worden. Het kan ook zijn dat een begeleider denkt dat een deelnemer de overstap naar betaald werk zou kunnen maken. Maar dat het een vaste procedure is dat er eerst een begeleid vrijwillig werkplek wordt gezocht. En dat het vervolgens aan de begeleider van het vrijwillig begeleid werken is om te beslissen wanneer de deelnemer de stap naar betaald werk zou kunnen maken.
- De verwachtingen van begeleiders hangen af van hun bereidheid eigenzinnig te zijn en af te wijken van de mening van collega's of andere betrokkenen. De ondernemingsgezindheid en de mate waarin begeleiders risico durven te nemen bepalen in hoge mate de ruimte voor de deelnemer om te experimenteren met zijn mogelijkheden.
- Een ander punt dat de verwachting van de begeleider beïnvloedt is de kennis die de begeleider bezit over het gehele traject, van school naar betaald werk. Wanneer een begeleider onvoldoende op de hoogte is van de criteria voor de verschillende mogelijke doorstroommogelijkheden (denk aan detachering of begeleid werken via de SW of betaald begeleid werken) dan kan hij daar niet op sturen.
- Persoonlijke verwachtingen worden beïnvloed door verwachtingen binnen de gehele organisatie. Verwachtingen ten aanzien van doorstroom zijn vaak niet expliciet in de organisatie. Er wordt door organisaties veelal niet resultaatgericht aan doorstroom gewerkt.

- Tenslotte worden verwachtingen beïnvloed door het al dan niet uitwisselen van ervaringen met collega's. Wanneer dit niet gebeurt dan worden verwachtingen niet getoetst of bijgesteld, en blijven ze statisch.

Motivatie deelnemers

Deelnemers raken vaak geïnspireerd om te gaan werken door een mededeelnemer /bewoner, die buiten het activiteitencentrum (betaald) is gaan werken. Sommige deelnemers hebben hooggespannen verwachtingen en willen zo snel mogelijk een betaalde baan, anderen willen juist heel voorzichtig eens een kijkje nemen buiten de muren van het activiteitencentrum.

Bij de meerderheid van de deelnemers speelt de wens om ander werk te doen in een andere werkomgeving met diverse, niet gehandicapte collega's een belangrijke rol om een traject richting betaald werk in te zetten. De wens om eigen geld te verdienen, de status die betaald werk oplevert en het gevoel erbij te horen speelt voor een kleinere groep deelnemers de belangrijkste rol.

De beslissing dat men in een doorstroomtraject zou komen is, op een enkele uitzondering na, genomen op initiatief van de zorginstelling. De deelnemers zijn meestal op de hoogte van deelname aan een doorstroomtraject. Ze weten dat ze worden getraind om op het gebied van werk uit te zoeken wat ze willen of om een stap verder te komen in hun vaardigheden en kennis, om zo hun mogelijkheden te vergroten. Een enkele deelnemer is niet op de hoogte dat er sprake is van een traject. De begeleiding heeft dan ingeschat dat dit een te grote schok teweeg zou brengen of teveel verwachtingen zou wekken. De deelnemer is er dan wel van op de hoogte dat er iemand op zoek is naar een werkplek buiten het activiteitencentrum, om daar een paar uur per week te kunnen gaan werken.

Type werkwensen deelnemers

De werkwensen van de deelnemers liggen op verschillende vlakken. Het blijkt dat voor de één de wens ligt bij het soort werk dat hij kan gaan doen, bij een ander dat het in elk geval betaald werk is en bij weer een ander dat het in elk geval een externe werkplek is.

- *Betaald werk:* 21 deelnemers geven aan dat zij betaald werk wensen of willen behouden. Sommigen geven ook het werk van hun voorkeur aan zoals: bejaardenzorg, huishoudelijk werk, huishoudelijk werk in kinderdagverblijf, desktoppublisher, telefonist/receptionist, administratief werk, met kinderen werken.
- *Regulier werk:* 5 deelnemers geven aan dat zij regulier werk wensen, bijvoorbeeld als administratief medewerker of werken bij een bakker, zij hebben geen duidelijke voorkeur voor betaald werk.
- *Specifiek soort werk:* 7 deelnemers spreken hun voorkeur uit over het soort werk, zij hebben geen duidelijke voorkeur voor betaald of onbetaald werk, een reguliere baan of (externe) dagbesteding. Soorten werk die genoemd worden zijn: werken met kinderen, in de horeca, rijder, in een sportwinkel of sporttrainer.
- *Buiten de dagbesteding:* 9 deelnemers willen in elk geval buiten het huidige activiteitencentrum werken en hebben geen voorkeur voor soort werk, zij willen eventueel ook in aanmerking komen voor het werken via een enclave, groepsdetachering of externe werkplaatsen van de dagbesteding.
- *Overig:* 1 deelnemer wenst werk en 1 deelnemer wenst werk dat zelf gekozen is. 1 deelnemer wil samen met zijn broer werken. 2 deelnemers willen op het activiteitencentrum blijven en 1 deelnemer wil uitzoeken of zij wel weg wil van het activiteitencentrum.

Zie ook tabel 3.

Tabel 3

Type werkwens	Aantal
Betaald werk	21
Regulier werk	5
Specifiek soort werk	7
Buiten de dagbesteding	9
Overig	6
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

Er zijn ook enkele deelnemers die aangeven alleen parttime buiten het activiteitencentrum te willen werken omdat ze de sociale contacten op het activiteitencentrum willen behouden.

Indicatie en inkomen

Alle deelnemers hebben vanwege hun beperkingen een AWBZ- indicatie (dagbesteding, sglvg-indicatie¹⁹). Het inkomen van de deelnemers ligt op het minimumniveau. De meeste deelnemers krijgen een WAJONG-uitkering (25), van 16 deelnemers is het inkomen bij de geïnterviewde begeleider onbekend, maar naar alle waarschijnlijkheid is dit ook een WAJONG-uitkering. Drie deelnemers ontvangen een WAO-uitkering en drie deelnemers verdienen loon (waarvan bij twee deelnemers aangevuld door uitkering). Sommige deelnemers die een aantal dagdelen onbetaald op een bedrijf werken krijgen daarvoor een onkosten/vrijwilligersvergoeding.

Beperkingen

Het overgrote deel van de deelnemers heeft beperkingen in het verstandelijk functioneren: 4 deelnemers zijn zwakbegaafd en 39 deelnemers hebben een verstandelijke beperking, die licht tot matig is. Daarbij hebben 17 van deze deelnemers tevens lichamelijke of zintuiglijke beperkingen. Slechthorendheid, slechtzienheid, spraakstoornis, verlamming van ledematen en spasme zijn hiervan enkele voorbeelden. Eén deelnemer is zeer ernstig meervoudig gehandicapt. Drie deelnemers hebben niet-aangeboren-hersenletsel, twee deelnemers als gevolg van een ongeluk in hun jeugd en één deelnemer als gevolg van meningitis in de kindertijd. Twee deelnemers zijn lichamelijk beperkt als gevolg van spasmes. Een deelnemer heeft beperkingen als gevolg van een nierziekte en één deelnemer heeft een psychiatrische aandoening. Deelnemers hebben vaak bijkomende sociale of emotionele beperkingen. Zie ook tabel 4.

¹⁹ Een indicatie als sterk gedragsgestoorde licht verstandelijk gehandicapte, waardoor iemand recht heeft op extra begeleidingsbudget.

Tabel 4

Beperking/handicap	Aantal
Zwakbegaafd	4
Verstandelijk	36
Meervoudig	1
Hersenletsel	3
Overig	4
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

Onderwijs

De meeste deelnemers hebben in het verleden speciaal (voortgezet) onderwijs genoten zoals (z)mlk, (z)mok, mytyl/tyltyl-onderwijs. Twee deelnemers hebben reguliere basis- en middelbare scholen doorlopen. Geen enkele deelnemer is na het beëindigen van het voortgezet onderwijs naar een vervolgopleiding gegaan.

