

Onderzoek naar de motivatie met betrekking tot dagbesteding van de cliënten Domus Helmond.

"Sorry ik kan niet komen werken, ik heb mijn motivatie verstuikt" is geen smoesje meer!

Onderzoek naar de motivatie met betrekking tot dagbesteding van de cliënten Domus Helmond

“Sorry ik kan niet komen werken, ik heb mijn motivatie verstuik” is geen smoesje meer!

Auteur: N. Nieuwenhuys
Studentnummer: 2110068
Opleiding: Sociaal Pedagogisch Hulpverlener (SPH)
School: Avans Breda
Coach: Annemiek de Bruijn
Opdrachtgever: Leger des Heils, woonvoorziening Domus Helmond
Eerste beoordelaar: Rob van Vliet
Studiejaar: 2019/2020
Versie: 1
Datum voltooiing: 3 juni 2020
Plaats: Tilburg

VOORWOORD

Voor u ligt de scriptie 'Onderzoek naar de motivatie met betrekking tot dagbesteding van de cliënten van Domus Helmond.'. Het onderzoek voor deze scriptie is uitgevoerd bij woonvoorziening Domus Helmond van het Leger des Heils. Dit onderzoek is gedaan in het kader van het afronden van de opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlener aan Avans Hogeschool Breda en in opdracht van woonvoorziening Domus Helmond.

In samenwerking met Meike Vonk, de teamleider primair proces van Domus Helmond, is de onderzoeksvraag tot stand gekomen. Na uitvoering van een kwalitatief onderzoek heb ik de onderzoeksvraag kunnen beantwoorden. Tijdens dit complexe onderzoek kon ik terecht bij de medewerkers van Domus Helmond en de begeleiding van de dagbesteding op de kinderboerderij Veldhoeven. Zij stonden open voor vragen en meeloopdagen, waardoor ik mijn onderzoek kon uitvoeren. Ik wil hen daarom bedanken voor de ondersteuning. Tevens wil ik bij deze graag mijn docent, Annemiek de Bruijn, bedanken voor het begeleiden van het proces en haar leerzame feedback. Daarnaast wil ik mijn medestudenten bedanken. Ik heb op effectieve wijze met hen kunnen sparren over mijn onderzoek. Ook wil ik alle respondenten bedanken voor hun openheid tijdens de interviews. Zonder hen had ik mijn onderzoek nooit kunnen uitvoeren. Tot slot wil ik F. Smulders en M. Nieuwenhuys bedanken voor hun adviezen en morele steun.

Ik wens u veel leesplezier toe.

N. Nieuwenhuys

Tilburg, 10 mei 2020

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Samenvatting	6
Begrippenlijst	7
1Inleiding	8
1.1De inleiding	8
1.1.1De aanleiding tot onderzoek	8
1.1.2De context	8
1.1.3De onderzoeksorganisatie	9
1.2De sociaal-agogische kwestie	10
1.3Probleemanalyse	11
2De doelstelling	12
2.1Onderzoeksdoel	12
2.2Hoofdvraag	12
2.3Deelvragen	12
3Onderzoeksaanpak	13
3.1Methodebeschrijving	13
3.2Dataverzamelingmethoden	14
3.3Analyse methode	14
3.4Randvoorwaarden	14
3.5Validiteit en betrouwbaarheid	15
4Resultaten	17
Deelvraag 1: Welke behoeften en interesses hebben de cliënten van Domus Helmond met betrekking tot dagbesteding?	17
Deelconclusie	17
Deelvraag 2: Wat hebben de begeleiders van Domus Helmond al geprobeerd om de cliënten te motiveren om naar de dagbesteding te gaan?	18
Deelconclusie	18
Deelvraag 3: Hoe kan Domus samenwerken met andere organisaties om motivatie van cliënten te vergroten?	19
Deelconclusie	19
Deelvraag 4: Wat is er in de literatuur bekend over best practices en het vergroten van motivatie voor de doelgroep dak- en thuislozen?	20
Theorie van planned change	20
De Zelf- Determinatie Theorie	21
Motiverende gesprekvoering	21
Oplossingsgericht coachen	22
Verleiden ²²	
Deelconclusie	23
5Conclusie	24
6Discussie	25
7Aanbevelingen	26
7.1Aanbevelingen	26
8Innovatievoorstel	27

8.1 Implementatieplan	27
8.1.1 Achtergrond	27
8.1.2 Doel en beoogde resultaat	27
8.1.3 De innovatie-eisen	27
8.1.4 Het programma	27
8.1.5 De teamdag	28
8.2 Meerwaarde van de innovatie	29
8.2.1 Morele meerwaarde	29
8.2.2 Methodische meerwaarde	29
8.2.3 Organisatorische meerwaarde	30
8.3 Praktijkvoorbeeld	30
Literatuur	31
Bijlagen	33
Bijlage 1: De personeelssamenstelling	33
Bijlage 2: de interview vragenlijst	34
Bijlage 3: Samenvatting interviews cliënten	35
Bijlage 4: Toestemmingsformulier HBO Kennisbank	36

SAMENVATTING

Dit is een kwalitatief onderzoek naar de motivatie met betrekking tot dagbesteding van de cliënten Domus Helmond. Domus Helmond is een woonvoorziening van het Leger des Heils. De medewerkers van de woonvoorziening gaven aan handvatten te missen in het motiveren van de cliënten naar de dagbesteding. Het doel is dan ook dat de medewerkers van Domus Helmond de cliënten weten te motiveren voor de dagbesteding. Voor de cliënten is het van belang dat ze naar de dagbesteding gaan, omdat ze daardoor een beter dag- en nachtritme krijgen, een nuttige invulling van de dag hebben en sneller kunnen doorstromen naar een betaalde baan. Een betaalde baan vergroot de kans op zelfstandig wonen. Zodra de cliënten doorstromen naar zelfstandig wonen, komen er in de woonvoorziening nieuwe plekken vrij voor andere cliënten. Het onderzoek heeft daarom ook een meerwaarde voor Domus Helmond. Tenslotte hebben de buurtbewoners van Domus Helmond er belang bij dat de cliënten naar de dagbesteding gaan. Zij hebben dan minder last van de overlast die wordt veroorzaakt door de cliënten. Dit onderzoek behartigt dus meerdere belangen.

Na het vaststellen van het probleem is de centrale onderzoeksvraag tot stand gekomen. De onderzoeksvraag luidt; Op welke manier kan het begeleidingsteam van Domus Helmond van Het Leger Des Heils de motivatie van de cliënten vergroten om naar de dagbesteding te gaan? Uit de centrale onderzoeksvraag zijn de volgende deelvragen voortgevloeid; a) Welke behoeften en interesses hebben de cliënten van Domus Helmond met betrekking tot dagbesteding? b) Wat hebben de begeleiders van Domus Helmond al geprobeerd om de cliënten te motiveren om naar de dagbesteding te gaan? c) Hoe kan Domus samenwerken met andere organisaties om motivatie van cliënten te vergroten? d) Wat is er in de literatuur bekend over best practice en vergroten van motivatie voor de doelgroep dak- en thuislozen?

Doormiddel van een literatuurstudie en interviews met de cliënten en medewerkers van Domus is er antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de cliënten verschillen in interesses en behoeften. Niet alle cliënten zijn gemotiveerd voor een dagbesteding bij het Claraklooster, de Jobfactory of de kinderboerderij Veldhoeven. Tevens blijken er best practices te zijn, zoals motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht coachen, de zelf- determinatie theorie en de theorie van planned change. Ook blijkt dat een financiële beloning een werkbare factor is voor het motiveren tot de dagbesteding. Ten slotte is het belangrijk dat verleden gebeurd vanuit de woonvoorziening en de dagbesteding.

Naar aanleiding van het onderzoek zijn er zes aanbevelingen gedaan; a) Een open dag op de Veldhoeven organiseren. b) Een teamdag motiverende gespreksvoering organiseren. c) Intervisie bijeenkomsten houden. d) Een vervolg onderzoek doen. e) Nieuwe raamcontracten opstellen. f) Regelen van het vervoer.

Tot slot is de aanbeveling 'een teamdag motiverende gespreksvoering organiseren' uitgewerkt tot innovatievoorstel.

BEGRIPPENLIJST

Er zijn een aantal begrippen die terugkomen in dit stuk. Hieronder wordt de definitie van deze begrippen geformuleerd, zodat duidelijk is wat er met deze begrippen bedoeld wordt.

Begrip	Definitie
Inclusie	Inclusie betekent dat mensen met een beperking meedoen in de samenleving, en erbij horen. In een inclusieve samenleving kunnen mensen met een beperking precies dezelfde dingen doen als mensen zonder beperking (Coalitie voor Inclusie, 2018).
Best practice	Een best practice is een techniek, werkmethode, proces of activiteit die zich als effectiever heeft bewezen dan enige andere techniek of methode (Encyclo, 2020).
Verleiden	Iemand sterk aantrekken of lokken (Encyclo, 2020).
Intervisie	Georganiseerd overleg tussen collega's om het functioneren te verbeteren (Woorden.org, 2020).
Raamcontract	Een raamcontract is een afspraak tussen een leverancier en een klant om een bepaald product of dienst voor een vaste looptijd voor een vooraf afgesproken prijs, en tegen vooraf afgesproken voorwaarden te leveren (Encyclo, 2020).

1 INLEIDING

1.1 De inleiding

Dagbesteding kan zorgen voor sociale contacten, lotgenoten contact en een zinvolle bezigheid. Een zinvolle daginvulling is het op een gestructureerde manier verrichten van zinvolle activiteiten ter vervanging van school en/of werk door mensen die vanwege een aandoening of beperking problemen ervaren op het gebied van school, werk en andere vormen van sociale participatie. Mensen nemen deel, omdat dit hen een zinvolle dagbesteding oplevert (zingeving), ontplooiingskansen biedt (ontwikkelingsgericht) en bijdraagt aan hun herstel (GGZ Standaarden, 2017).

Dit is de reden dat de woonvoorziening Domus Helmond van het Leger des Heils de cliënten wil motiveren naar de dagbesteding te gaan. Binnen Domus Helmond worden 25 dak- en thuislozen opgevangen. Vaak hebben zij bijkomende problematieken, zoals psychiatrische, neurologische en verslavingsproblemen. De kalenderleeftijd van de bewoners varieert van 26- tot 64 jaar oud. De meesten zijn nog verslaafd aan drugs en/of alcohol en gebruiken dit op hun kamer. Vanuit de woonvoorziening Domus Helmond wordt dit gedoogd. Dit zorgt ervoor dat er veel drugs wordt gedeald en gebruikt in de woonvoorziening en in de wijk. Dit vermindert zodra de cliënten deelnemen aan een dagbesteding.

Momenteel kunnen de cliënten naar Jobfactory, het Claraklooster en de kinderboerderij Veldhoeven voor een dagbesteding. Hier kunnen de cliënten heen op dinsdag en donderdag. Tot nu toe zijn er weinig aanmeldingen voor de dagbesteding. Daarnaast komen de aangemelde cliënten vaak niet aan op de dagbesteding. De begeleiding heeft moeite om de cliënten te motiveren voor de dagbesteding. Zij hebben geen handvatten hoe de motivatie van de cliënten te vergroten (M. Vonk, persoonlijke communicatie, 17 januari 2020). Dit praktijkprobleem zal hieronder worden uitgewerkt.

1.1.1 De aanleiding tot onderzoek

De aanleiding tot het onderzoek is dat er in het tweede deel van leerjaar vier, van de opleiding Sociaal pedagogisch hulpverlening, een scriptie moet worden geschreven. Dit is een praktijkgericht onderzoek met een sociaal agogische relevantie. Dit onderzoek vindt plaats binnen de woonvoorziening Domus in Helmond. De woonvoorziening valt onder de zorgorganisatie Het Leger Des Heils.

Er zal onderzocht worden hoe de medewerkers van Domus Helmond de cliënten kunnen motiveren om naar de dagbesteding te gaan. De woonvoorziening Domus heeft aangegeven op zoek te zijn naar handvatten in het motiveren van de cliënten naar de dagbesteding. Wanneer de cliënten gebruik maken van de dagbesteding zullen zij sneller een passende, betaalde baan vinden en dus sneller zelfstandig kunnen gaan wonen. Dit is ook een meerwaarde voor de woonvoorziening. Op deze manier kan de woonvoorziening weer nieuwe cliënten helpen. Daarnaast leidt de dagbesteding tot inclusie (M. Vonk, persoonlijke communicatie, 17 januari 2020). Op deze manier hebben de cliënten, de organisatie en de samenleving baat bij het onderzoek.

1.1.2 De context

Doelstelling van Het Leger des Heils

Het Leger des Heils verleent zonder onderscheid des persoons materiële en immateriële hulp aan mensen die om uiteenlopende redenen een beroep op hen doen. Zij werken vanuit een christelijke motivatie. Rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit zijn daarbij centrale waarden (Leger Des Heils, z.d.). Dit betekent dat het Leger des Heils de mens en zijn manier van leven respecteert en accepteert. Dit is ook de reden waarom drugsgebruik binnen de woonvoorziening wordt gedoogd.

De werkwijze vindt zijn oorsprong in de gedragstherapeutische werkwijze, vooral de bejegeningaspecten worden vanuit deze werkwijze gebruikt. De bejegening bestaat grotendeels uit het persoonlijk contact (presentatiebenadering) tussen de bewoners en de hulpverleners. Het gaat vooral om de kwaliteit van dit contact. Het doel is de cliënten te stimuleren zo zelfredzaam mogelijk te worden (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 1).

Woonvoorziening Domus

Domus is een beschermde woonvorm voor dak- en thuisloze mensen die nergens anders terecht kunnen en is onderdeel van het Leger des Heils. Momenteel worden er 25 dak- en thuislozen opgevangen binnen Domus Helmond. De kalenderleeftijd van de bewoners varieert van 26- tot 64 jaar oud. Deze mensen hebben problemen rond aanpassing en gedrag, ontstaan door een combinatie van psychiatrische problematiek, langdurige verslaving aan (hard)drugs en/of alcohol en veelal contact met politie en justitie (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 1). Zij krijgen binnen de woonvorm 24-uurs begeleiding, een eigen kamer en benodigdheden voor het eerste levensonderhoud. De zorgvraag van de cliënt staat centraal en er worden individuele afspraken gemaakt over middelengebruik. De hulpverlening wordt aangepast op de zorgvraag met als doel dat cliënten zo zelfstandig mogelijk kunnen meedoen in de samenleving. Hierdoor neemt uiteindelijk het drank- en drugsgebruik af en worden minder strafbare feiten gepleegd. Om dit doel te kunnen bereiken krijgen cliënten een persoonlijk begeleider waarmee ze samen aan de slag gaan op leefgebieden als verslaving en geestelijke gezondheid. Samen zoeken ze naar geschikte dagbesteding of werk en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden geholpen met arbeidsre-integratie. In overleg met de cliënt wordt waar nodig de hulp ingeroepen van de schuldhulpverlening, verslavingszorg, GGZ of een andere instantie (Leger Des Heils, z.d.).

Dagbesteding en re-integratie

50|50 is een initiatief van het Leger des Heils om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt weer te laten participeren. Werken aan herstel van het gewone leven, waarbij uitstroom naar een duurzame plek in werk en samenleving centraal staat (Leger Des Heils, z.d.).

Dit 50|50 initiatief is onderverdeeld in verschillende sociaalwerkplekken, verspreid over het hele land. In Helmond is dit de Kinderboerderij Veldhoeven. Het Leger des Heils biedt daar werkervaring en dagbesteding voor kwetsbare mensen. Zij kunnen klusjes doen in onderhoud en groenbeheer. Daarnaast kunnen mensen op de boerderij altijd een kopje koffie drinken of wat lezen (Leger Des Heils, 2018).

1.1.3 De onderzoeksorganisatie

Domus bevindt zich in het stedelijk gebied van Helmond vanwege de bereikbaarheid van noodzakelijke voorzieningen, zoals methadonverstrekking. Het pand waarin de voorziening is gevestigd, is voorzien van een eigen in- en uitgang waarop continu toezicht wordt uitgeoefend en beschikt over een cameracontrolesysteem. Elke cliënt beschikt over een eigen, afsluitbare leefruimte. Er is één huiskamer, waar gezamenlijke activiteiten plaatsvinden, en een keuken, waar de bewoners gebruik van kunnen maken. Er worden maaltijden verstrekt (eventueel in de vorm van zelf inkopen en koken door de cliënten). Veiligheid en rust zijn kernbegrippen binnen de voorziening (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 1 & 2).

Binnen de voorziening richt het onderzoek zich op het handelen van de sociaal pedagogisch medewerkers en zal zich specifiek richten op het verbeteren van de beroepspraktijk; het aanreiken van handvaten aan de sociaal pedagogisch medewerkers om motivatie bij de doelgroep te vergroten tot deelname aan de aangeboden dagbesteding. De dagbesteding is een actueel onderwerp. De woonvoorziening is sinds kort bezig met het onderbrengen van de cliënten bij een dagbesteding.

Bij Domus zijn er een aantal functies, deze staan beschreven in de personeelssamenstelling in de eerste bijlage. De opdrachtgever is de teamleider primair proces, Meike Vonk. Met de teamleider is het gehele onderzoek besproken. Op deze manier was er één contactpersoon waardoor er minder snel miscommunicatie ontstaat. Met haar is het proces overlegt en de planning gemaakt. Daarnaast is het onderzoek gericht op het handelen van de sociaal pedagogisch medewerkers. De sociaal pedagogisch medewerkers zijn verantwoordelijk voor het signaleren van behoeften en mogelijkheden van de cliënten, het mede-opstellen en uitvoeren van de zorgplannen en het bieden van dagstructuur en programma's (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 2).

1.2 De sociaal-agogische kwestie

Binnen de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) zijn er drie kernelementen:

- *Sociaal*. De SPH'er ondersteunt mensen die moeite hebben om hun leefsituatie (zelfstandig) vorm geven en levert een bijdrage aan het samenleven en samen doen. Daarbij wordt waar mogelijk het eigen netwerk ingezet en waar nodig een vervangend netwerk of een vervangende leefomgeving gecreëerd.
- *Pedagogisch*. De SPH'er probeert een klimaat te creëren waarin de cliënt zich maximaal kan ontwikkelen, of waarin deze zich beschermd en ondersteund weet in het omgaan met beperkingen.
- *Hulpverlening*. Om de benodigde hulp te kunnen bieden, beschikt de SPH'er over gedegen kennis van de omgevingseisen van de cliënt (oftewel wat nodig is om te kunnen participeren), van diens vaardigheden en beperking en van passende methoden en hulpmiddelen (Heemskerk, Petrina, & Vosters, 2011, p. 10 & 11).

In dit onderzoek is er een bijdrage geleverd aan de samenleving als de cliënten van Domus gaan participeren doormiddel van dagbesteding. De focus ligt op een passende dagbesteding. Hierbij wordt ondersteuning geboden in de ontwikkeling van de cliënt. Het uiteindelijke doel is dat de cliënt zo zelfredzaam mogelijk wordt, met uitzicht op een betaalde baan. Hiervoor is, zoals hierboven aangegeven staat, kennis nodig over de omgevingseisen, vaardigheden en beperkingen en over een passende methoden en hulpmiddelen. Deze kennis is in het onderzoek opgedaan aan de hand van interviews. Dit zal verder worden toegelicht in hoofdstuk drie.

De missie van de SPH'er

SPH heeft een professionele missie. Sociaal-agogisch werk streeft bepaalde, concrete doelen na (sociale verandering, probleemoplossing, toerusting en bevrijding) teneinde een gewenste eindtoestand (well-being) te bereiken. Daartoe benut het bepaalde kennis en vaardigheden (theories). Het interveenieert op een specifiek punt in het sociale systeem (the point where people interact with their environments) en het baseert zich daarbij op zekere waarden (human rights and social justice).

Taakgebieden

De SPH'er streeft de missie na in sociale contexten, en handelt professioneel. Dit professioneel-methodische handelen wordt in drie taakgebieden ingedeeld: Agogisch-vakmatige taken, organisatorische en bedrijfsmatige taken en Professionaliseringstaken (Avans Hogeschool, 2019).

In het kader van de agogisch-vakmatige taken focust het onderzoek zich op het menselijk bestaan van de cliënten van Domus. Er is gekeken naar wat zij voor dagbesteding kunnen en zouden willen doen. Dit heeft effect op hun primaire leefsituatie, doordat ze zelfstandiger worden en sneller zelfstandig kunnen gaan wonen. Daarnaast heeft de dagbesteding effect op de sociale omgeving van de cliënten. De dagbesteding kan zorgen voor een (breder) sociaalnetwerk en participatie in de samenleving. Ook kan het onderzoek worden bekeken vanuit organisatorische en bedrijfsmatige taken. Dan ligt de focus op een positieve bijdragen aan Domus. Het onderzoek draagt bij aan de kwaliteit van zorg. Het biedt de medewerkers handvatten in het motiveren van de cliënten. Zodra de cliënten deelnemen aan de dagbesteding worden zij zelfredzamer en komen er plekken vrij voor doorstroom binnen de woonvoorziening Domus. Tenslotte draagt het onderzoek bij aan professionaliteit en professionalisering. Dit wil zeggen dat het onderzoek ontwikkeling als perspectief heeft. Er wordt gekeken naar de effectiviteit van handelen, innovatie en het ontwerpen van (verbeterde) methodieken. Als zorgverlener wordt er gefocust op zo snel mogelijk onafhankelijkheid van de cliënten op één of meerdere bestaansdimensies. De begeleiding verwijst naar een aanzienlijke gelijkheid in activiteiten met een grotere participatie van de begeleide. Ondersteuning verwijst naar activiteiten die erop gericht zijn te bevorderen dat een ingeslagen richting ook daadwerkelijk gevolgd kan worden. Facilitering verwijst naar activiteiten die erop gericht zijn individuen of groepen beter in staat te stellen zich – op eigen kracht – sociaal te handhaven of te manifesteren (Landelijk Opleidingsoverleg SPH, 2009). In geval van het onderzoek betekent dit dat de zelfredzaamheid en de participatie van de cliënten voorop staan. Zoals eerder uitgelegd, is dit tevens ook ten goede van de woonvoorziening en de maatschappij.

1.3 Probleemanalyse

Het praktijkprobleem bestaat uit het begeleidingsteam van Domus Helmond dat handvatten mist in het motiveren van de cliënten naar de dagbesteding (M. Vonk, persoonlijke communicatie, 17 januari 2020). Dit probleem kunnen we bekijken vanuit meervoudig perspectief. Op microniveau staat de cliënt centraal. De cliënten van Domus hebben geen betaalde baan. Er zijn sterke aanwijzingen dat werkloosheid kan leiden tot een toename van psychische klachten, terwijl het hebben van werk en/of een andere vorm van zinvolle daginvulling de gezondheid juist lijkt te bevorderen (GGZ Standaarden, 2017). Dagbesteding is een vorm van een zinvolle daginvulling. Meedoen in de samenleving, en in het bijzonder in het arbeidsproces, bevordert de zelfredzaamheid van mensen. Werk biedt deelnemers weer perspectief op een zelfstandig bestaan: een eigen inkomen, een gestructureerd leven, sociale contacten en een waardevolle bijdrage aan de samenleving (Leger Des Heils, z.d.). Het doel is werken aan herstel van het gewone leven, waarbij uitstroom naar een duurzame plek in werk en samenleving centraal staat.

Op mesoniveau ligt de focus op woonvoorziening Domus. Er kan gekeken worden naar de bejegening met betrekking tot het motiveren van de cliënten om naar de dagbesteding te gaan. De begeleiders hebben niet inzichtelijk hoe ze de motivatie bij cliënten kunnen vergroten, zodat zij wel naar de dagbesteding gaan. Dit is wel belangrijk, omdat door de dagbesteding de inclusie wordt vergroot. Ook kunnen de cliënten na de dagbesteding sneller een passende en betaalde baan vinden, waardoor zij sneller zelfstandig kunnen gaan wonen. Dit zorgt voor doorstroom binnen de instelling waardoor de begeleiders nieuwe cliënten kunnen helpen.

Op macroniveau kan er gekeken worden naar de samenleving. Momenteel ondervindt de samenleving overlast van de cliënten van Domus door dealen en het gebruiken van drugs op straat. Daarnaast heeft de samenleving last van het zwerfafval dat geproduceerd wordt bij het gebruiken van drugs en de overlast komt door criminaliteit zoals diefstal. Zodra de cliënten naar de dagbesteding gaan, vermindert de overlast en kunnen zij een bijdrage leveren aan de samenleving. Dit is bevorderend voor inclusie, doordat de bewoners deelnemen aan het arbeidsproces. Recidive en drugsgebruik wordt op deze manier teruggedrongen (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 1).

Het probleem treedt op als de cliënten van Domus worden gewekt om naar de dagbesteding te gaan. De meeste van hen hebben dan geen zin om te gaan. Sommige gebruiken de smoes ziek te zijn en anderen zetten bewust doktersafspraken op de geplande dagbestedingsuren. Ook zijn er cliënten die naar de dagbesteding vertrekken, maar daar niet arriveren (M. Vonk, persoonlijke communicatie, 17 januari 2020). Het is een probleem als de cliënten van Domus niet naar dagbesteding gaan, want dan vinden zij minder snel een passende, betaalde baan. Hierdoor kunnen zij ook minder snel uitstromen naar zelfstandig wonen. Dit zorgt ervoor dat er plaatsen bezet worden gehouden voor andere dak- en thuislozen.

2.1 Onderzoeksdoel

In juli 2020 heeft het begeleidingsteam van Domus Helmond van Het Leger Des Heils handvatten om cliënten te motiveren deel te nemen aan de aangeboden dagbesteding. Het doel van dit onderzoek is om de begeleiders van Domus Helmond kennis te laten vergaren over het motiveren van de cliënten. Op deze manier krijgen de begeleiders inzichten en handvatten in het motiveren van de cliënten naar de dagbesteding. Het advies is gebaseerd op vakliteratuur, op de uitkomsten van de interviews en op best practices. Er is literatuuronderzoek gedaan naar eventuele bruikbare methodieken die ook kunnen worden gebruikt binnen Domus Helmond. Aan de hand van deze informatie zijn er aanbevelingen geschreven en is er een innovatievoorstel gedaan.

2.2 Hoofdvraag

Op welke manier kan het begeleidingsteam van Domus Helmond van Het Leger Des Heils de motivatie van de cliënten vergroten om naar de dagbesteding te gaan?

2.3 Deelvragen

1. Welke behoeften en interesses hebben de cliënten van Domus Helmond met betrekking tot dagbesteding?
2. Wat hebben de begeleiders van Domus Helmond al geprobeerd om de cliënten te motiveren om naar de dagbesteding te gaan?
3. Hoe kan Domus samenwerken met andere organisaties om motivatie van cliënten te vergroten?
4. Wat is er in de literatuur bekend over best practice en vergroten van motivatie voor de doelgroep dak- en thuislozen?