Dagbesteding

De meeste deelnemers zijn vanuit het onderwijs direct naar het activiteitencentrum gegaan. Er zijn 6 deelnemers die in het verleden in de sociale werkvoorziening of regulier gewerkt hebben en vanwege diverse redenen naar het activiteitencentrum zijn gegaan. Enkele andere deelnemers hebben vanuit school stages gelopen of hebben zelf initiatief genomen om buiten het activiteitencentrum werkervaring op te doen. Maar er zijn ook enkele deelnemers bij die nog nooit in een reguliere werksituatie zijn geweest. Een enkeling wil dit ook niet of weet (nog) niet of hij dit zou willen. In die gevallen hebben de begeleiders ingeschat dat er zeker mogelijkheden zijn voor deze deelnemers en dat zij door meer informatie en ervaringen op te doen buiten de dagbesteding, wel gemotiveerd zullen raken om op een reguliere werkplek te gaan werken.

Woonsituatie

Het merendeel van de deelnemers woont bij ouders, familie of partner, dan wel zelfstandig met een vorm van begeleiding. De begeleiding varieert van dagelijks tot enkele uren per week en wordt geboden door een zorginstelling of de thuiszorg. Bijvoorbeeld, één van de deelnemers woont met een huisgenote zelfstandig in een appartement. Elke dag wordt voor hen gekookt en het huis wordt schoongehouden. Eén andere deelnemer woont alleen zelfstandig en er komt één keer per week een begeleider langs. Slechts een enkeling woont geheel zelfstandig, dus zonder vorm van begeleiding. Een aantal deelnemers woont nu nog bij hun ouders en gaat in de nabije toekomst in een GVT of zelfstandig wonen. Zie ook tabel 5.

Tabel 5

Woonsituatie	Aantal
Met ouders/familie/partner	21
Intramuraal	3
GVT	7
Zelfstandig met vorm van begeleiding	17
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

3.2 **Stand van zaken trajecten in juni 2002**

Tijdens de eerste interviewronde is voor 18 deelnemers het activiteitencentrum de enige plaats waar zij op dit moment naartoe gaan voor hun dagbesteding. Meestal verrichten zij daar wel (gedeeltelijk) arbeidsmatige activiteiten. Het merendeel van deze deelnemers begint met een oriëntatie buiten de dagbesteding of is zich reeds aan het oriënteren. Van de oudere deelnemers die zich nu gaan oriënteren op werken buiten de dagbesteding komen de meesten al jaren naar het activiteitencentrum en is het nu voor het eerst dat werk als toekomstperspectief aan de orde wordt gesteld. Zij zijn indertijd het dagverblijf ingekomen met de verwachting dat zij daar de rest van hun leven zouden blijven. Volgens begeleiders is dit de reden waarom veel oudere deelnemers terughoudend zijn in het zetten van de stap om een traject in te gaan naar werken buiten het centrum. Voor jongere deelnemers ligt dit meestal anders. Als zij van school doorstromen naar het activiteitencentrum dan wordt vaak direct begonnen met de oriëntatie op werk. Jongere deelnemers, die vaak al vanuit school stages hebben gelopen, vinden het vanzelfsprekender om hiermee bezig te gaan.

Oriëntatie houdt over het algemeen in dat de deelnemers zicht proberen te krijgen op hun interesses, kennis en vaardigheden. Tevens tracht de instelling zonedig de deelnemers te motiveren en kennis en vaardigheden te leren, om hen voor te bereiden op werken bij bedrijven. Enkele jongere deelnemers zijn toch huiverig om buiten het dagcentrum te gaan werken. Zij zijn direct na school bij de sociale werkvoorziening gaan werken en konden daar niet aan de eisen voldoen. Na deze faalervaring zijn ze naar een activiteitencentrum gegaan en voelen zich op deze plek veilig.

15 deelnemers combineren arbeidsmatige dagbesteding met werken buiten de dagbesteding. Van sommige van deze deelnemers is het traject naar werk reeds langer geleden gestart. Dit kan variëren van enige maanden tot een aantal jaren geleden. De dagbesteding wordt gecombineerd met werken: in een enclave, via vrijwillig begeleid werken bij een regulier bedrijf, op proef bij een regulier bedrijf, via een externe stage, via een plek in een leerwerkbedrijf. De combinatie dagbesteding en betaald werk komt ook voor: één van de deelnemers werkt al jarenlang deeltijd in de sociale werkvoorziening en is ook nog een aantal dagdelen op het activiteitencentrum. Een andere deelnemer werkt deeltijd via begeleid werken (REA) en komt eveneens nog een aantal dagdelen naar het activiteitencentrum.

15 deelnemers werken geheel buiten het activiteitencentrum via vrijwillig begeleid werken, werken in een enclave of in een externe stage en één van deze deelnemers heeft een voltijds betaalde baan in een sociale werkvoorziening. Zie ook tabel 6.

Tabel 6

Soort dagbesteding	Aantal deelnemers
Alleen dagbesteding	18
Combinatie dagbesteding en extern	15
Externe dagbesteding	15
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

Bij de meeste deelnemers bevindt het doorstroomtraject zich dus in de begin- of middenfase. De deelnemers die zich in de slotfase van een traject bevinden zijn naar verhouding ondervertegenwoordigd. In de deelnemende instellingen is het nog een uitzondering dat deelnemers toe zijn aan of inmiddels al werken in een bedrijf met een

arbeidscontract. Bovendien vallen deelnemers met een arbeidscontract veelal niet meer onder de verantwoordelijkheid van het activiteitencentrum of vrijwillig begeleidwerkenorganisatie en onderhoudt men dan geen contact meer omdat het traject als beëindigd wordt beschouwd.

3.3 Inhoud trajecten

We geven nu in grote lijnen een overzicht van de inhoud van de verschillende trajecten. We maken daarbij een onderscheid tussen:

1. Oriëntatie op werken buiten het activiteitencentrum;
2. (Deeltijd) werken buiten het activiteitencentrum op vrijwillige basis;
3. (Deeltijd) werken buiten het activiteitencentrum met een arbeidscontract.

Ad 1 Oriënteren op werken buiten het activiteitencentrum

In het activiteitencentrum wordt deelnemers de mogelijkheid geboden om zich te oriënteren met als doel het beantwoorden van vragen zoals:

- Wil ik werken buiten het activiteitencentrum?
- Waar liggen mijn interesses en voorkeuren?
- Over welke kennis en vaardigheden beschik ik reeds?
- Wat moet ik eventueel nog leren om de werksoort(en) waar mijn voorkeur naar uit gaat te kunnen uitvoeren?
- Welke mogelijkheden zijn er in de regio om werkervaring op te doen in die werksoort(en)?

Hoe de oriëntatie op werk wordt ingevuld verschilt per instelling. Soms kiest men ervoor arbeidsinteresses te testen af te nemen of video of Cd-rom presentaties te tonen van verschillende werksoorten. Andere instellingen kiezen er juist voor met deelnemers werkbezoekjes af te leggen aan verschillende bedrijven. Ook komt het voor dat men een deelnemer korte 'snuffelstages' laat lopen om hem een beeld te geven van wat werken kan inhouden.