In het komende hoofdstuk wordt de gekozen aanpak op basis van concrete en navolgbare uitgangspunten beredeneerd. In de methodebeschrijving staat de manier van data verzamelen beschreven, de stappen die worden gemaakt en hoe er in het onderzoek rekening wordt gehouden met de betrouwbaarheid en validiteit. Vervolgens staan de onderzoeksactiviteiten beschreven. Aan de onderzoeksactiviteiten is een planning gekoppeld. Tot slot zullen de randvoorwaarden en de risicoanalyse beschreven staan.

3.1 **Methodebeschrijving**

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Hiervoor is gekozen omdat dit een vorm is van interpreterend onderzoek. De onderzoeker kijkt naar het exploreren van gedrag, van interacties tussen mensen, sociale relaties, ervaringen en meningen. Daarnaast kijkt de onderzoeker in een kwalitatief onderzoek naar het beleid en naar de organisaties die hierbij betrokken zijn (Plochg, Juttmann, Klazinga, & Mackenbach, 2007, pp. 32-33). Er is onderzoek gedaan naar de meningen en interesses van de bewoners en de medewerkers van Domus. Dit was noodzakelijk om er achter te komen wat de bewoners nodig hebben om gemotiveerd te raken om deel te nemen aan de dagbesteding.

Om achter deze meningen en interesses te komen zijn er twaalf interviews afgenomen. Vier interviews met cliënten die nog niet gemotiveerd zijn voor de dagbesteding, vijf met cliënten die al wel naar een dagbesteding gaan en drie interviews met medewerkers. Op deze manier wordt het praktijkprobleem vanuit verschillende perspectieven bekeken. Ook wordt hiermee onderzocht wat al geprobeerd is en wat niet werkbaar blijkt. De interviews waren gericht op het definiëren en verklaren van het praktijkprobleem. Volgens van der Donk en van Lanen (2015) betekent dit dat er zicht wordt gecreëerd op verschillende beelden en ideeën bij bepaalde thema's en methoden zoals de dagbesteding. Daarnaast kon hierdoor worden onderzocht wat de oorzaak is dat de cliënten van Domus niet gemotiveerd zijn deel te nemen aan de dagbesteding. De interviews zijn afgenomen op twee verschillende dagen en tijdstippen. Hierdoor kwamen er meerdere cliënten aanbod. De cliënten die de eerste keer sliepen of afwezig waren, kwamen de tweede keer aan de beurt. De interviews zijn gehouden aan de hand van semigestructureerde interviews. Hierbij werd er gebruik gemaakt van een vragenlijst die terug te vinden is in bijlage twee (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Daarnaast is er ruimte voor eigen inbreng van de respondent. Dit gaf respondenten de vrijheid zelf toevoegingen te doen, maar verlaagde ook de validiteit van het onderzoek. Het kan zijn dat de onderzoeker de respondenten beïnvloedt. De respondenten waren niet vrij in de keuze van onderwerp tijdens het interview, wel waren zij vrij in de keuze van het antwoord. Op deze manier kwamen de verschillende meningen aanbod. De interviews van de cliënten zijn allemaal in dezelfde ruimte afgenomen. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

Daarnaast maakt dit onderzoek gebruik van een literatuurstudie. Volgens van der Donk en van Lanen (2015) is een literatuurstudie een overzicht van bestaande kennis en inzichten uit vakliteratuur over het praktijkprobleem. Bij dit onderzoek is er gebruik gemaakt van vakliteratuur uit boeken, websites en documenten vanuit de woonvoorziening. Vakliteratuur biedt theorie over het onderwerp en brengt in kaart welke methodieken er bruikbaar zijn binnen de woonvoorziening. Een goed literatuuronderzoek leidt tot een kritische bespreking van de meest relevante informatie (Van der Donk & Van Lanen, 2015).

3.2 **Dataverzamelingmethoden**

De eerste stap van het onderzoek was het beantwoorden van de hoofdvraag en deelvragen. Hieronder wordt beschreven hoe de hoofdvraag en de deelvragen beantwoord zijn.

Welke behoeften en interesses hebben de cliënten van Domus Helmond met betrekking tot dagbesteding?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn negen interviews afgenomen met de cliënten van Domus. Dit om verschillende meningen helder in beeld te krijgen.

Wat hebben de begeleiders van Domus Helmond al geprobeerd om de cliënten te motiveren om naar de dagbesteding te gaan?

Ook bij deze deelvraag is er gebruik worden gemaakt van interviews. Twee sociaal pedagogisch medewerkers en de teamleider primair proces zijn geïnterviewd over wat zij al geprobeerd hebben om de cliënten te motiveren voor de dagbesteding. Dit geeft een helder beeld over de mogelijkheden die niet werkbaar bleken.

Hoe kan Domus samenwerken met andere organisaties om motivatie van cliënten te vergroten?

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van vakliteratuur en interviewvragen. Op deze manier werd er gebruik gemaakt van theorie en werd er door de medewerkers van Domus meegedacht over mogelijkheden.

Wat is er in de literatuur bekend over best practice en vergroten van motivatie voor de doelgroep dak- en thuislozen?

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van vakliteratuur. Deze vakliteratuur biedt kennis over verschillende bruikbare methodieken.

De deelconclusies voortvloeiend uit de deelvragen vormen samen de hoofdconclusie, zodat de hoofdvraag beantwoord is. Op grond van de hoofdconclusie zijn er aanbevelingen en een innovatievoorstel geschreven. Dit leidt tot handvatten voor de medewerkers van Domus Helmond. Deze handvatten zijn belangrijk bij het motiveren van de cliënten naar de dagbesteding.

3.3 **Analyse methode**

Aangezien de data minder gestructureerd is doordat de data is verzameld uit interviews, is er gebruik gemaakt van inhoudsanalyse. De data is geanalyseerd aan de hand van thematisch coderen. Volgens van der Donk en van Lanen (2015) wordt de data geordend aan de hand van enkele vooraf vastgestelde centrale thema's. Vervolgens heeft de onderzoeker zich gericht op de wijze waarop de thema's in de data zichtbaar zijn en zich tot elkaar verhouden (verbanden en diepere betekenissen). Hierdoor is vanuit verschillende interviews antwoord gegeven op verschillende deelvragen.

3.4 **Randvoorwaarden**

Tijdens het onderzoek is er gebruik gemaakt van de eigen laptop en boeken. In het ondertekende contract staat vermeld dat er geen kosten mogen worden achterhaald op de onderzoeker. Eventuele kosten mogen in overleg worden gedeclareerd bij de opdrachtgever. Er zijn geen kosten gemaakt. De onderzoeker maakte gebruik van eigen vervoer naar de woonvoorziening toe. Vanaf de woonvoorziening heeft de onderzoeker gebruik gemaakt van een leenfiets, om op de dagbesteding te raken.

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is laag. Dit komt omdat het onderzoek niet te generaliseren is voor alle dak- en thuislozen zonder dagbesteding. Het onderzoek richt zich op woonvoorziening Domus Helmond van Het Leger Des Heils.

Om de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek te optimaliseren, wordt er rekening gehouden met een aantal richtlijnen:

Triangulatie

Triangulatie is het analyseren van een probleem vanuit verschillende invalshoeken, bijvoorbeeld door gebruik te maken van verschillende dataverzamelingstechnieken (Ensie, 2017). De gedachte achter triangulatie is dat men een rijker beeld krijgt van de beroepspraktijk als men gebruik maakt van verschillende bronnen en als men data laat analyseren door verschillende personen.

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van brontriangulatie. Er is data verzameld doormiddel van verschillende bronnen (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er zijn half gestandaardiseerde interviews gehouden met verschillende medewerkers, cliënten die naar de dagbesteding gaan en cliënten die niet naar de dagbesteding gaan. Door mensen met verschillende functies en rollen te interviewen kan het onderzoek vanuit verschillende perspectieven worden bekeken. Daarnaast is dit gekoppeld aan vakliteratuur. De literatuur is afkomstig uit boeken en internetbronnen. Alle informatie is samengevoegd en vergeleken. Met deze informatie zijn de deelvragen en hoofdvraag beantwoord.

Communiceren

Volgens van der Donk en van Lanen (2015) richt het praktijkonderzoek zich op de verbetering van de praktijk. Het is dus de bedoeling dat het onderzoek iets oplevert voor de direct betrokkenen in de praktijk. In dit onderzoek is er betrokkenheid gecreëerd door regelmatig contact te hebben met de medewerkers en de opdrachtgever. Ook zijn er mensen met verschillende functies en rollen binnen de woonvoorziening geïnterviewd, in dit geval medewerkers, cliënten die naar de dagbesteding gaan en cliënten die niet naar de dagbesteding gaan. Zo zijn er meerdere denkkaders toegevoegd en wordt de validiteit bevorderd.

Transparantie

Het is belangrijk dat het onderzoeksproces zo helder mogelijk wordt beschreven. Zo wordt inzichtelijk voor anderen waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt en welke consequenties deze keuzes hadden (Van der Donk & Van Lanen, 2015). In dit onderzoek is alle verzamelde en geproduceerde data gearchiveerd. Daarnaast is voorafgaand aan het onderzoek een planning gemaakt over wanneer er wat gebeurt, wat daarbij nodig is en hoe dit wordt uitgevoerd.

Verdieping in het praktijkprobleem

Volgens van der Donk en van Lanen (2015) vormt dit de basis van het onderzoek. Het is belangrijk om hier goed inzicht in te hebben. Hiervoor is het uitvoeren van een probleemanalyse belangrijk. De probleemanalyse is gemaakt aan de hand van een gesprek met de teamleider van de Domus. Ook is er gebruik gemaakt van vakliteratuur om het probleem op micro-, meso- en macroniveau te verduidelijken. Dit zorgt ervoor dat het praktijkprobleem vanuit verschillende perspectieven bekeken is.

Verdieping in de organisatie

Bij deze richtlijn is het belangrijk dat er een duidelijk beeld wordt geschetst van de context waarbinnen het onderzoek plaatsvindt (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Er is een duidelijk beeld geschetst van de context door verschillende gesprekken met verschillende medewerkers en door het gebruik van documenten van de instelling. Daarnaast is de onderzoeker met een aantal cliënten meegegaan naar de dagbesteding en is er gebruik gemaakt van de website van het Leger Des Heils.

Verdieping in verschillende perspectieven

Alle betrokkenen van het probleem nemen het probleem vanuit verschillende perspectieven waar. Alle betrokkenen hebben bewust of onbewust verschillende gedachten, ideeën, veronderstellingen, belangen en ervaringen die gerelateerd zijn aan het praktijkprobleem. Volgens van der Donk en van Lanen (2015) is het belangrijk dat dit in beeld wordt gebracht. Op die manier komen er betere en betrouwbaardere onderzoeksresultaten. Er zijn interviews afgelegd om verschillende perspectieven in kaart te brengen. De interviewvragen voor de medewerkers waren hetzelfde en de interviewvragen voor de cliënten ook. Er zijn interviews afgelegd met cliënten die naar de dagbesteding gaan en met cliënten die niet naar de dagbesteding gaan. Daarnaast zijn de interviews in dezelfde ruimte afgenomen. Dit zorgt voor betrouwbaardere onderzoeksresultaten, verschillende invalshoeken en belangen.

Gebruik maken van vakliteratuur

Vakliteratuur biedt vaak een andere kijk op een thema, waardoor wordt voorkomen dat er belangrijke aspecten over het hoofd worden gezien. Daarnaast kan vakliteratuur helpen bij het exact beschrijven van verschillende begrippen (Van der Donk & Van Lanen, 2015). In dit onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende boeken, websites en documenten vanuit de woonvoorziening. Op deze manier wordt er naar verschillende theoretische perspectieven gekeken.

In hoofdstuk 4 wordt er antwoord gegeven op de deelvragen. Hierin worden theorie en praktijk met elkaar op een kritische wijze in verband gebracht en wordt er gereflecteerd op de samenhang tussen de gevonden theorie en praktijkkennis.

Voor dit hoofdstuk is het van belang te weten dat er een verschil bestaat tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie verwijst naar het uitvoeren van een activiteit omdat ze op zich leuk of interessant is. Bij extrinsieke motivatie daarentegen, wordt gedrag vertoond omwille van een uitkomst die buiten de activiteit gelegen is (Van den Broeck, Vansteenkiste, De witte, Lens, & Andriessen, 2009). Wie bijvoorbeeld deelneemt aan een dagbesteding omwille van de vergoeding, is extrinsiek gemotiveerd. Iemand die naar de dagbesteding gaat omdat hij graag bezig is, is intrinsiek gemotiveerd.

4.1 Deelvraag 1: Welke behoeften en interesses hebben de cliënten van Domus Helmond met betrekking tot dagbesteding?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn interviews afgelegd. De samenvattingen van deze interviews zijn beschikbaar in bijlage drie. Uit de interviews is gebleken dat de behoeften en interesses van de cliënten van Domus individueel uiteen liggen. De ene cliënt wenst meer uren op de dagbesteding te krijgen en de ander lijkt het liefst niet te gaan. Dit verschil kan ontstaan doordat niet iedereen geïnteresseerd is in zittend eentonig werk of werk op een kinderboerderij. Eén van de cliënten gaf aan geïnteresseerd te zijn in boekhouding. Andere cliënten gaven aan uitdagender werk te willen of certificaten te willen behalen. Denk hierbij aan een certificaat als heftruckchauffeur. Ook blijkt het geld niet altijd motiverend. Sommige cliënten vinden het te weinig, andere geven er niets om en een andere groep cliënten haalt hun geld liever op straat. Eén van de cliënten zei: "Ik durf niets meer te hebben, dus wat moet ik met eerlijk geld? Ik kan nu beter voor mijn geld en spullen gaan stelen. Als ze het dan van me afpakken is het niet zo zuur". Een ander leek graag aan het werk te zijn, maar doet dit liever bij zijn dealer in ruil voor speed. Daarnaast gaf een ouder wordende cliënt aan geen behoefte te hebben aan een vorm van dagbesteding. Hij heeft geen interesse in sociale contacten en het werk is lichamelijk te zwaar. Voor sommige cliënten is het werk niet lichamelijk te zwaar, maar de fietstocht erheen wel. Ook dat is voor sommige een reden om niet te gaan.

Naast de interviews, observeerde de onderzoeker dat sommige cliënten rond 9.00 uur al onder invloed waren van middelen, sommige chaotisch overkwamen en anderen nog lagen te slapen. Dit is een bruikbare observatie met betrekking tot de dagbestedingstijden.

Tevens is er in de interviews gevraagd naar de toekomstbeelden van de cliënten. Ook deze verschillen van elkaar. De één geeft aan goed te zitten binnen de woonvoorziening en een andere cliënt geeft aan niet naar de toekomst te kunnen kijken. Er werd door de laatst genoemde cliënt bijna op iedere vraag gereageerd met: "Ik kan daar nu nog niet aan denken, ik leef van seconde tot seconde". Anderen, daarentegen, dromen over een eigen huis en een vaste baan.

Ook blijken er verschillende smoesjes te worden gebruikt om niet naar de dagbesteding te kunnen. Deze smoesjes zijn verschillend, maar komen wel met regelmaat terug. Het gaat over ziek zijn, slecht geslapen te hebben en geplande doktersafspraken. Deze smoesjes, of zoals medewerker Leopold ze noemt, "drempels" zijn te weerleggen. Bij ziek zijn kan het nemen van een paracetamol helpen, doktersafspraken kunnen worden verzet, als men slecht geslapen heeft gaat men na de dagbesteding weer naar bed. Zonder drempels zijn er geen redenen om niet naar de dagbesteding te gaan.

4.1.1 Deelconclusie

Uit de beantwoording van de vraag is te herleiden dat de cliënten diverse meningen, wensen en gedachten hebben. De motivatie en mogelijkheden van cliënten moeten individueel bekeken worden. Het motiveren van cliënten blijkt daarom maatwerk te zijn. Het is van belang dat de medewerkers van Domus de cliënten beter volgen. Hierdoor kan in kaart worden gebracht wat de mogelijkheden en struikelblokken zijn van de cliënten. Daarnaast is het belangrijk dat de begeleiders de drempels van de cliënten weten weg te halen.

4.2 **Deelvraag 2: Wat hebben de begeleiders van Domus Helmond al geprobeerd om de cliënten te motiveren om naar de dagbesteding te gaan?**

De begeleiders van de Domus hebben al verschillende dingen geprobeerd om de cliënten te motiveren naar de dagbesteding te gaan. Zo wordt er gewerkt met een beloningssysteem. De cliënten die dagbesteding doen via de kinderboerderij Veldhoeven krijgen een vergoeding. Deze vergoeding is €1,00 per uur. De cliënten die hun dagbesteding volgen bij de Jobfactory krijgen een vergoeding van €0,50 per uur. Voorheen kregen de cliënten dit bedrag maandelijks uitbetaald. Toen dit werd verzet naar een wekelijkse uitbetaling, trok dit meer deelnemers aan. Vanwege externe redenen wordt het geld binnenkort na twee weken uitbetaald. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat sommige cliënten geen deel meer willen nemen aan de dagbesteding. Daarnaast is er een muntensysteem ontwikkeld door de stagiaires van de Domus. Dit muntensysteem wordt gebruikt als alternatief voor de dagbesteding in de periode van corona. Het houdt in dat de cliënten munten kunnen verdienen met bepaalde taken op de woonvoorziening. Denk hierbij aan schilderen, kamers opruimen, tuinieren, etc. Bij een bepaald aantal munten krijgt men hetgeen wat is afgesproken met die cliënt. Dit kan bijvoorbeeld een deodorant zijn. De taken die de cliënten hiervoor moeten uitvoeren, mogen zij zelf inplannen. Het is de begeleiding opgevallen dat er meer cliënten deelnemen aan het doen van taken op de woonvoorziening dan aan de dagbesteding. Het zelf inplannen van de taken zou hier een grote rol bij kunnen spelen. Naast deze beloningssystemen is de medewerkster van Veldhoeven, met regelmaat op vrijdag komen lunchen op de woonvoorziening Domus. Op deze manier konden cliënten aan haar wennen, kennis maken en kon de medewerkster de cliënten ook motiveren en/of toespreken. Ook hebben de medewerkers van Domus Helmond gezorgd voor een goed ontbijt en lunch voor de deelnemers van de dagbesteding. Tevens is er geprobeerd vervoer te regelen voor sommige cliënten. Dit is niet gelukt. De reden hiervan is niet helder. Momenteel wordt er één cliënt gebracht en gehaald door medewerkers van Domus of door de medewerker van de Veldhoeven.

Medewerker Leopold beschrijft het motiveren van cliënten als een soort spel: "Dit spel begint in de avond. 's Avonds begin ik de cliënten warm te maken voor de dagbesteding van de dag daarna. Dan geef ik ze geen aandacht meer, zodat ze op tijd naar bed gaan. De dag daarna begin ik om 8.00 uur. Dan haal ik alle cliënten uit bed en verleid ik ze met een goed ontbijt. Daarbij zijn er geen drempels. Ik haal alle drempels weg. Komt iemand met de smoes dat zijn fiets kapot is, dan de auto in! We moeten dit alleen breder op pakken. Als team moeten wij hier echt een sport van maken. Het gebeurt nog te weinig."

Ook beweert Leopold dat 'poen voor doen' een manier is van motiveren: "Het is eigenlijk heel snel geld verdienen. 's Morgens werken en dezelfde dag het geld ontvangen." Hierbij is verleiden een kernbegrip. Volgens Leopold staat verleiden ook centraal binnen de manier van motiveren door 'push en pull'. Hij legde in het interview uit dat de woonvoorziening de cliënten moet duwen en de dagbesteding hen moet trekken. Zo kan de boerderij bijvoorbeeld een uitgebreide lunch aanbieden.

4.2.1 **Deelconclusie**

Samenvattend betekent dit dat niet elke cliënt extrinsiek te motiveren is. Van alle dingen die de begeleiders geprobeerd hebben lijkt het muntensysteem het best te werken. Het muntensysteem zorgt voor meer gemotiveerde cliënten. Dit kan liggen aan het feit dat de cliënten zelf hun taken konden inplannen en ze er geen afstand voor hoefden af te leggen. Ook blijkt uit de interviews de vergoeding een grote rol te spelen in de motivatie. Daarbij is het van belang dat de cliënten dit wekelijks ontvangen. Zoals Leopold aangaf is het een soort spel waarbij verleiden noodzakelijk is. Hoe aantrekkelijker de dagbesteding, hoe meer gemotiveerde cliënten. Het verleiden moet gebeuren vanuit de woonvoorziening en de dagbesteding. Het team zal hier meer in moeten investeren om hen doel te kunnen bereiken.

4.3 Deelvraag 3: Hoe kan Domus samenwerken met andere organisaties om motivatie van cliënten te vergroten?

Uit de interviews met de nog niet gemotiveerde cliënten is gebleken dat er te weinig passende plekken voor een dagbesteding beschikbaar zijn. De interesses van de cliënten zijn individueel verschillend. Momenteel kunnen de cliënten kiezen uit de Jobfactory (zittend werk), werk op de kinderboerderij Veldhoeven en creatief werk bij het Claraklooster. Aangezien sommige cliënten andere interesses hebben, is het van belang om meerdere dagbestedingen met verschillende werkzaamheden aan te bieden. Bij de Bundertjes (2020) zou een optie kunnen zijn. Buiten werken bij een boerderij en opknapwerk, zoals bij De Veldhoeven, kan men hier ook tuinieren of werken in de winkel. De zorgtuinderij beslaat namelijk uit een prachtig gebied met veel groen, een boomgaard, moestuinen en kassen, boerderijdieren en een winkel met (onbespoten) producten van eigen bodem. Daarnaast zijn er via GGZ Oost Brabant (2014) verschillende ontmoetings- en dagactiviteitencentra (ODAC's) waar een invulling aan iemands dag wordt gegeven. Naast deze centra bestaat ook de Vriendendienst, een samenwerking met het Rode Kruis waarbij vrijwilligers met gemeenschappelijke interesses worden gekoppeld aan cliënten om samen regelmatig een activiteit te ondernemen, bijvoorbeeld naar de markt, een terrasje pikken of wandelen. Alledaagse dingen, maar voor cliënten met psychische problemen vaak heel bijzonder. Men kan tevens ook creatief bezig willen zijn. Dit kan bij Artoro Helmond. Bij Artoro Helmond werken ongeveer twintig cliënten dagelijks met kunst. Het creatieve aanbod in de verschillende ateliers is groot. Zo wordt er bijvoorbeeld gewerkt met keramiek, glas, textiel en kunnen cliënten aan de slag met ruimtelijk werk, tekenen en schilderen, multimedia en grafisch werk (Oro ziet kansen, 2020). Ook kan er via All2gether worden geschilderd en getekend. Daarnaast kan men deelnemen aan een beweegprogramma's, een muziekinstrumenten leren spelen, een lied schrijven of componeren, leren fotograferen en het leren omgaan met computerprogramma's zoals het (veilig) surfen op internet, het omgaan met e-mail, tekstverwerken en (financiële) administratie. Naast deze activiteiten beschikt All2gether over een ontmoetingsruimte. De ontmoetingsruimte is het centrale punt van All2gether. Hier vinden de inloop en de pauzes van de deelnemers plaats, wat de sociale contacten bevordert. Deelnemers kunnen hier gratis een kop koffie of thee drinken. Daarbij krijgen de deelnemers twee keer per week een diner aangeboden. Deze vangt na de laatste activiteit (16.30 uur) aan. Deelnemers kunnen zich hiervoor kosteloos aanmelden (All2gether, z.d.). Als deze opties niet genoeg mogelijkheden bieden, kunnen die cliënten zich ook inschrijven via de Nationale Hulpdids (2018). Hierop kan men een advertentie plaatsen, waarop anderen kunnen reageren. Men kan bijvoorbeeld aanbieden om klusjes aan huis te willen doen, zoals het verven van een schuurtje of het doen van boodschappen voor een minder valide persoon.

Naast de verschillende interesses, is er ook een verschil in de lichamelijke toestand van de cliënten. Niet iedereen is gezond of fit genoeg om zelfstandig naar een dagbesteding te gaan. Anderen zijn niet gemotiveerd te fietsen of raken onderweg afgeleid en komen niet aan op de dagbesteding. Een helpend alternatief zou een taxi of bus kunnen zijn. Dit is te regelen via de gemeente bij een Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) vervoersindicatie. De Wmo-vervoersvoorziening is bedoeld voor burgers die hun eigen vervoer niet meer zelfstandig of met hulp van familie of vrienden kunnen organiseren. Wmo-vervoer wordt uitgevoerd door de regiogedrag (of deeltaxi). Hoewel de regiogedrag voor iedereen beschikbaar is, kan er vanuit de Wmo een indicatie worden afgegeven om tegen een lager tarief te reizen. Men ontvangt dan een speciale Wmo-pas (zorgwijzer, 2020). Tevens kan het een mogelijkheid zijn om een busje aan te schaffen en een beroep te doen op een vrijwilliger om als chauffeur te dienen. Deze vrijwilliger is te vinden via "We helpen" (z.d.). Men kan via de website een vraag stellen, zodat buurtgenoten kunnen reageren. Er is helaas geen garantie dat er iemand in de buurt daadwerkelijk beschikbaar is. Ook zou de begeleidster vanuit de Veldhoeven kunnen rijden om de cliënten op te halen en af te zetten.

4.3.1 Deelconclusie

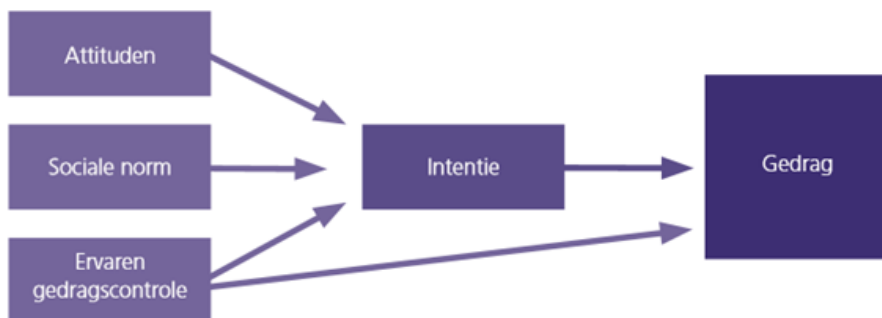
Er is te concluderen dat er meerdere dagbestedingsmogelijkheden zijn in de omgeving van Domus Helmond. Domus Helmond kan met hen nieuwe raamcontracten afsluiten, om de cliënten andere dagbestedingsactiviteiten aan te kunnen bieden. Cliënten kunnen hierdoor tuinieren of deelnemen aan sociale activiteiten, creatieve activiteiten, beweegprogramma's of het leren fotograferen en het leren omgaan met computerprogramma's. Daarnaast is er een mogelijkheid tot het regelen van vervoer voor de cliënten met een Wmo vervoersindicatie. Dit gaat via de gemeente Helmond. Ook kan Domus een creatieve oplossing vinden, zoals een vrijwilliger of de begeleidster van de dagbesteding die de cliënten op en neer rijdt. Hiervoor moet een bus worden aangeschaft.