Ad 2 Werken op vrijwillige/onbetaalde basis

Vanuit arbeidsmatige dagbesteding participeren deelnemers in allerlei vormen van werk op vrijwillige/onbetaalde basis. De duur en werkzaamheden variëren sterk: van een aantal uren tot een hele werkweek en van enkelvoudige werkzaamheden tot zeer gevarieerde werkzaamheden. Er zijn tevens verschillen in de omgevingen waarin gewerkt wordt en in soort en intensiteit van de begeleiding die mensen krijgen. Hierna noemen we alle varianten die we zijn tegengekomen:

- Werken in een productiewerkplaats van de instelling die buiten de instelling gesitueerd is. Dit zijn externe werkprojecten waarbij voortdurend instellingsbegeleiders aanwezig zijn.
- In een groep werken in en voor een regulier bedrijf: enclave. De werkzaamheden in de enclave worden begeleid door werkbegeleiders van de instelling, die voortdurend aanwezig zijn.
- Oriëntatietraject binnen de sociale werkvoorziening. De werkzaamheden worden begeleid door de sociale werkvoorziening in overleg met de zorginstelling.
- In een leerwerkplaats, (die vaak voor meerdere doelgroepen open staat), waarbij voortdurend begeleiding aanwezig is.
- Vrijwillig begeleid werken in een regulier bedrijf of non-profit organisatie. Begeleiding vindt plaats door reguliere collega's en door een jobcoach, die het benodigde aantal begeleidingsuren aanwezig is op de werkplek.

Ad 3 Werken met een arbeidscontract

Vanuit het werken op vrijwillige basis maken sommige deelnemers (binnenkort) de overstap naar betaald werk. Een enkeling heeft deze stap reeds gezet. Dit wordt begeleid door een trajectbegeleider en/of jobcoach van een begeleidwerkenorganisatie. Soms is deze onderdeel van de instelling zelf, soms betreft het een andere organisatie waar de instelling mee samenwerkt. Betaald werk vindt plaats bij een regulier bedrijf via begeleid werken waarbij de jobcoach gefinancierd worden uit de wet REA, of men heeft een betaalde baan bij de sociale werkvoorziening. Er zijn geen deelnemers die via de WSW begeleid werken in een regulier bedrijf.

3.4 Stand van zaken trajecten in december 2003

Tijdens de laatste interviewronde is ruim de helft van de deelnemers (26) doorgestroomd, in die zin dat men in het traject geheel of gedeeltelijk een stap is opgeschoven richting betaald werk of dat men meer uren betaald is gaan werken.

Doorstroom richting betaald werk

Enkele voorbeelden van doorstroom zijn:

- Eén deelnemer die voltijds in een enclave werkte, werkt voltijds via vrijwillig begeleid werken in een regulier bedrijf.
- Eén deelnemer die onbetaald werkte op een school, werkt betaald in dezelfde baan, via een gesubsidieerde-baan (ID-baan).
- Eén deelnemer die vrijwillig werkte bij een kringloopbedrijf heeft via een WSW-detachering een betaalde baan op een school.
- Eén deelnemer die volledige dagbesteding had op een activiteitencentrum, werkt via vrijwillig begeleid werken deeltijd in een verzorgingstehuis.

Geen doorstroom richting betaald werk

19 deelnemers zijn niet doorgestroomd in die zin dat men geen stap dichterbij betaald werk is gekomen. Bijvoorbeeld, men heeft nog steeds voltijds dagbesteding. Of men werkt nog steeds 3 dagdelen via vrijwillig begeleid werken en gaat voor de overige dagdelen nog steeds naar de dagbesteding.

Een aantal van deze deelnemers heeft tussentijds wel geprobeerd door te stromen.

Bijvoorbeeld:

- Eén deelnemer heeft een aantal maanden via vrijwillig begeleid werken in een supermarkt gewerkt, maar is op eigen verzoek weer terug gegaan naar de winkel van de dagbesteding.
- Eén deelnemer werkte begeleid vrijwillig aan het begin van het traject maar is hiermee wegens ziekte mee moeten stoppen.
- Twee van de drie deelnemers die aan het begin een externe stage liepen zijn weer geheel terug in de dagbesteding.
- Eén deelnemer is betaald gaan werken maar na ontslag uitgeschreven bij de dagbesteding.

Een aantal deelnemers is 'horizontaal' doorgestroomd. Zij bevinden zich nog wel in dezelfde fase van het doorstroomtraject maar verrichten inmiddels een ander soort werkzaamheden, die dichterbij hun wensen liggen. Bijvoorbeeld:

- Eén deelnemer werkte in de industriegroep van de dagbesteding en werkt nu op de receptiegroep.

- Eén deelnemer heeft nog steeds voltijds arbeidsmatige dagbesteding, maar via een andere zorginstelling omdat zij daar op een zorgboerderij kon gaan werken.

In totaal zijn er negen deelnemers voor wie de dagbestedingsituatie niet is veranderd sinds het begin van het project. Vier van deze deelnemers hebben nog voltijds dagbesteding. De anderen hebben een combinatie van dagbesteding en externe dagbesteding of betaald werk. De enige deelnemer die aan het begin van het project voltijds werkte bij de sociale werkvoorziening, werkt daar nog steeds.

Voor vier deelnemers is een doorstroomtraject via de zorginstelling (momenteel) niet van toepassing. Eén deelnemer is overleden. Twee deelnemers hebben zich uitgeschreven uit de dagbesteding, één wegens ontslag en één wegens het voltijds gaan volgen van een opleiding. Eén andere deelnemer is een opleiding gaan volgen in combinatie met dagbesteding en zit niet meer in een doorstroomtraject. De opleidingen zijn gericht op het verbeteren van de toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Ook als iemand (tijdelijk) geen doorstroomtraject (meer) volgt kan dus gewerkt worden aan verdere arbeidsintegratie. Zie ook tabel 7.

Tabel 7

Soort dagbesteding	Aantal deelnemers
Alleen dagbesteding	10
Combinatie dagbesteding en extern	18
Externe dagbesteding	12
Betaald werk	4
Dagbesteding en opleiding	1
Overig	3
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

3.5 Toekomstverwachting over arbeidsintegratie

Tijdens de laatste interviewronde hebben de begeleiders de verwachting uitgesproken dat 36 deelnemers op afzienbare termijn (1 á 2 jaar) geheel buiten de dagbesteding zullen kunnen werken, betaald (19) dan wel onbetaald (17).

Van drie deelnemers wordt verwacht dat zij nog gedurende meerdere jaren op de dagbesteding zullen blijven. Van deze deelnemers wordt niet uitgesloten dat zij na verloop van tijd buiten de dagbesteding zullen kunnen gaan werken, om te beginnen met vrijwillig begeleid werken. Zie ook tabel 8.

De verwachtingen van de begeleiders over de mogelijke mate van arbeidsintegratie van de deelnemers is aan het einde van het project lager dan in het begin. De inschatting van het aantal deelnemers dat betaald zal kunnen gaan werken was aan het begin van het project 24 (50%) en aan het eind 19 (40%). Ook de inschatting van het aantal deelnemers dat in de dagbesteding zal moeten blijven is iets hoger aan het einde van het project. Het blijkt in elk geval langer te duren dan eerder gedacht, voordat deelnemers de overstap naar betaald werk kunnen maken.

De begeleiders baseren hun verwachtingen op de ervaringen die zij met deze en andere deelnemers in de afgelopen jaren hebben opgedaan. Het verloop en de duur van een traject zijn moeilijk te voorspellen en is afhankelijk van nauwelijks door hen te beïnvloeden randvoorwaarden bij de deelnemer zelf, zoals privé-omstandigheden of ziekte. Soms lopen begeleiders ook tegen belemmeringen in hun eigen deskundigheid of

de mogelijkheden binnen hun instelling aan: een activiteitenbegeleider is niet gewend in te schatten welke werknemers- en beroepsvaardigheden er op de werkplek gewenst zijn en in hoeverre de deelnemer deze in huis heeft; een deelnemer die op de dagbesteding met kop en schouders boven de andere deelnemers uitsteekt, kan in een reguliere werkomgeving te weinig vaardigheden blijken te hebben. Een activiteitenbegeleider die geacht wordt een hele groep te begeleiden krijgt niet de ruimte om met één deelnemer op verschillende reguliere werkplekken te gaan kijken, omdat er dan niemand is om de overige deelnemers van de groep te begeleiden.