4.4 Deelvraag 4: Wat is er in de literatuur bekend over best practice en vergroten van motivatie voor de doelgroep dak- en thuislozen?

Uit de literatuur blijken er verschillende best practices bekend te zijn over het vergroten van de motivatie van dak- en thuislozen. Deze zijn gefocust op de intrinsieke en de extrinsieke motivatie. Hieronder zijn de verschillende methodes onderverdeeld in kopjes.

4.4.1 Theorie van planned change

Om inzicht te krijgen in wat mensen wel en niet zou kunnen motiveren om hun gedrag te veranderen, kijken we naar de theorie Planned change. Deze theorie staat hieronder in een model uitgewerkt.



Figuur 1: Model theorie beredeneerd gedrag/ gepland gedrag (Van Dam, Klaver, Van der Weijden, & Witte, 2014).

Zoals op de afbeelding te zien is hebben attitude, de sociale norm en de ervaren gedragscontrole invloed op de intentie. Wanneer deze een positieve invloed hebben, neemt de intentie om gedrag te veranderen toe. Vindt een cliënt bijvoorbeeld dat zijn gedrag tegenover dagbesteding onwenselijk is, omdat het hem niet verder brengt, dan zal hem dit kunnen motiveren om zijn gedrag te veranderen en deel te nemen aan een dagbesteding.

Om de attitude een positieve bijdragen te laten leveren is informatie verstrekken van belang. Een attitude geeft weer wat iemands houding is ten opzichte van 'nieuw' gedrag. Dat zou betekenen dat de beslissing van mensen om deel te nemen aan een dagbesteding gebaseerd zou moeten zijn op een attitude waarin inzicht, behoefte en vrijwilligheid samenvallen. Daarnaast staat de sociale norm voor de wijze waarop bepaald gedrag door de maatschappij of door een sociale omgeving wordt beoordeeld. Een sociale norm kan sociale druk genereren. Sociale normen kunnen iemand ook in meer of mindere mate motiveren om zich te conformeren aan de mening van anderen. Ook de ervaren gedragscontrole beïnvloedt de intenties om te komen tot gedragsverandering. Het houdt in dat iemand over het zelfvertrouwen beschikt om nieuw gedrag te laten zien.

Bewust en onbewust gedrag

Bewust en onbewust gedrag vormen het dagelijks doen en laten van mensen. Wanneer begeleiding cliënten probeert te stimuleren om ander gedrag te vertonen, dan staan zij voor de keuze op welk gedrag zij hun interventies moeten richten. Bij bewust gedrag zijn interventies gericht op het beïnvloeden van attituden, sociale normen en ervaren gedragscontrole. Bij onbewust gedrag komen andere factoren in beeld die het gedrag van mensen beïnvloeden. Professionals die het onbewuste gedrag van hun cliënten willen beïnvloeden, kunnen onbewust gedrag bij hun cliënten bewust maken of overwegen dit automatische, onbewuste gedrag te benutten voor gedragsverandering.

Om te bepalen of iemand intrinsiek gemotiveerd is om zijn gedrag te veranderen zijn twee vragen aan de orde: 1) door welke thema's zou een cliënt te bewegen zijn om zijn gedrag te veranderen en 2) heeft hij vertrouwen in zijn vermogen om te veranderen (Van Dam et al., 2014). Vertaald naar de praktijk van de dagbesteding, is de eerste de vraag, welk belang een cliënt heeft om deel te nemen aan dagbesteding en de tweede, in hoeverre iemand over het zelfvertrouwen beschikt om zijn gedrag ten aanzien van de dagbesteding te veranderen.

4.4.2 De Zelf- Determinatie Theorie

Volgens de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT) hebben drie psychologische basisbehoeften een positieve invloed op de motivatie van mensen: De behoefte aan competentie, de behoefte aan autonomie en de behoefte aan verbondenheid.

De behoefte aan competentie is de wens om doeltreffend met de omgeving om te gaan (Van den Broeck at al., 2009). Hiervoor is het van belang om structuur te bieden. Bijvoorbeeld door bij het toeleiden van de cliënt naar een dagbesteding, zo duidelijk mogelijk te zijn over wat de cliënt van de dagbesteding kan verwachten (Van Dam et al., 2014).

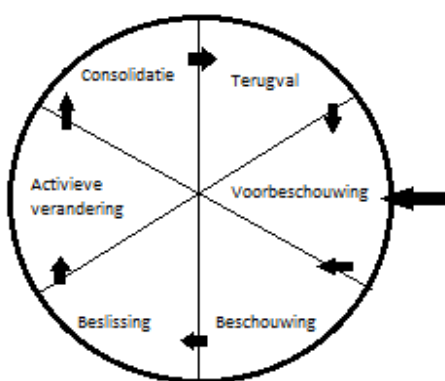
De behoefte aan relationele verbondenheid wordt gedefinieerd als de wens om positieve relaties op te bouwen met anderen, zich geliefd en verzorgd te voelen en zelf voor anderen te zorgen (Van den Broeck at al., 2009). Hoe beter de verstandhouding tussen cliënt en professional is, hoe meer de cliënt openstaat voor wat de professional te vertellen heeft (Van Dam et al., 2014). Een goede verstandhouding tussen cliënt en professional is gebaseerd op (wederzijds) vertrouwen.

De behoefte aan autonomie verwijst naar de wens om psychologisch vrij te kunnen handelen en niet onder druk te staan. 'Zelf kunnen beslissen' staat hierbij doorgaans centraal. Dit gevoel van psychologische vrijheid kan tot stand komen wanneer deelnemers van de dagbesteding de kans krijgen om zelf (mee) te beslissen of wanneer zij keuzemogelijkheden krijgen. Het kan echter ook ontstaan wanneer taken op empathische wijze en met voldoende verantwoording worden opgedragen (Van den Broeck at al., 2009). Positieve feedback, zoals het maken van complimenten, is niet alleen van belang voor de behoefte aan competentie, maar ook voor de behoefte aan autonomie. Buiten dat speelt positieve feedback in op de intrinsieke motivatie van de cliënt (Van Dam et al., 2014). Intrinsieke motivatie wordt gezien als de meest autonome vorm van motivatie. Autonome motivatie verwijst dus naar het gevoel *zelf te willen* handelen in plaats van gedirigeerd of gedwongen te worden. Autonome motivatie gaat samen met behoeftebevrediging en is daarom kwalitatief hoogstaande motivatie, die bijdraagt aan optimaal functioneren (Van den Broeck at al., 2009).

4.4.3 Motiverende gesprekvoering

Motiverende gesprekvoering is een klantgerichte, directieve gespreksmethode die de persoonlijke motivatie van de cliënt om te veranderen, versterkt door de ambivalentie bij de cliënt te verkennen en te verminderen. Uit diverse onderzoeken, vooral in de verslavingszorg, blijkt dat motiverende gesprekvoering effectief is. Het versterkt de motivatie en bereidheid om te veranderen. De kern van motiverende gesprekvoering bestaat uit het selectief, maar niet-moraliserend, voorhouden van gegevens die de hulpverlener weet van de persoon zelf (Van Dam et al., 2014).

De methodiek maakt gebruik van stadia van gedragsverandering. Het veranderingsproces wordt beschreven in zes stadia, namelijk: 1) voorbeschouwingfase 2) contemplatiefase 3) beslissingsfase 4) actiefase 5) consolidatiefase 6) terugval. In figuur twee worden de zes stadia visueel weergegeven.



Figuur 2: De stadia van verandering volgens Prochaska en DiClemente (Van Giffen, 2004).

Wanneer iemand in het stadium van onverschilligheid of onwetendheid verkeert, zal in motiverende gesprekvoering de nadruk liggen op het geven van informatie en het leggen van een verband tussen het te veranderen gedrag en ervaren zorgen of problemen. Bij iemand die verandering overweegt -het volgende stadium- zal de nadruk liggen op het beslissen tot en beginnen met het beoogde gedrag. Daarop volgen nog de stadia van veranderactie, gedragsbehoud en (eventueel) terugval. Motiverende gesprekvoering bereidt op die stadia

voor. Uit de principes van motiverende gespreksvoering vloeien een aantal strategieën voort. Uit het principe van constructieve zelfconfrontatie volgt dat de hulpverlener cognitieve dissonantie oproept door de ambivalentie van de patiënt ten opzichte van gedragsverandering te vergroten en gebruik te maken van eventuele weerstand. In een motiverend gesprek wordt getracht de balans te verstoren tussen de krachten die de gewoonte continueren en de overwegingen om te veranderen.

Een techniek die de hulpverlener kan gebruiken is de cliënt de lasten van de huidige leefstijl te laten uiteenzetten. Door het uitlokken, sturen en inprenten van zelfmotiverende uitspraken roept hij cognitieve dissonantie op bij de cliënt. Technieken die worden gebruikt bij motiverende gespreksvoering zijn: open vragen stellen, reflectief luisteren en samenvattend ordenen (Van Giffen, 2004).

4.4.4 **Oplossingsgericht coachen**

Oplossingsgericht coachen is een techniek die kan worden gebruikt als een cliënt gemotiveerd is om zijn gedrag te veranderen en daartoe de eerste aanzet heeft gegeven. De methode is gericht op het versterken van de autonomie van de cliënt door de cliënt te helpen om zijn sterke kanten in kaart te brengen en te onderzoeken welke hulpbronnen hij kan inzetten bij de aanpak van zijn problemen. De professional stimuleert de cliënt om zich een toekomst voor te stellen waarin het probleem is opgelost. Vanuit dit beeld leert de cliënt doelen te verhelderen en naar oplossingen te zoeken om verandering te realiseren (Van Dam et al., 2014).

4.4.5 **Verleiden**

Als het erom gaat daklozen te motiveren om deel te nemen aan dagbesteding of werk, en ervoor zorgen dat ze vervolgens niet afhaken, verdient verleiden nog steeds de voorkeur boven afdwingen. Daarover bestaat grote consensus. De doelgroep heeft al veel voor de kiezen gehad en is deels immuun voor de vele boetes en schulden die ze met zich meeslepen.

Verleiden door te wijzen op de voordelen voor de cliënt zelf, door waardering te tonen of te appelleren aan de wens iets zinvol te doen, zijn veelvuldig ingezette instrumenten. Daarnaast is een vorm van beloning een belangrijk punt voor veel instellingen. Bij belonen kun je ook denken aan een maaltijd na afloop van een activiteit, of aan uitstapjes. De financiële beloning speelt een hoofdrol. Het is volgens vele instellingen een belangrijke motiverende factor (Davelaar, Van Dongen, Rijkscoeff, & Flikweert, 2007). Dit bleek ook uit de interviewresultaten.

De motivatie kan verder vergroot worden door de verleiding te individualiseren. De begeleiding stelt zich bij activering en re-integratie op als bemiddelaar en zoekt naar passende dagbesteding en een passende beloning.

Motiverende factoren

- Materiële vergoeding
- Financiële (dagloon)vergoeding
- Deelname koppelen aan ontspannende groepsactiviteiten: gezamenlijk eten, koffie drinken of uitstapjes
- Activering koppelen aan 'gezonder leven': sport, dag- en nachtritme.
- Met cliënt zoeken naar juiste activiteit/werk
- Meteen aan begin 'wooncarrière' mensen activeren
- Waardering tonen
- Doelgroep laten werken tussen andere burgers
- Randvoorwaarden vergemakkelijken: busjes laten rijden, strippenkaart
- Vaste werkomgeving kan mensen binden en verder motiveren
- Kunnen wonen betekent moeten werken (Davelaar et al., 2007).

4.4.6 **Deelconclusie**

Er blijken dus verschillende best practices te zijn. Wanneer een cliënt bewust blijkt te zijn van zijn gedrag zijn interventies gericht op het beïnvloeden van attitudes, sociale normen en ervaren gedragscontrole. Wanneer de cliënt zich niet bewust is van zijn gedrag, kan de hulpverlener het onbewuste gedrag van hun cliënt beïnvloeden. Hij kan onbewust gedrag bij de cliënt bewust maken of overwegen dit automatische, onbewuste gedrag te benutten voor gedragsverandering. Voor gedragsverandering is motivatie nodig. Om motivatie te bepalen zijn er drie componenten; vermogen, gereedheid en bereidheid. Volgens de ZDT hebben er drie psychologische basisbehoeften een positieve invloed op de intrinsieke motivatie van mensen: a. de behoefte aan competentie (het gevoel dat het gedrag het gewenste resultaat zal hebben); b. de behoefte aan autonomie (het gevoel keuze en vrijheid te hebben); c. de behoefte aan verbondenheid (het gevoel van geborgenheid en intimiteit). Het is belangrijk hierop in te spelen. Dit kan door middel van motiverende gespreksvoering en oplossingsgerichte coaching. De technieken van oplossingsgericht coachen en die van motiverende gespreksvoering hebben veel overeenkomsten. Het belangrijkste verschil is dat bij motiverende gespreksvoering de focus ligt op het waarom van de verandering en bij oplossingsgericht coachen op het hoe van de verandering. Daarnaast wekt verleiding extrinsieke motivatie op. Dit kan door middel van een materiële of financiële (dagloon)vergoeding.

De hoofdvraag luidt: Op welke manier kan het begeleidingsteam van Domus Helmond van Het Leger Des Heils de motivatie van de cliënten vergroten om naar de dagbesteding te gaan? Vanuit de beantwoording van de deelvragen kan de volgende conclusie getrokken worden.

De cliënten verschillen in interesses en behoeften. Niet alle cliënten zijn gemotiveerd voor een dagbesteding bij het Claraklooster, de Jobfactory of de kinderboerderij Veldhoeven. Het is daarom aan te raden ook andere dagbestedingsmogelijkheden aan te bieden. Cliënten kunnen daardoor tuinieren of deelnemen aan sociale activiteiten, creatieve activiteiten, beweegprogramma's of het leren fotograferen en het leren omgaan met computerprogramma's. Daarnaast kan Domus de dagbestedingsmogelijkheden aantrekkelijker maken door vervoer te regelen voor sommige cliënten. Dit kan door het aanvragen van een vervoersindicatie bij de gemeenten of door het aanschaffen van een bus en Kitty of een vrijwilliger te laten rijden. Tevens blijken er best practices te zijn, zoals motiverende gesprekvoering, oplossingsgericht coachen, de zelf- determinatie theorie en de theorie van planned change. Ook valt te concluderen dat een financiële beloning een werkbare factor is voor het motiveren tot de dagbesteding. Daarbij is het van belang dat de cliënten dit wekelijks ontvangen. Tot slot is het belangrijk dat verleiden gebeurt vanuit de woonvoorziening en de dagbesteding. Het team zal hier meer in moeten investeren om het doel te kunnen bereiken.

Zoals eerder aangegeven is de betrouwbaarheid van dit onderzoek laag. Dit komt omdat het onderzoek niet te generaliseren is voor alle dak- en thuislozen zonder dagbesteding. Het onderzoek richt zich op woonvoorziening Domus Helmond van Het Leger Des Heils. Daarentegen is de betrouwbaarheid vergoot door triangulatie, communicatie, transparantie, verdieping in het praktijkprobleem, verdieping in de organisatie, verdieping in verschillende perspectieven en het gebruik maken van vakliteratuur (Van der Donk & Van Lanen, 2015). Daarnaast is er rekening gehouden met het afnemen van de interviews. De interviews zijn in dezelfde ruimte afgenomen en er zijn geen woorden in de mond gelegd. De vraagstelling was daarom neutraal. De vakliteratuur is afkomstig van documenten vanuit de instelling, websites zoals Google Scholar of landelijke instellingen en studieboeken. Websites van landelijke instellingen zijn niet altijd betrouwbaar, maar gaven in dit onderzoek wel een relevant overzicht van mogelijkheden qua dagbestedingsaanbieders. Een consequentie hiervan kan zijn dat sommige organisaties of instellingen de website niet up-to-date houden en ze bijvoorbeeld verhuisd zijn, vol zitten of failliet zijn.

Helaas heeft ook de coronacrisis een negatieve invloed gehad op de kwantiteit van de onderzoeksresultaten. Door de coronacrisis heeft er maar één meeloopdag plaats kunnen vinden. Daarnaast was de school gesloten waardoor er geen fysieke bijeenkomsten plaatsvonden, geen boeken geleend konden worden en de onderzoeker geen rustige werkplek had. Om ondanks de coronacrisis toch een zo goed mogelijk praktijkonderzoek te kunnen verrichten, is er regelmatig gecommuniceerd met de opdrachtgever en de docent. Daarnaast was het dienend om in de planning genoeg ruimte voor speling te laten. Dit zorgde ervoor dat er bij onvoorziene omstandigheden geen extra tijdsdruk ontstond. Met onvoorziene omstandigheden wordt geduid op privé gerelateerde omstandigheden van de onderzoeker.

Door de coronacrisis was besloten de interviews telefonisch af te nemen. Later bleek dit niet verplicht en was er een mogelijkheid de interviews fysiek af te leggen. Dit zorgde voor meer respondenten dan in eerste instantie werd verwacht. Het doel was om zes cliënten te interviewen. Later werden dit er negen. Vijf hiervan waren cliënten die al gemotiveerd waren voor de dagbesteding. Het feit dat er meer gemotiveerde cliënten deelnamen aan de interviews dan ongemotiveerde cliënten heeft invloed gehad op de kwaliteit van het onderzoek. In het vervolg is daarom aan te raden meer ongemotiveerde cliënten te interviewen. Daardoor ontstaat er een uitgebreider en duidelijker beeld van wat de cliënten momenteel tegenhoudt om naar de dagbesteding te gaan.

Natuurlijk blijft het discussiepunt bestaan dat sommige cliënten nooit gemotiveerd zullen worden voor een dagbesteding. Zoals uit het onderzoek blijkt zijn er best practices waardoor meerde cliënten gemotiveerd kunnen worden. De onderzoeker heeft zich toegespitst op de best practices; motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht coachen, de Zelf- Determinatie Theorie en de theorie van planned change. Er zijn ook andere methodes die werkbaar blijken. Het is daarom aan te raden hier nader onderzoek naar te doen.

Hieronder worden de aanbevelingen benoemd en toegelicht. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de conclusie. De aanbevelingen zijn passend bij de instelling, uitvoerbaar, niet duur en makkelijk op te zetten.

7.1 Aanbevelingen

Aanbeveling 1: Een open dag op de Veldhoeven organiseren

Een open dag op de Veldhoeven kan er voor zorgen dat de ongemotiveerde cliënten toch een kijkje nemen op de kinderboerderij en hierdoor gemotiveerd worden. Bij een open dag kan men bijvoorbeeld denken aan een rondleiding, verschillende activiteiten en lekker eten. Dit maakt de dagbesteding aantrekkelijker.

Aanbeveling 2: Een teamdag motiverende gespreksvoering organiseren

Een teamdag motiverende gespreksvoering kan nieuwe inzichten bieden in het motiveren van de cliënten. Het kan handvatten bieden in de bejegening. Dit kan door een cursus over motiverende gespreksvoering en rollenspellen.

Aanbeveling 3: Intervisie bijeenkomsten houden

Van intervisie bijeenkomsten kan men leren van zichzelf en van anderen. Dit kan wekelijks worden ingezet om te bespreken hoe men welke cliënt het beste kan motiveren. Men kan kritisch reflecteren op elkaars handelen en elkaar daarin tips meegeven.

Aanbeveling 4: Een vervolgonderzoek

Een vervolgonderzoek met verdieping in hoe andere instellingen de motivatie van cliënten vergroten zou helpend zijn. Het zou een breder beeld creëren van andere werkbare mogelijkheden die weer toepasbaar zijn bij de woonvoorziening Domus Helmond.

Aanbeveling 5: Nieuwe raamcontracten opstellen

Door het opstellen van nieuwe raamcontracten met andere dagbestedingsorganisaties kan Domus Helmond andere dagbestedingen aanbieden. Met meerdere dagbestedingsmogelijkheden is het makkelijker een passende plek te vinden voor cliënten. Hierdoor kunnen cliënten ook gemotiveerder raken.

Aanbeveling 6: Regelen van het vervoer

Domus kan een bus aanschaffen en een vrijwilliger als chauffeur zoeken. Ook kan Domus vervoer regelen vanuit de Wmo voor de cliënten die daar recht op hebben.

8.1 Implementatieplan

8.1.1 Achtergrond

In samenwerking met de opdrachtgever is gekozen om aanbeveling twee uit te werken tot een innovatievoorstel. Aanbeveling twee is het organiseren van een teamdag motiverende gespreksvoering. Een teamdag motiverende gespreksvoering kan nieuwe inzichten bieden in het motiveren van de cliënten. Motiverende gespreksvoering is een klantgerichte, directieve gespreksmethode die de persoonlijke motivatie van de cliënt om te veranderen, versterkt door de ambivalentie bij de cliënt te verkennen en te verminderen. Het is een manier om de cliënt zelf te laten nadenken over zijn of haar situatie (Van Dam et al., 2014). Een teamdag motiverende gespreksvoering kan handvatten bieden in de bejegening van de cliënten. Dit kan door een cursus over motiverende gespreksvoering en oefenen door middel van rollenspellen.

Deze aanbeveling is uitvoerbaar, nuttig en past bij de woonvoorziening. De aanbeveling past bij de woonvoorziening doordat medewerkers aangaven geen motiverende gespreksvoering te krijgen na de opleiding. Daarentegen blijkt het noodzakelijk om motiverende gespreksvoering toe te kunnen passen voor het behalen van het doel. Daarom is er gekozen voor een teamdag waarin men motiverende gespreksvoering leert toepassen en eigen maakt.

8.1.2 Doel en beoogde resultaat

Het doel is dat de medewerkers van Domus Helmond na de teamdag, motiverende gespreksvoering weten toe te passen in de praktijk.

8.1.3 De innovatie-eisen

Organisatorisch

- De innovatie moet uitvoerbaar zijn
- De innovatie moet kennis opleveren

Inhoudelijk

- De gespreksmethoden om gedragsverandering op te roepen moeten worden behandeld
- Er moet worden gesproken over casussen
- Er moet worden geoefend met rollenspellen
- Er moet ruimte zijn om vragen te stellen

8.1.4 Het programma

Hieronder een overzicht met de activiteiten en de daarbij horende tijden.

9:45 inloop	- Kopje koffie of thee aanbieden
10:00 presentatie	- Welkom - Doel van de vergadering - Toelichten over de planning - Motiverende gespreksvoering uitleggen - Casussen en vragen vanuit de medewerkers behandelen
12:00 lunchpauze	- Gezamenlijk eten
12:45 rollenspel	- Rollenspellen aan de hand van casussen.
14:00 afsluiting	- Bedanken

8.1.5 De teamdag

De teamdag zal plaatsvinden op een doordeweekse dag na de coronacrisis. In verband met de coronacrisis kan dit niet eerder. De dag zal beginnen om 9.45 uur en eindigen om 14.00 uur. Als iedereen om 10.00 uur is binnen gelopen en wat te drinken heeft gehad, start de presentatie. Iedereen wordt verwelkomd en het doel en programma worden toegelicht. Vervolgens wordt uitgelegd wat motiverende gespreksvoering is, wat men er mee kan en hoe men ermee kan werken. Deze uitleg wordt gegeven door de gastspreker Jan Herreman. Hij is al jaren gepassioneerd door datgene wat mensen aanzet tot duurzame verandering. Motiverende gespreksvoering en het oplossingsgerichte gedachtegoed inspireren hem ontzettend in zijn dagelijkse praktijk als coach en trainer (Oplossingsgericht centrum, 2020). Na de presentatie kunnen er vragen worden gesteld en casussen worden besproken. De casussen kunnen worden gegeven door de medewerkers of door de gastspreker. Hierbij is het van belang dat er wordt nagedacht en besproken hoe men aan de hand van motiverende gespreksvoering kan reageren op de situatie. Daarna is er tijd voor lunch. De lunch zal worden verzorgd door Inclusief Helmond. Na de lunch worden er groepjes gemaakt van twee- of drietallen om de rollenspellen te oefenen. Ieder groepje krijgt een envelop met casussen die zij kunnen uitvoeren. Na het uitvoeren wordt er klassikaal besproken wat goed en minder goed ging. Rond 13.30 uur worden de rollenspellen klassikaal gedaan. Dit houdt in dat twee deelnemers het rollenspel uitvoeren en de rest hier feedback op geeft. Ten slotte wordt de teamdag afgesloten door een vragenronde over wat men geleerd heeft die dag en wordt iedereen bedankt.

Locatie:

De locatie zal de 'achterzaal' zijn aan de Cederhoutstraat 44 in Helmond. Voor deze locatie is gekozen, omdat er voldoende ruimte nodig is en dit in de buurt is van de woonvoorziening. Hierdoor hoeven medewerkers niet langer dan gebruikelijk te reizen voor het werk. De achterzaal heeft een oppervlakte van 66 m² en biedt ruimte aan 30 personen. Tevens beschikt de ruimte over een losse beamer met scherm. De zaal kost €50,00 voor een dagdeel en €150,00 voor een hele dag (De geseltonk, z.d.).

De genodigden:

De genodigden voor de teamdag zijn de medewerkers van Domus Helmond en de begeleidster van de kinderboerderij. Om te zorgen dat er begeleiding aanwezig is op de woonvoorziening kan er gebruik worden gemaakt van de flexpool of medewerkers vanuit Eindhoven.

Benodigdheden:

- Presentatiescherm
- Envelop met casussen
- Lunch

Kosten:

- Inhuren van Jan Herreman
- Drinken
- Lunch vanuit Inclusief Helmond
- Zaal met presentatiescherm

Vorbereiding:

- De achterzaal huren
- Jan Herreman contacteren
- Lunch bestellen bij Inclusief Helmond
- De teamdag plannen en collega's informeren aan de hand van een mail
- Een envelop met verschillende casussen regelen
- Een groepje mensen dat de teamdag opbouwt en opruimt

Informatie:

De medewerkers van Domus en de Veldhoeven worden geïnformeerd doormiddel van een mail en door het te benoemen tijdens een vergadering. Doormiddel van de mail is de uitnodiging en de informatie terug te lezen en door het te benoemen tijdens de vergadering kan men vragen stellen.