Het is echter wel de ervaring van de trajectbegeleiders dat, door deelnemers zoveel mogelijk bij hun wensen te ondersteunen en te blijven motiveren, er meer dan verwacht groei zit in hun arbeidsmogelijkheden en in hun verantwoordelijkheidsgevoel. De begeleiders zien dit als een positieve ontwikkeling. Het blijkt dat wanneer deelnemers op deze manier werken aan hun arbeidsintegratie dit eveneens ten goede komt aan andere aspecten in hun leven. Er ontstaat een betere communicatie met de omgeving over de eigenheid en behoeften van de persoon. Het sociale netwerk wordt groter en bevredigender en de vaardigheden om zelfstandiger te kunnen wonen nemen toe.

Tabel 8

Toekomstverwachting over arbeidsintegratie	Aantal deelnemers
Betaald werk	19
Onbetaald/vrijwillig begeleid werk	17
Combinatie dagbesteding en bvw	3
Combinatie dagbesteding en betaald	2
Groepsdetachering	1
Voorlopig dagbesteding	3
Voorlopig opleiding	1
Niet bekend	2
<i>Totaal</i>	<i>48</i>

4 Bevindingen over de factoren

Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we op hoofdlijnen in op de verschillende factoren die van invloed zijn op de voortgang en de resultaten van trajecten gericht op doorstroom, zoals deze in paragraaf 2.3 reeds zijn genoemd.

Succes- en faalfactoren arbeidsintegratie

Vóór de start van *Mogelijkheden Deelnemers* bepaalden we dat we in de interviews met trajectbegeleiders onze vragen wilden toespitsen op de invloed van de volgende factoren:²⁰

1. Capaciteiten deelnemer.
2. Sociaal netwerk (waaronder ook de collega's op het werk vallen).
3. Professioneel netwerk (waaronder ook de begeleiders in de thuissituatie van de deelnemer vallen).
4. Ondersteuning die de deelnemer in het traject naar arbeidsintegratie krijgt.
5. Fysieke omgeving waarin de deelnemer werk verricht.
6. Regionaal netwerk.

Omdat de meeste deelnemers nog in een fase van het traject zitten vóórdát een betaalde baan is gevonden, hebben we vooral de invloed van de factoren in deze fase van de doorstroomtrajecten kunnen nagaan. De factoren die het meest van invloed zijn op het succes van een doorstroomtraject zijn: de capaciteiten van de deelnemer, het sociale en professionele netwerk en de geboden ondersteuning.

Hierna geven we per factor een beschrijving van de invloed die deze factor heeft op het doorstroomtraject. Deze is zoals gezegd een samenvatting van de bevindingen in alle 48 trajecten.

4.1 Capaciteiten deelnemer

De voortgang en invulling van een traject naar arbeidsintegratie wordt – uiteraard – sterk beïnvloed door de capaciteiten van de betreffende deelnemer. De deelnemers aan dit project zijn door de instellingen geselecteerd omdat men vertrouwen had in hun capaciteiten, dan wel daar geen goede inschatting van kon maken.

Bij capaciteiten gaat het om de volgende vragen:

- 1 Beschikt de deelnemer in voldoende mate over werksoortgerelateerde vaardigheden?
- 2 Weet de deelnemer wat zijn wensen en voorkeuren op het gebied van werk zijn?
- 3 Beheerst en kent de deelnemer zogenaamde werknemersvaardigheden?

Uit sommige trajecten blijkt dat deelnemers op reguliere werkplekken veel last hebben van gedrag dat weliswaar op een activiteitencentrum niet opvalt, maar juist des te meer in gangbare werksituaties, zoals het ongevraagd omhelzen van collega's en het weglopen van de werkplek voor een extra pauze.

²⁰ Zie voor een beknopte toelichting bij de factoren ook bijlage 3.

Een ander opvallende constatering is dat de bijkomende sociaal-emotionele beperkingen die veel deelnemers hebben, hen meer belemmeren om in een reguliere omgeving te gaan werken dan de verstandelijke of lichamelijke beperking. Van de deelnemers met een licht verstandelijke beperking wordt opgemerkt dat door het ontbreken van duidelijke externe kenmerken van de handicap er vaak te hooggespannen verwachtingen zijn in de reguliere (werk)omgeving. Deelnemers met uiterlijk zichtbare beperkingen ondervinden juist moeilijkheden omdat zij onderschat worden in hun (arbeids)mogelijkheden.

Uitgaan van ontwikkelingsmogelijkheden

Het is sterk afhankelijk van individuele capaciteiten op welke manier men een traject start en hoe men de eerste stappen invult. Ook het tempo waarin men trajecten kan uitvoeren wordt in belangrijke mate bepaald door wat de individuele deelnemer aankan. De trajecten van *Mogelijkheden Deelnemers* leren ons dat geduld en vertrouwen voor de trajectbegeleider belangrijke kwaliteiten zijn. Trajecten waarin men niet of onvoldoende aandacht schenkt aan de draagkracht van de deelnemer dreigen vaak te mislukken omdat men – gezien de capaciteiten van de deelnemer – te snel wil en basisstappen overslaat. Het is goed als men zich terdege realiseert dat men werkt met mensen die – wat werk betreft – werkelijk alles van het begin af aan nog moeten leren. Een valkuil is om bij het opzetten van het traject te veel nadruk te leggen op werksoortgerelateerde vaardigheden, terwijl de struikelblokken vaak blijken te liggen bij het niet een bewuste keuze kunnen maken voor werk(soort) en het ontbreken van (sociale)werknemersvaardigheden.

Inzicht krijgen in werkwensen

Het lijkt van essentieel belang om – als men met een deelnemer een traject wil starten op weg naar werk – allereerst serieus aandacht te besteden aan de wensen van de deelnemer en hem waar nodig te ondersteunen zodat hij leert ontdekken wat zijn wensen zijn. Veel deelnemers, die soms al jaren voor hun dagbesteding gebruik maken van het aanbod van een activiteitencentrum, zijn namelijk niet opgegroeid met het idee dat werken in een bedrijf voor hen een reële optie is. Ze hebben vaak ook nooit de gelegenheid gehad om zich te oriënteren op werk. Als hen dan de vraag gesteld wordt of zij zouden willen werken buiten het activiteitencentrum en wat voor werk zij dan zouden willen doen, dan ontbreekt het hen veelal aan de informatie en het voorstellingsvermogen om op deze vragen antwoord te geven.

Investeren in werknemersvaardigheden

Als de deelnemer eenmaal duidelijk heeft wat zijn wensen zijn op werkgebied en er is een werkplek gevonden, dan is het eveneens van groot belang dat men investeert in leren. Uit de casussen komt naar voren dat veel deelnemers – eenmaal op een werkplek aan het werk – vooral veel moeten investeren in het leren van werknemersvaardigheden. Wanneer zij zich kunnen aanpassen aan en handhaven in de omgangsvormen binnen een bedrijf dan zullen zij zich als werknemer tevreden voelen en door hun collega's gewaardeerd worden om de arbeidsprestatie die ze leveren.

Werksoortgerelateerde vaardigheden

In veel van de trajecten gaat het om relatief eenvoudige werkzaamheden, waarbij de deelnemers weinig moeite hebben deze aan te leren. Soms zijn er wel problemen met werkcontinuïteit of tempo. Dit kan aan de capaciteiten van de deelnemer liggen, soms is het echter ook een indicatie dat de werkzaamheden de deelnemer niet goed liggen. Door het wisselen van werksoort kan er een heel ander beeld van de capaciteiten van de deelnemer ontstaan.

Bij enkele deelnemers ging de voorkeur uit naar meer complexe werkzaamheden, waarvoor het dan, in elk geval binnen de zorginstelling, aan opleidingsmogelijkheden ontbrak. Ook extern blijkt het niet altijd mogelijk een passende opleiding te vinden of te kunnen financieren.

4.2 Sociaal netwerk

Uit de trajecten die we volgden komt duidelijk naar voren dat het sociale netwerk rond de deelnemer een essentiële rol speelt in de voortgang van het traject. Dit geldt zowel in positief als in negatief opzicht. Ouders en andere gezinsleden en – eenmaal aan het werk in een bedrijf – collega's op de werkplek kunnen een traject 'maken en breken'.

Bij een positief en meewerkend sociaal netwerk heeft een traject een grotere kans van slagen. Trajectbegeleiders die met dit gegeven werken betrekken van het begin af aan mensen uit het sociale netwerk van de deelnemer en geven aan hen de mogelijkheid mee te denken over de invulling van het traject en vragen waar mogelijk om een bijdrage te leveren.

Collega's

Daar waar collega's op de werkplek zich betrokken voelen bij het traject van een deelnemer zijn zij bereidwilliger het traject en de deelnemer te steunen in overleg met de trajectbegeleider. Zij zullen ook eerder bij de trajectbegeleider aan de bel trekken als er problemen dreigen te ontstaan doordat de deelnemer niet goed functioneert.

Trajectbegeleiders maken met de mensen op het werk afspraken die voor de deelnemer werkbaar zijn – gezien zijn capaciteiten van dat moment. Afspraken die erop neerkomen dat de deelnemer wordt aangesproken op wat hij kan en die hem helpen de grenzen van wat wel en niet kan te herkennen. Het is gebruikelijk te zorgen dat er één vaste aanspreekpersoon is voor de deelnemer in het bedrijf, die ook direct verantwoordelijk is naar andere collega's.

Familie

Ouders kennen hun eigen zoon of dochter vaak het best. Dat betekent niet dat zij degenen zijn die het best weten op welke manier een traject moet worden ingevuld. Dat is immers de deskundigheid van de trajectbegeleider. Wel zijn ouders degenen die het best kunnen herkennen of iets wat hun zoon of dochter doet een goede of juist slecht invloed heeft op zijn welbevinden en functioneren. Ook zijn ouders vaak heel goed op de hoogte van wat hun zoon of dochter zelf doet en wat hij of zij leuk vindt om te doen. De trajectbegeleider kan van dit soort kennis gebruik maken als hij nadenkt over de vraag welke ondersteuning de deelnemer nodig heeft om een (volgende) stap te kunnen zetten in het traject op weg naar arbeidsintegratie. De trajectbegeleider kan met de ouders openlijk bespreken dat hij als professional zorgvuldig en in overleg handelt maar niet kan garanderen dat een traject succesvol zal verlopen.

Medeverantwoordelijkheid

Een andere bevinding is dat het voor de slaagkans van een traject van groot belang is dat de trajectbegeleider mensen uit het netwerk van de deelnemer mede verantwoordelijk maakt en uitnodigt om mede invulling te geven aan onderdelen van het traject. Dat kan gaan om tijdige ziekmelding, aanvragen van vakantiedagen, vervoerstraining, persoonlijke hygiëne. Bij mensen uit het netwerk kan gedacht worden aan ouders, gezinsleden, maar ook aan woonbegeleiders.

Weerstand

Het is raadzaam om bij elke volgende stap die de deelnemer gaat zetten in het traject vooraf deze mensen te betrekken en serieus weerstanden die zij hebben te overwegen. Veel weerstanden van ouders hebben te maken met de zorg die zij hebben voor de consequenties – ook financieel – van het gaan werken buiten het activiteitscentrum van hun zoon of dochter.

Dynamiek

In een aantal gevallen was er bij deelnemers sprake van problemen in het sociale netwerk, die het goed functioneren van de deelnemer ernstig belemmerden. Deze problemen lagen veelal in de relationele sfeer en waren door trajectbegeleiders maar beperkt te beïnvloeden. Wel hadden zij een belangrijke signaal- en verwijzfunctie. De problemen waren veelal niet blijvend. In de loop van het project werden onenigheden tussen kinderen en ouders of ouders onderling opgelost en lukte het soms wel om ze alsnog bij het traject naar werk te betrekken.

Ouders die in het begin huiverig stonden tegenover arbeidsintegratie van hun kind en daarom tegenwerkten, bleken naderhand toch bereid het traject te ondersteunen toen zij zagen dat er zorgvuldig en vanuit de wens van hun kind werd gewerkt.

Deze voorbeelden illustreren dat er altijd openingen kunnen ontstaan om het sociale netwerk van een deelnemer bij het traject te betrekken. Trajectbegeleiders die het belang hiervan inzien proberen dan ook om op de een of andere manier toch het contact met het sociale netwerk te behouden of weer te continueren. Zo werden soms specifiek deskundige professionals betrokken om problemen in het sociale netwerk te helpen oplossen omdat het de competentie van de trajectbegeleider te boven ging.

4.3 Professioneel netwerk

Evenals het sociale netwerk is een goed en meewerkend professioneel netwerk van grote invloed op het succes van een doorstroomtraject. Vaak zijn er meerdere 'werkgerelateerde' professionals direct betrokken bij het opzetten en uitvoeren van een traject zoals: een persoonlijk ondersteuner, een persoonlijk begeleider, een werkbegeleider, een jobcoach, een loopbaanbegeleider, een orthopedagoog of een dagbestedingscoördinator. Daarnaast zijn er professionals die dagelijks of in elk geval regelmatig met de deelnemer te maken hebben, zoals woonbegeleiders, thuiszorgmedewerkers en (para)medici. Door hun werkwijze en houding ten opzichte van het doorstroomtraject kunnen zij een stimulerende dan wel belemmerende invloed hebben op het traject. Daar waar woonbegeleiders wantrouwend staan ten opzichte van de werkambities van hun deelnemer, kunnen zij een belemmerende invloed uitoefenen. Bijvoorbeeld, wanneer de woonbegeleiding de deelnemer adviseert om met werken te stoppen omdat hij zo vermoeid thuis komt van het werken, dan kan een traject stagneren. Daar waar woonbegeleiders nauw contact houden met werkbegeleiders of jobcoaches en tijdig signaleren dat iemand thuis heel negatief over het werk spreekt, voorkomen zij dat een werksituatie helemaal uit de hand loopt en hebben zij een stimulerende invloed op het traject. De jobcoach kan tijdig met de deelnemer in gesprek gaan om te achterhalen wat het probleem is.

Uit de gesprekken met de begeleiders is gebleken dat er veel aandacht wordt besteed aan het opbouwen en onderhouden van het professionele netwerk. Soms zijn de netwerken geïnstitutionaliseerd en vinden er periodiek gezamenlijke besprekingen plaats over de voortgang van het traject. Er is altijd sprake van informele contacten. Zo zijn er werkbegeleiders en woonbegeleiders die elkaar weten te vinden wanneer er bijvoorbeeld problemen zijn met het op tijd komen. Er zijn activiteitenbegeleiders en jobcoaches die de

begeleiding op het activiteitencentrum en op de externe werkplek op eigen initiatief op elkaar afstemmen. Goede informele contacten dragen bij aan het succes van het traject omdat problemen in een vroegtijdig stadium gesignaleerd en opgelost kunnen worden.

4.4 Ondersteuning deelnemer

Het soort ondersteuning en de tijd die een begeleider hieraan kan besteden is van cruciaal belang om de mogelijkheden van arbeidsintegratie voor de deelnemer te verbeteren. Trajecten verlopen voor de deelnemer succesvol als de trajectbegeleider ze stapsgewijs en planmatig opzet en werkt vanuit het perspectief van arbeidsintegratie. Met de bril op van werk, kijkt de trajectbegeleider naar deelnemers en vanuit dat perspectief denkt hij na over vragen als 'aan welke verwachtingen moeten deelnemers voldoen willen zij optimaal in een werkomgeving functioneren?', 'wat zou de deelnemer nog moeten leren om aan die verwachtingen te kunnen voldoen' en 'welke ondersteuning heeft de deelnemer daarbij nodig?'. Het is tevens duidelijk van belang dat stilstand of achteruitgang van de mogelijkheden van een deelnemer gezien zou moeten worden als fase in het traject. Daar waar het perspectief op arbeidsintegratie wordt vastgehouden en het duidelijk is voor de deelnemer dat in een later stadium het traject weer wordt voortgezet, blijkt dat zij zich toch weer verder ontwikkelen.

De trajecten leren ons dat – om de deelnemer op een goede manier te kunnen ondersteunen – de trajectbegeleider over voldoende deskundigheid moet beschikken. Kennis van methodieken (met name planmatig werken en begeleid werken) en kennis van wat in een werkomgeving wordt gevraagd (verwacht) van mensen (meer dan alleen het uitvoeren van concrete taken) en kennis van de ondersteuningsbehoeften van mensen met een beperking in de context van werk. De deelnemers hebben meestal een grote ondersteuningsbehoefte op sociaal-emotioneel vlak. Voor een aantal deelnemers is cruciaal geweest dat de trajectbegeleider zonodig elke dag aan het begin van de werkdag de tijd nam om privé-problemen te bespreken, zodat de deelnemer zich daarna op het werk kon concentreren. Voor een aantal andere deelnemers is cruciaal geweest dat de trajectbegeleider veelvuldig het vertrouwen in de arbeidsmogelijkheden voor de deelnemer heeft uitgesproken en dat eveneens heeft laten blijken door iemand kansen te bieden en verantwoordelijkheden te geven.

Een lastig punt voor veel begeleiders is het ervaren van de grenzen van hun ondersteuning. Privé-problemen, trauma's en ziektes van deelnemers zijn belemmeringen in het traject naar werk waarop trajectbegeleiders slechts zijdelings invloed kunnen uitoefenen. Zoals bij de factor professioneel netwerk reeds aan de orde kwam blijkt het waardevol te zijn deze punten te bespreken in het professionele netwerk zodat de professionals wel op de hoogte zijn wat er speelt en de deelnemer zoveel mogelijk in samenhang ondersteund kan worden. Zo worden er bijvoorbeeld afspraken gemaakt over welke professional contact met familie of met artsen onderhoudt.

Veel trajectbegeleiders hebben de benodigde deskundigheden al werkend aangeleerd, maar daarbij is veel afhankelijk van toeval en de ruimte die zij vanuit hun eigen organisatie krijgen om te leren. Men spreekt dan ook regelmatig de behoefte aan blijvende deskundigheidsbevordering uit.

4.5 Fysieke omgeving

De verwachting was dat de fysieke omgeving van veel invloed zou zijn. Te denken valt aan de grootte van het bedrijf, de bereikbaarheid en toegankelijkheid van het bedrijf, de hoeveelheid geluid in de werkomgeving, het aantal directe collega's, en dergelijke. In de bespreking van de trajecten is echter nauwelijks naar voren gekomen dat de fysieke omgeving sterk stimulerend of belemmerend is. Wat in veel trajecten wel naar voren komt

is dat de sfeer in een bedrijf van belang is. De deelnemer moet “passen” in het bedrijf. Een belangrijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren op een reguliere werkplek is voor veel deelnemers dat men tenminste één of twee collega’s heeft waarop men altijd kan terugvallen. Die hem opdrachten en uitleg kunnen geven en die een luisterend oor hebben wanneer er problemen zijn.

De deelnemers hebben soms een rustige omgeving of individuele werkplek nodig om zich goed op hun werk te kunnen concentreren. Daar waar trajectbegeleiders vermoeden dat dit aan de orde is wordt daarmee bij de keuze van de werkplek al rekening gehouden.

4.6 Regionaal netwerk

Onder de factor regionaal netwerk verstaan we het netwerk aan organisaties dat, in de regio waar de deelnemer woont en werkt, ondersteuning biedt bij en gericht is op arbeidsintegratie en waarop de trajectbegeleider een beroep kan doen. Dat is uiteraard de zorgorganisatie, waarvan het activiteitencentrum deel uitmaakt, maar ook bijvoorbeeld het SW-bedrijf, de begeleidwerkenorganisatie of het reïntegratiebedrijf. Echter ook organisaties zoals het UWV, MEE, de gemeente et cetera kunnen hiertoe behoren. We wilden in de besprekingen met de trajectbegeleiders nagaan of en hoe het bestaan van een netwerk aan organisaties in de regio bijdraagt aan het succes van doorstroomtrajecten en dan met name het realiseren van betaald werk voor deelnemers.

Hoewel de meeste trajecten zich nog bevonden in een fase die vooraf gaat aan betaald werken, was er een aantal trajecten waarin de deelnemers de overstap maakten of hadden gemaakt naar betaald werken. Uit die trajecten wordt duidelijk dat het van wezenlijk belang is dat – ruim vóór het maken de overgang naar (vrijwillig) begeleid werken – de begeleidwerkenorganisatie betrokken wordt bij het traject. De jobcoach kan de deelnemer al leren kennen en aan de trajectbegeleider alvast raad en advies geven om de overstap voor de deelnemer naar betaald werk te vergemakkelijken. Bij die instellingen die een nauwe samenwerking hebben met de begeleidwerkenorganisatie en die hun handelen hierop afstemmen ondervindt het traject tijdens de overstap naar betaald werk zonder onderbreking voortgang.

Het is in de huidige situatie vooral de begeleidwerkenorganisatie die een regionaal netwerk onderhoudt met de sociale werkvoorziening, gemeente, UWV en MEE-organisatie. Het ontbreken van een uitgebreid en op arbeid gericht regionaal netwerk bij de zorginstelling zélf belemmert doorstroomtrajecten. De trajectbegeleiders zijn dan niet voldoende op de hoogte van welke mogelijkheden er zijn om met andere organisaties samen te werken op het gebied van leerwerkplaatsen, externe stages, enclaves et cetera. Hierdoor blijven deelnemers soms langer in het circuit van de zorginstelling werkervaring opdoen dan nodig zou zijn.

5 Conclusie

In het vorige hoofdstuk zijn we ingegaan op de invloed van de verschillende factoren op het verloop van een doorstroomtraject. In dit laatste hoofdstuk trekken we enkele algemene conclusies, plaatsen we deze rapportage in het bredere kader van de resultaten van het stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar werk* en doen we een aanbeveling voor verder onderzoek.

De opzet van het project was aan te tonen dát doorstroom naar betaalde arbeid mogelijk is en te expliciteren op welke manieren en onder welke voorwaarden dit mogelijk is. De bevindingen in *Mogelijkheden Deelnemers* zijn vooral kwalitatief van aard. Door de deelnemers anderhalf jaar op afstand te volgen hebben we vooral zicht gekregen op wat er in trajecten speelt en op welke manier trajecten opgezet kunnen worden. Het geeft een zicht op de inspanningen die dit vraagt aan de deelnemers, op de benodigde deskundigheid van trajectbegeleiders en afstemming tussen verschillende professionals en organisaties.

Uit de trajecten komt naar voren dat het in de eerste plaats van belang is het perspectief op arbeidsintegratie als uitgangspunt te nemen in plaats van als vraag te stellen. De deelnemer die de keuze voor werk heeft gemaakt, is vervolgens gebaat bij een fase in het traject waarin hij zich kan oriënteren op werk. Zodra met werken wordt begonnen is het stimulerend wanneer de werkplek zich buiten de dagbesteding bevindt. Een voorwaarde daarbij is wel dat er voldoende ondersteuning op de werkplek zelf geboden kan worden. Daar waar mogelijk dient de deelnemer zelf betrokken en ingezet te worden bij het oplossen van belemmeringen, zodat het traject zoveel mogelijk door eigen inspanningen van de deelnemer succesvol wordt. Een succesvol traject betekent dan dat een deelnemer een door hem gewenste werkplek heeft en daar gezien zijn mogelijkheden optimaal kan functioneren.

In paragraaf 1.1 hebben we de centrale vraag van het project beschreven. Hieronder gaan we in op de vier onderwerpen waarin we meer inzicht wilden verkrijgen.

Deelnemers

Mogelijkheden Deelnemers laat zien dat veel deelnemers, van wie altijd werd aangenomen dat ze blijvend zouden zijn aangewezen op het traditionele aanbod van de activiteitencentra, – met goede ondersteuning – de overstap naar werken in de samenleving kunnen maken en uitstekend kunnen functioneren in een reguliere werkomgeving. Ook werkgevers blijken bereid te zijn mensen met een beperking kansen te geven.

Uit de trajecten komt eveneens naar voren dat veel deelnemers van het activiteitencentrum niet bekend zijn met werk en ook nooit gestimuleerd zijn om na te denken over de vraag of werk iets is wat zij zouden willen. Veel mensen blijken – als zij ‘plotseling’ de vraag voorgelegd krijgen of werken iets voor ze is – weerstand te hebben, juist op grond van het onbekende. Wanneer arbeidsintegratie op een activiteitencentrum mogelijk wordt dan heeft dit vaak een ‘sneeuwbal-effect’. Een aantal deelnemers uit *Mogelijkheden Deelnemers* gaf aan dat hun motivatie om aan een traject te beginnen, vooral ook lag in de verhalen die zij van anderen uit activiteitencentrum hoorden of zagen.

De verslagen van *Mogelijkheden Deelnemers* illustreren het grote 'gebrek aan vaardigheden' van sommige mensen met een beperking. Dit is voor veel deelnemers een grote belemmering voor hun arbeidsintegratie. Het gaat hier met name om vaardigheden om als werknemer te kunnen functioneren en om uiteindelijk te kunnen voldoen aan verwachtingen die in een bedrijf redelijkerwijs worden gesteld aan werknemers. Voor een deel is dit gebrek aan vaardigheden terug te voeren op de beperking van mensen. Maar enkele voorbeelden uit het project doen ook vermoeden, dat het gebrek aan vaardigheden samenhangt met de manier waarop mensen altijd bejegend zijn. Het functioneren in een omgeving met alleen professionals en andere mensen met beperkingen lijkt niet de meest optimale omgeving te zijn voor mensen om vaardigheden te leren die nodig zijn in een reguliere werkomgeving.

Het is verder opvallend dat er een aantal voorbeelden is van deelnemers die – eenmaal in een werkomgeving – heel veel meer mogelijkheden blijken te hebben dan zij konden laten zien op het activiteitscentrum. Er zijn dus verschillende argumenten voor het starten van trajecten waarin deelnemers buiten het activiteitscentrum gaan werken, in welke vorm of omvang dan ook.

(Rand)voorwaarden

Zorgvuldigheid in werken en vertrouwen in de mogelijkheden van de deelnemer is bij doorstroomtrajecten geboden. Trajectbegeleiders dienen niet alleen te beschikken over basiskennis over het opzetten van doorstroomtrajecten. Zij hebben tevens improvisatietalent nodig om met behulp van hun basiskennis een passend traject voor die specifieke deelnemer op te stellen en dit in de loop van de tijd aan de omstandigheden te kunnen aanpassen. Gezien de complexiteit van de arbeidsintegratie voor mensen met beperkingen is er voor elke deelnemer een individueel trajectplan nodig.

Uit de gesprekken die we met trajectbegeleiders voerden blijkt dat zij met een veelheid van factoren rekening moeten houden bij het opzetten en uitvoeren van een traject. In trajecten spelen vaak zaken een rol die niet direct met arbeid te maken hebben. Trajectbegeleiders moeten daarom zowel de deelnemer ondersteunen, als afstemmen met en soms motiveren van mensen uit het sociale netwerk, andere professionele ondersteuners en werkgevers en collega's van de deelnemer.

Een trajectbegeleider werkt op het grensvlak van zorg en werk. Bij problemen die de competentie van een trajectbegeleider te boven gaan, moet men andere deskundigen kunnen inschakelen. Door omstandigheden kan het gebeuren dat het traject naar arbeid voor de deelnemer tijdelijk naar de achtergrond verdwijnt. Dan is het zaak voor de trajectbegeleider om een vinger aan de pols te houden en het traject weer op te pakken zodra de deelnemer hier weer toe in staat is.

Arbeidsintegratie werkt van twee kanten: niet alleen mensen met een beperking leren op welke manier zij kunnen voldoen aan verwachtingen in een werkomgeving. Collega's in bedrijven leren op welke manier zij mensen met een beperking kunnen ondersteunen en aanspreken. Hier ligt overigens één van de belangrijkste taken en uitdagingen voor de trajectbegeleiders. Ook dit is een argument voor activiteitscentra om trajecten naar werk te initiëren. Net zoals mensen met een beperking het best leren door te doen, geldt dat voor collega's in bedrijven ook.

Slagingskans van trajecten

Er kan op verschillende manieren gekeken worden naar de mate van succes van de trajecten die voor *Mogelijkheden Deelnemers* zijn gevolgd. Als we kijken vanuit de deelnemers zelf dan kunnen we zonder meer stellen dat nagenoeg alle deelnemers meer (zicht op) toekomstmogelijkheden hebben gekregen op het gebied van arbeidsintegratie.

Voor slechts een klein deel van de deelnemers is het activiteitencentrum nog de enige vorm van dagbesteding. Op een enkeling na is de inschatting dat ook deze deelnemers mogelijkheden in het verschiets hebben om een werkplek buiten het activiteitencentrum te vinden. Kijkend naar het aantal mensen voor wie het traject in betaald werk heeft geresulteerd, dan zou de suggestie gewekt kunnen worden dat de resultaten mager zijn. Niets is minder waar! *Mogelijkheden Deelnemers* maakt eens en te meer duidelijk dat trajecten individugericht opgezet moeten worden, een brede investering vragen in de basis en vooral tijd kosten. Ook bij het maken van de overstap naar de arbeidsmarkt en later op de werkplek zelf blijft ondersteuning door deskundige trajectbegeleiders noodzakelijk.

Bevorderen van doorstroom

Hierna volgen vier aanbevelingen ter bevordering van het succes van doorstroomtrajecten. De aanbevelingen zijn gericht op trajectbegeleiders en hun organisaties en mede gebaseerd op de invloed van de factoren, zoals in hoofdstuk 4 beschreven.²¹

- **Stem (vóóraf) af met de deelnemer en de ouders**

Feitelijk is het de deelnemer (en zijn ouders) die kiest en het tempo bepaalt waarin en volgens welke stappen het traject naar werk kan en moet verlopen. Neem als instelling en trajectbegeleider de tijd om de werkwensen van een deelnemer helder te krijgen. Leer de deelnemer hierin kennen en geef de deelnemer ook zelf de tijd en ruimte om te onderzoeken wat hij wil. Ondersteun hem hierbij (werkbezoeken, voorlichting, oriëntaties) en schakel mensen uit het netwerk van de deelnemer hierbij in. Nodig ouders uit om mee te praten en mee te denken over de invulling van het traject. Ga serieus in op eventuele weerstanden en laat ouders vertellen wat de achtergronden hiervan zijn. Vraag ouders ook wat zij aan vangnet geregeld willen zien en wat hun ideeën zijn. Werk samen met ouders – maar voer wel de regie gericht op het realiseren van een gemeenschappelijk doel, namelijk het realiseren van de wensen van de deelnemer.

- **Stem af met andere begeleiders en benut hun deskundigheid**

Veel mensen die voor hun dagbesteding zijn aangewezen op een activiteitencentrum wonen zelfstandig met persoonlijke ondersteuning. Professionals die mensen met een verstandelijke beperking buiten werktijd ondersteunen zijn net zo betrokken bij de persoon als trajectbegeleiders. Het is de verantwoordelijkheid van de trajectbegeleider om de persoon te ondersteunen in een traject naar werk. Toch zijn persoonlijk begeleiders in de thuissituatie, bijvoorbeeld de eersten die aan de persoon kunnen merken of het wel of niet goed met hem gaat. Als iemand gaat werken zal dit ongetwijfeld zijn weerslag hebben op hoe hij zich thuis voelt. Het feit dat iemand gaat werken kan zelfs betekenen dat hij zijn leven thuis moet (leren) afstemmen op zijn werk. Persoonlijk ondersteuners bij het wonen hebben hierin een belangrijke taak.

De trajectbegeleider kan daarbij de volgende richtlijn volgen: zover ingeschat wordt dat de bemoeienis van andere professionals van invloed is op de voortgang van het traject, worden zij betrokken! De uiteindelijke inhoud van het traject is echter de verantwoordelijkheid van de deelnemer en de trajectbegeleider. Het is dus niet zo dat anderen zich zouden moeten bemoeien met de inhoud van het traject.

²¹ Voor een werkwijze die trajectbegeleiders kunnen toepassen als ze mensen met een beperking willen ondersteunen bij doorstroom verwijzen we naar de publicatie in het handboek die wordt genoemd in paragraaf 2.4.

- Investeer in deskundigheidsbevordering

De trajectbegeleider volgt en houdt overzicht op wat er in en rond het traject speelt. Zijn acties baseert hij zowel op zijn kennis en ervaring als op wat zich in het traject voordoet. Afspraken worden gemaakt om te bereiken dat de deelnemer optimaal kan functioneren in zijn werk. Trajectbegeleiders kunnen voor zichzelf onderkennen waar hiaten in kennis zitten. Zij kunnen advies aan collega's (intervisie) en aan gedrags- en/of arbeidskundigen vragen. Erkennen dat je iets niet weet is beter dan doen alsof je alles moet weten om professional te kunnen zijn.

Voor het ondersteunen van deelnemers in trajecten naar werk is het tevens belangrijk – zeker als deelnemers vorderen in het traject– kennis te hebben van de sociale kaart en van de mogelijkheden van wet- en regelgeving. Veel trajectbegeleiders die vanuit het activiteitencentrum werken laten weten dat zij weliswaar veel weten over het ondersteunen van mensen met beperkingen in de context van het activiteitencentrum, maar dat hun kennis tekortschiet zodra de ondersteuning gericht en gegeven moet worden in de context van arbeidsintegratie. Dit is belemmerend voor de voortgang van individuele trajecten.

Veel trajectbegeleiders hebben een opleiding voor activiteitenbegeleider afgerond, waarbij de nadruk ligt op verzorging en het entameren van activiteiten.

Trajectbegeleiding bij arbeidsintegratie vraagt niet alleen andere kennis en vaardigheden, maar ook een geheel andere houding jegens mensen met een beperking. Deze houding wordt mede bepaald vanuit de insteek van arbeidsintegratie in plaats van de insteek van zorg. De trajectbegeleider werkt weliswaar vanuit het activiteitencentrum, maar moet vanuit hetgeen wat door werkgevers in een werksituatie van mensen wordt verwacht, zijn ondersteuning mede invullen.

Deskundigheidsbevordering over arbeidsintegratie is één van de thema's waarin de komende jaren door zorginstellingen breed geïnvesteerd moet worden om de omslag van zorg naar arbeidsintegratie te kunnen maken. Daarbij moet niet alleen gekeken worden naar een passend scholings- of cursusaanbod voor begeleiders maar ook naar de mogelijkheden om tot uitwisseling van kennis en ervaringen tussen trajectbegeleiders te komen. In de afgelopen jaren organiseerde NIZW / Werk en Handicap een aantal bijeenkomsten die als doel deze uitwisseling hadden. Daaruit bleek niet alleen dat deze behoefte zeer manifest is, maar met name ook dat kennis en ervaring over opzetten van trajecten naar werk wel degelijk aanwezig is. Echter deze kennis en ervaring blijven vaak verschoven in een organisatie of zelfs beperkt tot individuele trajectbegeleiders.

- Vergroot de bekendheid met het thema *werk*

In activiteitencentra zou veel meer dan nu nog het geval is het thema *werk* een manifeste plek moeten krijgen in het reguliere dagprogramma. Door *werk* integraal onderdeel te maken van het reguliere dagprogramma wordt de mogelijkheid om te kiezen voor werk vanzelfsprekender. Dit kan mogelijk veel van de weerstand die sommige deelnemers nu nog hebben wegnemen. Hieraan kan vorm gegeven worden bijvoorbeeld door regelmatig op bezoek te gaan bij deelnemers die al ergens werken of door deze deelnemers op het activiteitencentrum te laten vertellen over hun ervaringen.

Niet alleen mensen met een beperking die nu voor hun dagbesteding zijn aangewezen op het aanbod van het activiteitencentrum hebben baat bij meer bekendheid met het thema *werk* en hun eigen mogelijkheden op dat gebied. Ook bij mensen uit het netwerk, zowel het sociale netwerk (ouders en andere gezinsleden) en andere professionals (persoonlijk ondersteuners in de thuishouding, gedragskundigen, enzovoort) is voorlichting dringend gewenst. En net als bij mensen met een beperking kan deze voorlichting het best vormgegeven worden door verhalen te vertellen over praktijkvoorbeelden.

Tot slot

In dit verslag, waarin de verantwoording van het project *Mogelijkheden Deelnemers* centraal staat, konden we slechts een willekeurige greep doen uit de ervaringen, voorbeelden en ideeën die het project hebben opgeleverd. We hebben ons daarbij met name gericht op de individuele trajecten van de deelnemers en veel minder op organisatievraagstukken, regionale samenwerking tussen verschillende organisaties en de manier waarop werkgevers meer betrokken kunnen worden bij trajecten. Dit eindverslag is één van de producten die het NIZW / Werk en handicap in de afgelopen drie jaar heeft ontwikkeld naar aanleiding van het stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar werk*.²² Uiteindelijk bieden alle producten tezamen een breed overzicht en geven handvatten om in de praktijk een goede start te maken met doorstroom vanuit het activiteitencentrum naar de arbeidsmarkt. Het opzetten van individuele trajecten met de mogelijkheden en wensen van de mens met een beperking als uitgangspunt, is bij doorstroom de spil waarom al het andere zou moeten draaien. Het project *Mogelijkheden Deelnemers* kan tevens dienen als voedingsbodem voor het opzetten van wetenschappelijk onderzoek naar de resultaten van verschillende aanpakken bij de vormgeving en uitvoering van doorstroomtrajecten.

²² Zoals de eerdergenoemde publicatie in het Handboek Mogelijkheden, maar eveneens de brochures en notities over Assessment, Arbeidsoriëntatie, Resultaatgericht werken, Begeleid Werken en Regionale Samenwerking en de nog te ontwikkelen DVD-film met het instructieboek, zie Otte 2004.

Bijlagen

Bijlage I	Overzicht van deelnemende zorginstellingen
Bijlage II	Samenwerkingsovereenkomst
Bijlage III	Interviewhandreikingen
Bijlage IV	Publicaties in <i>Markant</i>
Bijlage V	Publicaties in Nieuwsbrief <i>Doorstroom</i>

NIZW, innovatiepartner in zorg en welzijn

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich samen met instellingen, professionals, beleidsmakers en burgers inzet voor de kwaliteit en vernieuwing van de sector zorg en welzijn. In deze sector werken ruim 750.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderendienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW.

Het NIZW informeert, innoveert en ondersteunt de sector en draagt zo bij aan een zorgzame samenleving waarin de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van burgers vooropstaan. Het werk van het NIZW is een combinatie van onderzoek, ontwikkeling en implementatie die het mogelijk maakt om vernieuwingen en verbetering van het begin tot het eind te begeleiden. Dit resulteert onder meer in adviezen, veranderingstrajecten, trainingen, congressen, boeken, brochures, almanakken, websites, cd-rom's, video's en een informatielijn. De activiteiten van het NIZW zijn ondergebracht in de centra NIZW Jeugd, NIZW Zorg, NIZW Sociaal Beleid, NIZW Professionalisering, NIZW International Centre en ZZW.

Meer informatie over het NIZW is te vinden op www.nizw.nl.