8.2 Meerwaarde van de innovatie

Het is van belang dat de medewerkers van Domus de cliënten weten te motiveren naar de dagbesteding te gaan. Zodra de cliënten naar de dagbesteding gaan, kunnen zij sneller doorstromen naar een betaalde baan en daardoor sneller zelfstandig gaan wonen. Hierdoor wordt er minder overlast bezorgd in de buurt en komen er nieuwe plekken vrij in de woonvoorziening. Momenteel is een groot deel van de cliënten nog niet gemotiveerd voor een dagbesteding. Om meerdere cliënten te motiveren is het noodzakelijk om motiverende gespreksvoering toe te passen. Het is daarom een meerwaarde om de medewerkers handvatten te geven in de manier van bejegenen. De medewerkers hebben na de teamdag meer kennis van motiverende gespreksvoering, hebben geoefend met rollenspelen en van de intervisiemomenten geleerd. Dit is een mooie basis om motiverende gespreksvoering toe te passen in de praktijk en dit eigen te maken.

8.2.1 Morele meerwaarde

Om te kunnen toelichten hoe de innovatie een morele meerwaarde biedt, moet eerst duidelijk zijn wat wordt verstaan onder "moreel/moraal". Het woordenboek van Dalen (2017) stelt dat moraal een geheel is van *opvattingen over wat goed en kwaad is. Dit gaat over waarden en normen. Ze zijn verbonden aan idealen over hoe het leven zou moeten zijn.*

De innovatie heeft een morele meerwaarde. Er zijn sterke aanwijzingen dat werkloosheid kan leiden tot een toename van psychische klachten, terwijl het hebben van werk en/of een andere vorm van zinvolle daginvulling de gezondheid juist lijkt te bevorderen (GGZ Standaarden, 2017). Dagbesteding is een vorm van een zinvolle daginvulling. Mensen die de grip op hun leven kwijt zijn, hebben baat bij ondersteuning op het gebied van dag- en werkritme. Meedoen in de samenleving, en in het bijzonder in het arbeidsproces, bevordert de zelfredzaamheid van mensen. Werk biedt deelnemers weer perspectief op een zelfstandig bestaan: een eigen inkomen, een gestructureerd leven, sociale contacten en een waardevolle bijdrage aan de samenleving (Leger Des Heils, z.d.).

De teamdag motiverende gespreksvoering maakt de medewerkers van Domus vaardig om de motiverende gespreksvoering toe te passen in de praktijk. Dit zorgt ervoor dat meer cliënten gemotiveerd raken om naar de dagbesteding te gaan. Dit bevordert de kwaliteit van leven en biedt een zelfstandiger toekomstbeeld. De innovatie heeft dus een meerwaarde voor de cliënten van Domus Helmond.

8.2.2 Methodische meerwaarde

Om te kunnen toelichten hoe de innovatie een methodische meerwaarde biedt, moet eerst duidelijk zijn wat wordt verstaan onder "methodisch handelen". Methodisch handelen is het handelen volgens een vaste, weldoordachte manier om daarbij op een zo effectief en efficiënt mogelijke wijze het doel te bereiken dat men voor ogen heeft of dat nagestreefd moet worden. Het methodisch handelen is een proces dat zowel het handelen als het denken omvat (Mens en gezondheid, 2010).

De innovatie heeft een methodische meerwaarde. De innovatie draagt bij aan het behalen van het doel van de medewerkers van Domus Helmond, om de cliënten te motiveren naar de dagbesteding te gaan. Uit het onderzoek is gebleken dat het team meer aandacht kan besteden aan motiverende gespreksvoering. De wijze waarop je als begeleider reageert op de cliënten heeft effect op hun motivatie. Het is daarom van belang om, op een weldoordachte manier, effectief te reageren op de cliënten. Deze manier van reageren kan aangeleerd worden door de teamdag motiverende gespreksvoering. De innovatie heeft dus een methodische meerwaarde aangezien er wordt gefocust op motiverende gespreksvoering om het doel op een effectieve en efficiënte wijze te behalen.

8.2.3 Organisatorische meerwaarde

Om te kunnen toelichten hoe de innovatie een organisatorische meerwaarde biedt, moet het begrip 'organisatorische meerwaarde' eerst worden gedefinieerd. De organisatorische meerwaarde gaat over wat de innovatie oplevert voor de organisatie (Van Dalen, 2020).

De innovatie heeft een organisatorische meerwaarde. Het doel van het Leger des Heils is ervoor zorgen dat cliënten zo zelfstandig mogelijk kunnen meedoen in de samenleving (Leger Des Heils, z.d.). De cliënten worden zelfstandiger als zij deelnemen aan de dagbesteding. Zoals eerder aangegeven hebben de cliënten die deelnemen aan de dagbesteding een grotere kans op doorstroom naar een betaalde baan. Hierdoor kunnen zij sneller zelfstandig gaan wonen. De innovatie heeft hierdoor een organisatorische meerwaarde, omdat het bijdraagt aan het behalen van het doel van het Leger des Heils.

Daarnaast zorgt de uitstroom van cliënten voor nieuwe plekken binnen de woonvoorziening. Hier kunnen nieuwe cliënten geplaatst worden. De innovatie draagt daarin bij aan de organisatie, die weer nieuwe cliënten kan opvangen, begeleiden en ondersteunen. Daarnaast draagt de innovatie daarmee bij aan de samenleving. Hoe meer cliënten doorstromen naar een betaalde baan en zelfstandig wonen, hoe minder overlast er is op straat.

8.3 Praktijkvoorbeeld

Hieronder wordt een praktijkvoorbeeld geschetst waarin het effect van de teamdag naar voren komt.

Begeleider A. heeft deelgenomen aan de teamdag en wil haar opgedane kennis integreren in de praktijk. In de ochtend maakt ze, zoals afgesproken, cliënt K. wakker voor de dagbesteding. K. geeft aan niet te kunnen, aangezien hij een dokters afspraak gepland heeft deze dag. Begeleider A. geeft aan deze te willen verzetten. Cliënt K. is het hier niet mee eens, want het blijkt dringend. Hij wil vandaag naar de dokter. Begeleider A. stelt voor om de dokters afspraak naar de middag te verzetten zodat K. naar de dagbesteding en de dokter kan gaan. Op deze manier haalt ze de drempel voor K. weg. K. geeft vervolgens aan nog steeds niet te willen. Na doorvragen komt A. erachter dat K. geen zin heeft. Door de teamdag weet A. hoe ze motiverende gespreksvoering moet toepassen om K. te motiveren naar de dagbesteding te gaan. Ze past de geleerde methodiek toe en krijgt K. door middel van vragenstellen, over belangen en doelen, toch gemotiveerd naar de dagbesteding te gaan.

Het onderzoek en innovatievoorstel is overgedragen aan de opdrachtgever. Bedankt voor het lezen!

LITERATUUR

- All2gether. (z.d.). *Onze activiteiten*. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van <https://www.all2getherhelmond.nl/Onze-Activiteiten/>.
- Avans Hogeschool. (2019). *Sociaal Pedagogische Hulpverlening*. Geraadpleegd op 8 maart 2020, van https://bb.avans.nl/modules/_238_1/OER%20CMV-MWD-SPH%2019-20.pdf.
- Coalitie voor Inclusie. (2018). *Inclusie, wat is dat?* Geraadpleegd op 20 maart 2020, van <https://coalitievoorinclusie.nl/informatie-over-inclusie/wat-is-inclusie/>.
- Davelaar, M., Van Dongen, M.-C., Rijkschroeff, R., & Flikweert, M. (2007). *Van de straat aan het werk*. Geraadpleegd op 2 mei 2020, van www.screenpost.nl/doc_dir/doc_dir_58/Van%2520de%2520straat%2520aan%2520het%2520werk%2520in%2520Rotterdam.pdf.
- De Bundertjes. (2020). *Welkom bij de bundertjes genieten in het groen*. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van <https://debundertjes.nl/>.
- De geseldonk. (z.d.). *Achterzaal*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://degeseldonk.nl/grote-vergaderruimte/>.
- Encyclo. (2020). *Best practice*. Geraadpleegd op 20 maart 2020, van https://www.encyclo.nl/begrip/Best_practice.
- Encyclo. (2020). *Raamcontract*. Geraadpleegd op 2 juni 2020, van <https://www.encyclo.nl/begrip/Raamcontract>.
- Encyclo. (2020). *Verleiden*. Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.encyclo.nl/begrip/verleiden>.
- Ensie. (2017). *Betekenis & definitie*. Geraadpleegd op 21 februari 2020, van <https://www.ensie.nl/basisboek-kwalitatief-onderzoek/triangularite>.
- GGZ Oost Brabant. (2014). *Dagbesteding GGZ Oost Brabant*. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van <https://www.ggzoostrabant.nl/dagbesteding-odac-s>.
- GGZ Standaarden. (2017). *Daginvulling en participatie*. Geraadpleegd op 9 februari 2020, van <https://www.ggzstandaarden.nl/generieke-modules/daginvulling-en-participatie/inleiding>.
- Heemskerck, I., Petrina, R. & Vosters, N. (2011). *Werken in de SPH: Creatief, mensgericht en methodisch*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Leger Des Heils. (z.d.). *50|50 dagbesteding en re-integratie*. Geraadpleegd op 22 januari 2020, van <https://www.legerdesheils.nl/limburg-brabant/arbeidsre-integratie-en-werkprojecten>.
- Leger Des Heils. (z.d.). *Domus*. Geraadpleegd op 17 februari 2020, van <https://www.legerdesheils.nl/beschermd-wonen>.
- Leger Des Heils. (2018). *Nieuwe toekomst Kinderboerderij de Veldhoeven in Helmond*. Geraadpleegd op 22 januari 2020, van <https://www.legerdesheils.nl/limburg-brabant/News/view/3495>.
- Leger Des Heils. (z.d.). *Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd op 22 januari 2020, van <https://www.legerdesheils.nl/zorg-en-welzijn>.
- Mens en gezondheid. (2010). *Wat is methodisch handelen?* Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://mens-en-gezondheid.infonu.nl/diversen/45411-wat-is-methodisch-handelen.html>.

- Nationale Hulpguids. (2018). *Dagbesteding Helmond*. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van <https://www.nationalehulpguids.nl/dagbesteding-helmond>.
- Oplossingsgericht centrum. (2020). *Jan Herreman*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://oplossingsgerichtcentrum.be/nl/team/jan-herreman>.
- Oro ziet kansen. (2020). *Artoro Helmond- Van Speijk*. Geraadpleegd op 12 mei 2020, van <https://www.oro.nl/artoro-helmond/>.
- Plochg, T., Juttmann, R. E., Klazinga, N. S., & Mackenbach, J. P. (2007). *Handboek gezondheidszorgonderzoek* (1ste editie). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Stichting Leger des Heils. (2016). Product Versie gegevens. *Leger des Heils Prodct Factsheet: Domus 1.0*, 1-21.
- Van Dalen. (2020). *Betekenis 'organisatorisch'*. Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/organisatorisch#.XsraBDozY2w>.
- Van Dalen. (2017). *Wat is juist?* Geraadpleegd op 30 mei 2020, van <https://www.vandale.nl/moraal-of-moreel>.
- Van Dam, R., Klaver, J., Van der Weijden, R., & Witte, L. (2014). *Raak project: Sturen op motivatie*. Geraadpleegd op 28 april 2020, van <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-mr/publicaties/a5-rapport-gemotiveerd-deelnemen-aan-budgettrainingen-web.pdf>.
- Van Dam, R., Klaver, J., Van der Weijden, R., & Witte, L. (2014). *Raak project: Sturen op motivatie [figuur 1]*. Geraadpleegd op 28 april 2020, van <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-mr/publicaties/a5-rapport-gemotiveerd-deelnemen-aan-budgettrainingen-web.pdf>.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). *De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer*. Geraadpleegd op 1 mei 2020, van https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=zelf+determinatie+theorie&oq=.
- Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.
- Van Giffen, M. (2004). *Motiverende gespreksvoering in een bruikbare methodiek voor cliënten met dubbele diagnoseproblematiek in de ambulante GGZ?* Geraadpleegd op 28 april 2020, van http://www.venvn-spv.nl/pdfs/vakblad/sppdf/sp72/sp72_hoofd02.pdf.
- Van Giffen, M. (2004). *Motiverende gespreksvoering in een bruikbare methodiek voor cliënten met dubbele diagnoseproblematiek in de ambulante GGZ? [Figuur 2]*. Geraadpleegd op 28 april 2020, van http://www.venvn-spv.nl/pdfs/vakblad/sppdf/sp72/sp72_hoofd02.pdf.
- We helpen. (z.d.). *Zoek hulp bij jou in de buurt*. Geraadpleegd op 16 mei 2020, van <https://www.wehelpen.nl/ik-zoek-hulp/hulpprofielen/>.
- Woorden.org. (2020). *De intervisie zelfst.naamw*. Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.woorden.org/woord/intervisie>.
- Zorgwijzer. (2020). *Wmo-vervoer (regiotaxi)*. Geraadpleegd op 16 mei 2020, van <https://www.zorgwijzer.nl/faq/wmo-vervoer>.

BIJLAGEN

Bijlage 1: De personeelssamenstelling

De personeelssamenstelling is als volgt:

- Teamleider (leidinggevende 1, HBO) verantwoordelijk voor:
 - Aansturen van de medewerkers van de afdeling;
 - Dagelijkse leiding over de werkzaamheden;
 - De juiste kwalitatieve en kwantitatieve bezetting van het dienstrooster;
 - Formuleren, uitvoeren en evalueren van het afdelingswerkplan;
 - Externe contacten;
 - Beleidsontwikkeling.
- Zorgcoördinator (SPW-3, HBO), verantwoordelijk voor:
 - Inventariseren van de hulpvragen van cliënten;
 - Opstellen van zorgplannen;
 - (doen) uitvoeren van de zorgplannen (stuurt daartoe o.a. functioneel de SPW-ers 1 en 2 aan);
 - Onderhouden contact met externe disciplines;
 - Registratie, wachtlijstbeheer, uitvoering opnamebeleid.
- Verpleegkundige (HBO-V), verantwoordelijk voor:
 - Coördinatie medisch/verpleegkundige zorg rond/voor cliënten;
 - Onderhouden van contacten met externe behandelaars;
 - Coördineren van de uitvoering van het medicatiebeleid;
- Sociaal pedagogisch medewerker (PW-2, MBO 3 of 4), verantwoordelijk voor:
 - Signaleren van hulpvragen, behoeften en mogelijkheden van de cliënten;
 - Mede-opstellen en uitvoeren van de zorgplannen;
 - Verzorgt de persoonlijke begeleiding binnen de voorziening van één of twee cliënten en informeert de collega SPW-ers, de zorgcoördinator en de teamleider over de voortgang ervan;
 - In 24-uurs roosters begeleiden en bewaken van het dagelijkse groepsproces, bieden van dagstructuur en-programma.

Per dienst waarin de cliënten aanwezig zijn, zijn er minimaal twee sociaal pedagogisch medewerkers aanwezig. Eén van hen kan het niveau SPW-1 hebben.

- Sociaal pedagogisch medewerker (SPW-1, MBO 1 of 2):
 - Draagt dezelfde verantwoordelijkheden als de SPW-2 maar begeleidt de groep niet zelfstandig;
 - Ontvangt functioneel leiding van de SPW 2 en 3.
- Nachtwaker (VMBO-niveau): draagt verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de cliënten en de afdeling gedurende de nacht. Bij calamiteiten kan hij een beroep doen op de dienstdoende slaapwacht (één van de SPW-ers) (Stichting Leger des Heils, 2016, p. 2).

Bijlage 2: de interview vragenlijst

Interviewvragen cliënten die naar de dagbesteding gaan:

1. Naar welke dagbesteding ga je?
2. Hoelang ga je al naar de dagbesteding?
3. Is dit de eerste dagbesteding waar je aan deelneemt?
4. Wat doe je daar?
5. Wat vind je van deze bezigheden?
6. Wat heeft de dagbesteding je tot nu toe gebracht? Denk aan vriendschappen, een dagstructuur, etc.
7. Wat maakt het dat je naar de dagbesteding gaat?
8. Wat vind je goed aan de dagbesteding?
9. Wat zou volgens jou anders kunnen?
10. Wat vind je van de werktijden?
11. Wat vind je van de beloning euro per uur?
12. Wanneer zou je dit geld het liefst willen ontvangen?

Interviewvragen cliënten die niet naar de dagbesteding gaan:

1. Hoe komt het dat je nog niet naar de dagbesteding gaat?
2. Wat zou je graag voor dagbesteding willen doen? Waar liggen je interesses?
3. Wat heb je nodig om wel te gaan?
4. Wat vind je van de werktijden?
5. Wat vind je van de beloning euro per uur?
6. Wanneer zou je het liefst dit geld willen ontvangen?
7. Waar zou je over 2 jaar willen staan in het leven?
8. Wil je een eigen huis? Wil je een baan?
9. Hoe denk je dit voor elkaar te krijgen?

Interviewvragen medewerkers Domus:

1. Hoeveel cliënten nemen er momenteel wekelijks deel aan de dagbesteding?
2. Waarom vermoed je dat de rest tot nu toe niet gemotiveerd is te gaan?
3. Wat hebben jullie al geprobeerd om de cliënten te motiveren?
4. Waarom denk je dat dit niet heeft geholpen?
5. Gebruiken de cliënten vaak smoesjes om niet te gaan? Zo ja, welke?
6. Hoe komt het dat ze dit als smoes kunnen gebruiken?
7. Heb je zelf nog ideeën om de cliënten te motiveren?
8. Werkt Domus ook samen met andere?
9. Is er een ophaal service voor cliënten?
10. Zo ja, heeft dit nut? Zo nee, denk je dat dit nut kan hebben?
11. Wat zijn de consequenties als de cliënten niet naar de dagbesteding gaan?

Meike:

1. Waarom vermoed je dat sommige cliënten nu nog niet gemotiveerd zijn om naar de dagbesteding te gaan en andere juist wel?
2. Wat hebben jullie al geprobeerd om de cliënten te motiveren?
3. Waarom denk je dat dit niet heeft geholpen?
4. Gebruiken de cliënten vaak smoesjes om niet te gaan? Zo ja, welke?
5. Hoe komt het dat ze dit als smoes kunnen gebruiken?
6. Heb je zelf nog ideeën om de cliënten te motiveren?
7. Werkt Domus ook samen met andere organisaties of instellingen?
8. Is er een samenwerking met de gemeente met betrekking tot een uitkering?
9. Wat ging er fout met de ophaalservice?
10. Er wordt nu 1 cliënt opgehaald. Denk je dat een ophaalservice nut kan hebben?
11. Ik hoorde dat er binnenkort misschien 1 cliënt mag rijden als ophaalservice. Welke gedachten zit hier achter?
12. Jullie willen het graag verplichten. Wat zijn de consequenties als de cliënten niet naar de dagbesteding gaan?
13. Ik had iets gelezen over een repair cafe. Wat wordt daar nu mee gedaan?
14. Wordt er motiverende gespreksvoering toegepast?
15. Wat voor cursussen krijgen de medewerkers?
16. Wat is wettelijk en ethisch verantwoord qua beloningsstelsel? Ik begreep van een collega dat belonen met een pakje shag waarschijnlijk erg goed werkt. Mag dit? En waarom niet?

Bijlage 3: Samenvatting interviews cliënten


Om de privacy van de cliënten te waarborgen worden er geen namen, maar getallen gebruikt.

<p>Cliënt 1: Hij volgt een dagbesteding bij Jobfactory. Dit doet hij al een halfjaar. In het begin was hij hier niet voor gemotiveerd. De begeleiding heeft vervolgens met hem een kijkje genomen. Hij gaf aan het toen al snel leuk te vinden. Hij raakte geëmotioneerd toen hij vertelde hoe blij hij is met de dagbesteding. Hij gaat nu op twee tot drie dagdelen per week naar de dagbesteding. Dit is van 9.00 tot 12.00 uur. Het liefst zou hij er vaker heen gaan.</p>
<p>Cliënt 2: Deze cliënt had moeite zichzelf wakker te houden en leek onder invloed van een middel tijdens het interview. Hij gaat twee dagdelen per week naar de kinderboerderij Veldhoeven. Hij vindt dit erg leuk, omdat hij buiten kan werken en gevarieerd bezig kan zijn. De vergoeding die hij voor de dagbesteding ontvangt speelt ook mee in zijn motivatie. Hij ontvangt deze vergoeding het liefst elke week. Daarnaast kaartte hij aan dat hij andere voorkeuren heeft qua tijden. Momenteel gaat hij van 9.00 tot 12.00 uur, maar hij gaat liever in de middag. Hij blijkt een nachtmens te zijn en slaapt graag in de ochtend.</p>
<p>Cliënt 3: Hij volgt al 4,5 maanden dagbesteding op de kinderboerderij Veldhoeven. Hij heeft het daar zo naar zijn zin, dat hij liever meer uren werkt dan die hij nu krijgt. Momenteel gaat hij 3 dagdelen in de week van 9.00 tot 12.00 uur. Zijn grootste motivatie om te gaan is de afleiding die de dagbesteding biedt. Hij gaf aan, op die manier niet te denken aan het verleden. Ook de afwisseling vindt hij fijn. Hij zegt iedere dag wat anders te doen. Daarnaast motiveren de sociale contacten en het geld hem, om te gaan. Ook hij gaf aan het geld het liefst iedere week te ontvangen.</p>
<p>Cliënt 4: Hij gaat momenteel nog niet naar een dagbesteding. Hij gaf aan dit nu niet te kunnen door zijn verleden. Hij heeft PTSS en verouderde botten. Hierdoor kan hij niet werken. Hij leeft van seconde naar seconde en heeft nog veel onverwerkte boosheid in zich.</p>
<p>Cliënt 5: Hij gaat twee dagdelen per week naar de dagbesteding op de kinderboerderij Veldhoeven. Voor deze dagbesteding heeft hij al eerder deelgenomen aan een andere dagbesteding. Hij gaf aan graag bezig te zijn, maar het soms lastig te vinden zo vroeg op te moeten staan. Ook vertelde hij soms last te hebben van zijn rug en knieën. Hij zou het daarom prettig vinden om soms ook zittend werk te kunnen verrichten. Om zijn lichamelijke klachten wordt hij opgehaald en teruggebracht door Kitty of een medewerker van de woonvoorziening. Tot slot gaf hij aan €1,00 te weinig te vinden. Hij heeft liever €2,00 of €3,00 en ontvangt dit bij voorkeur wekelijks.</p>
<p>Cliënt 6: Hij gaat niet naar de dagbesteding. Hij geeft aan wel graag bezig te zijn en dagelijks ook klusjes te doen. Deze klusjes wil hij alleen niet op een dagbesteding doen. Hij is bang ruzie te krijgen met andere deelnemers. In plaats van het werken op een dagbesteding werkt hij bij zijn dealer. In ruil voor de klusjes die hij daar levert, krijgt hij speed. De klusjes die hij uitvoert zijn schoonmaken en tuinieren. Tot slot is zijn doel voor de toekomst, dichterbij zijn kinderen te gaan wonen.</p>
<p>Cliënt 7: Hij gaat niet naar een dagbesteding. In het begin van het gesprek gaf hij aan liever een vrij leven te leiden, dan zich aan verplichtingen te moeten houden, zoals een dagbesteding. Daarentegen is hij wel graag bezig. Later in het gesprek bleek hij wel open te staan voor een dagbesteding bij Jobfactory. Het liefst zou hij dit in de middag willen doen. Tevens gaf hij aan zijn zoon als motivatie te gebruiken om bepaalde doelen in het leven te bereiken.</p>
<p>Cliënt 8: Hij is bijna 64 jaar en vindt zelf met pensioen te mogen. Om deze reden is hij niet aangemeld bij een dagbesteding. Hij geeft zelf aan niet sociaal te zijn en dus ook niet te zitten wachten op sociale contacten. Hij is graag op zichzelf. Daarnaast heeft hij lichamelijke klachten waardoor het verrichten van werkzaamheden niet mogelijk is. Hij heeft wel als doel om op zichzelf te wonen, maar werkt daar nog niet naartoe. Hij geeft aan dit te vroeg te vinden. Hij moet nog dingen uit het verleden verwerken, voordat hij nieuwe stappen kan zetten.</p>
<p>Cliënt 9: Hij neemt nog geen deel aan de dagbesteding. De reden hiervoor is dat hij liever "fatsoenlijk" werk heeft. Hiermee doelde hij op een betaalde baan. Dit kan hij nog niet door het gemis van diploma's. Zodra hij diploma's of certificaten kan behalen door een dagbesteding, geeft hij aan wel gemotiveerd te zijn. Hierbij denkt hij aan een heftruck certificaat.</p>

8.4 Bijlage 4: Toestemmingsformulier HBO Kennisbank

Toestemmingsformulier

datum April 2014
pagina 1 van 2



De nieuwe, razendsnelle manier
om vakkennis te delen
een kapitaal aan kennis

Je kunt je afstudeerwerk gratis publiceren in de HBO Kennisbank. Een mooie manier om mensen uit de praktijk, bijvoorbeeld toekomstige werkgevers, jouw werk te laten zien. De HBO Kennisbank versterkt creatie, verwerving en deling van kennis binnen en buiten het onderwijs. Maar ook wanneer je niet wilt publiceren is het van belang om dit formulier bij je afstudeerwerk in te leveren. Je kunt hiermee exact aangeven wat ermee gaat gebeuren.

Verklaring
(Zie voor meer informatie de achterkant van dit formulier)

Naam: Door Nieuwenhuys Studentnummer: 211 0068
Academie: Avans Hogeschool Opleiding: Sociaal pedagogisch hulpverlener
E-mailadres (indien anders dan Avans e-mail):
Titel van het afstudeerwerk:

Status van het afstudeerwerk (kruis één van de vier mogelijkheden aan)

- Het afstudeerwerk is geheim
- Het afstudeerwerk kan ingezien worden door de medewerkers van de eigen academie
- Het afstudeerwerk kan ingezien worden door de medewerkers van de hogeschool
- Het afstudeerwerk mag gepubliceerd worden op digitale kennisbanken, zoals HBO Kennisbank.

Deze toestemming gaat in per (datum waarop gepubliceerd mag worden): 1/1/2021

Toestemmingsformulier versie 5.0 (juni 2014)

Als je toestemming geeft voor publicatie van jouw afstudeerwerk op HBO Kennisbank en hiervan afgeleide digitale kennisbanken zijn jouw rechten en plichten:

- Je geeft Avans Hogeschool toestemming om jouw afstudeerwerk gedurende 10 jaar te publiceren op HBO Kennisbank en hiervan afgeleide kennisbanken
- Door opname en beschikbaarstelling in zo'n digitale kennisbank wordt het auteursrecht *niet* overgedragen. Je kunt jouw toestemming op een later moment ook weer intrekken.
- Je geeft Avans Hogeschool het recht de toegang tot jouw afstudeerwerk te wijzigen of te beperken als daar zwaarwegende redenen voor bestaan.
- Voor materiaal dat je niet zelf gemaakt hebt, heb je zelf ook toestemming van de rechthebbende van dat materiaal nodig. Soms kan dit ook via een juiste bronvermelding.
- Je afstudeerbedrijf moet akkoord zijn met het publiceren van de informatie.

Handtekening:

