

Hoge school Arnhem & Nijmegen (HAN)

Kapittelweg 33, Nijmegen

Opleiding : Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

voltijd Niveau 3 // Onderzoek en Innovatie // 2010 – 2011

Docent : Begeleidend docente Anneke Buijinck

Project : Stichting Dagloon Nijmegen (SDN)

Opdrachtgever Ton Valckx



Doelstelling

'Dakloze mensen (dagloners) in een reactievatie/re-integratie traject krijgen, opdat hij/zij tot zijn/haar recht kan komen'

Vraagstelling

'Wat zijn de belangrijkste succes factoren en belemmeringen die dakloze mensen in een re-integratie traject tegenkomen'?

[Bijlagen]

Studenten

Koen Stortelder

Janine Lamberts

Luc Pustjens

Wendy van Leth

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen

Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Onderzoek en Innovatie 2011.

Hoge school Arnhem & Nijmegen (HAN)

MWD voltijd Niveau 3 Onderzoek en Innovatie 2010 - 2011

Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen (SDN)

•••

Bijlagen:

- 03.) Bijlage 1 // Inleiding startdocument
 - 04.) Bijlage 1 // 5 x W + H formule
 - 07.) Bijlage 1// Doel en vraagstelling
 - 08.) Bijlage 1// Begripsverheldering
- 09.) Bijlage 2 // Inleiding onderzoeksplan
 - 09.) Bijlage 2// Wat wil je onderzoeken?
 - 10.) Bijlage 2// Onderzoeksbenadering
 - 11.) Bijlage 2// Databronnen en dataverzamelingstechnieken
- 14.) Bijlage 3 // Onderzoeksinstrument half gestructureerd interview incl. topiclijst
- 18.) Bijlage 4 // 7S model
- 23.) Bijlage 5// Inleiding practices
 - 23.) Bijlage 5// Onderzoek naar re-integratie binnen instellingen
 - 25.) Bijlage 5// Intakeformat, Stichting Geluk&Co
 - 26.) Bijlage 5// Interesselijst
 - 27.) Bijlage 5// De participatieladder
 - 29.) Bijlage 5// POP gesprek, Stichting de Passarel
- 32.) Bijlage 6 // Financiële meerwaarde
- 34.) Bijlage 7 // Bronnenlijst

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen

Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Formulering van de doelstelling van het onderzoek en de onderzoeksvraagstelling**Inleiding**

Elk onderzoek heeft een verklaring nodig, zo ook de onze. Aan de hand van de 5XW+H formule zullen wij een onderzoeksvraag opstellen. Hierna volgt de doelstelling, de centrale vraagstelling en tenslotte nog de begripsverheldering. Uiteindelijk zal er een verslag komen die uitleg geeft over de stichting en daarop adviezen zal geven.

Beleidsthema

Migchelbrink (Migchelbrink, 2010) benoemt in zijn boek dat een onderzoek is op te delen in fases. Wij hebben als eerst gekeken naar de cesuur van de beroepstaak O & I. Nadat wij ons hiervan een beeld hadden gevormd hebben wij gekeken naar de Stichting Dagloon en gevraagd of wij daar een onderzoek mochten doen. Hierna hebben wij dit voorgelegd aan de HAN. Vervolgens is er een keuze gemaakt om een praktijkgericht onderzoek te doen naar een re-integratie traject en of dit traject succesvol is.

Vooronderzoek

Wij zijn ons onderzoek begonnen door een startdocument te maken aan de hand van de 5xW+H formule. Deze staat beschreven in het boek van Migchelbrink. Wij gaan aan de hand van 5 vragen beginnende met een W en 1 vraag beginnende met een H, een onderzoek doen naar het probleem. N.a.v. deze formule komen wij tot een onderzoeksvraag.

Doelgroep Dak- en thuislozen

“Dakloosheid in de letterlijke betekenis duidt op het ontbreken van een dak boven het hoofd. Er zijn mensen die als gevolg van calamiteiten tijdelijk geen onderdak meer hebben. Dat hoeft niet te betekenen dat zij ook thuisloos zijn wanneer er sprake is van grote onzekerheid ten aanzien van onderdak of woonruimte in de meest nabije toekomst. Deze definitie sluit dus de mensen uit die een tijdelijk onderdak hebben gevonden in bijvoorbeeld internaten of pensions, maar beschrijft de mensen die vaak passanten worden genoemd. Dit zijn mensen die laagdrempelige opvangvoorzieningen voor dak- en thuislozen bezoeken”.

(http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/articles/articles_468pdf.pdf)

Het begrip Dakloosheid volgens Mol en Neutel (1999): Een situatie waarbij iemand geen eigen huisvesting heeft. Een feitelijke constatering van het ontbreken van (permanente) huisvesting, zonder een uitspraak te doen over de oorzaken, effecten en mogelijkheden van de persoon om die situatie te veranderen.

Het begrip Thuisloosheid volgens Mol en Neutel (1999): Een ernstige toestand van maatschappelijke, persoonlijke en relationele kwetsbaarheid waardoor functionele en medemenselijke relaties in de gangbare samenlevingsvormen niet meer mogelijk zijn.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

(Beschikking over huisvesting is niet aan de orde, het gaat in de algehele sociale situatie en levensomstandigheden van de persoon. Vaak een langdurige en structurele situatie waarvan de achtergronden en gevolgen vaak dieper liggen dan bij zelfredzame daklozen).

Het begrip Dakloos volgens van Doorn (2005):

In het algemeen kunnen we stellen dat de term dakloosheid verwijst naar de fysieke woon- en verblijfsituatie van de betrokkenen. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen feitelijk en residentieel daklozen. Onder feitelijk daklozen verstaan we mannen en vrouwen zonder reguliere huisvesting die een zwervend bestaan leiden en de dagen en nachten op straat of in de dag- en nachtopvang doorbrengen. De term residentieel daklozen wordt doorgaans gereserveerd voor mensen zonder reguliere huisvesting, die tijdelijk of (semi-)permanent onderdak hebben gevonden in woonvoorzieningen zoals internaten, sociale pensions of in instellingen voor begeleid wonen. De term thuisloosheid verwijst niet zozeer naar de fysieke kant van de woon- of verblijfssituatie, maar veeleer naar de psychologische kant ervan. Het refereert aan psychische kenmerken zoals 'zich nergens thuis voelen', 'onthecht zijn' of 'niet in staat zijn om duurzame bindingen met andere mensen aan te gaan.

De visie van onze projectgroep is dat de bovenstaande omschrijvingen samen de lading van de doelgroepomschrijving omvat. Er is sprake van dakloosheid wanneer de zekerheid tot huisvesting ontbreekt. Tevens is er sprake van verborgen thuis- en dakloosheid, waarbij iemand bijv. tijdelijk op een kamertje bij een kennis woont. Dit zonder toeschrijving aan bepaalde oorzaken, effecten en mogelijkheden van de persoon aangezien we wel willen aanstrepen dat het belangrijk is om niet iedereen over één kam te scheren die onder de gedefinieerde 'doelgroep' valt.

Start document: 5xW+H formule

Wat is het probleem?

Stichting Dagloon Nijmegen wil liever niet onnodig afhankelijk zijn van de gemeente. De subsidie die verstrekt wordt moet nut hebben, zoals mensen voorzien van een financiële geldstroom, om aangepast werk te realiseren (66% eigen inkomsten verzorgen, en 33% subsidie vanuit de gemeente). Om te zorgen dat die afhankelijkheid verdwijnt is het van belang dat er meer mensen gebruik gaan maken van Stichting Dagloon en er ook meer mensen uitstromen. Het liefst is Stichting Dagloon zo onafhankelijk mogelijk, maar wil wel erkenning dat er voor een deel geld nodig is. Zo wil Stichting Dagloon niet enkel het handje op houden. Op het moment dat subsidie enkel doelgroep afhankelijk is, dan maak je als gemeente zelf een doelgroep. Er moet worden gekeken naar hoe de doelgroep optimaal gemotiveerd kan worden en naar hoe er een bijdrage kan worden geleverd aan de re-integratie en re-activatie voor het zo zelfstandig mogelijk functioneren binnen de maatschappij en samenleving. Gemiddeld 2 van de 10 dagloners bereiken momenteel dit doel.

Hoe is het probleem ontstaan?

Het probleem is ontstaan door het nieuwe politieke klimaat wat in Nederland heerst. Hierbij wordt gekort op subsidies aan stichtingen met als gevolg dat vaak de kleinste stichtingen de hardste

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

klappen ontvangen. Hierdoor kwam bij Stichting Dagloon het besef dat er een gevaar dreigt van voortbestaan wanneer men te afhankelijk blijft van subsidies. De recessie legt druk op het nationale product, ze proberen bij te schaven om zo te bezuinigen. Om te zorgen dat de afhankelijkheid verdwijnt is het van belang dat er meer mensen gebruik maken van Stichting Dagloon en er ook meer mensen uitstromen. Dit gebeurt momenteel te weinig doordat de doelgroep steeds minder gemotiveerd is. Men heeft namelijk niet genoeg in ogenschouw wat iemands mogelijkheden en kwaliteiten zijn, maar voornamelijk wat iemands beperkingen zijn.

Wat tevens belangrijk is om te benoemen, is dat het probleem ook is ontstaan doordat de zorg te specialistisch is geworden waardoor de doelgroep, dak- en thuislozen, buiten de boot valt. De zorg is gefragmentariseerd doordat stichtingen zich voornamelijk op doelgroepen richten met een bepaalde problematiek. Neem als voorbeeld de psychiatrie, waarbij de hulpverlenende instantie soms alleen hulp en ondersteuning biedt als men bijvoorbeeld geen verslaving heeft. Wanneer men dan onder meerdere soorten problemen lijdt, komt het nog steeds voor dat er geen plek is voor hen in de reguliere zorg. De dak- en thuislozen vallen hierdoor buiten de boot. Stichting Dagloon is ontstaan met als doel om deze mensen ondersteuning te bieden bij het terug keren in de maatschappij. Wanneer men deze hulp wegneemt, zullen de dak- en thuislozen weer de straat op gaan om hun geld te verdienen, waarschijnlijk d.m.v. criminele activiteiten.

Wie heeft het probleem?

Dak- en thuislozen worden over het algemeen gezien als slechts verstotelingen van de maatschappij i.p.v. meetellende individuen. Zij worden namelijk niet als dak- en thuislozen geboren en beschikken, net als ieder ander, over tal van mogelijkheden en kwaliteiten. Er is binnen de samenleving iets fundamenteels mis doordat er op de verkeerde wijze wordt gekeken naar deze mensen. Er wordt te snel geoordeeld dat het hun eigen schuld is. Wanneer de stichting stopt, zullen deze mensen geen plek hebben om aan zichzelf te werken.

Stichting Dagloon, die deels afhankelijk is van subsidie van de gemeente, komt in de problemen wanneer zij zichzelf niet voldoende financiële ondersteuning kan bieden wanneer de subsidie wordt ingetrokken. Vervolgens vervalt voor deze groep dan de mogelijkheid tot re-activatie en re-integratie in de maatschappij waardoor ze terug vallen in hun oude problematiek.

Het harde leven van de straat is de doelgroep bekend en zij zullen zich op bepaalde wijze moeten zien te redden. Het is dan hun overlevingsmechanisme dat de overhand neemt in plaats van gedrag aan de hand van de Nederlandse wetgeving. Mogelijk zullen de mensen terug vallen in de criminaliteit wat de overheid weer geld zal kosten met als gevolg dat iedereen deze problematiek voelt.

Stichting Dagloon is opgestart om deze mensen te ondersteunen bij het re-integreren in de maatschappij. Wanneer men deze hulp wegneemt, zullen de dak- en thuislozen weer de straat op gaan om hun geld te verdienen, waarschijnlijk doormiddel van criminele activiteiten. Hierdoor zullen de juridische kosten stijgen. (Met juridische kosten wordt bedoeld, de kosten voor de aangifte van diefstal, politieonderzoek, de kosten voor OM, gerechtelijke kosten enzovoorts). (van de Vrande, 2011)

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Wanneer is het een probleem?

Het probleem etaleert zich momenteel door de huidige politieke situatie. Doordat er aankomende 4 jaar bezuinigd moet worden is het voor Stichting Dagloon van belang zo snel mogelijk het probleem op te lossen. Tevens is het een probleem wanneer dagloners weer terugvallen in hun oude problematiek en niet deel kunnen nemen aan de samenleving. Het wordt een probleem voor de maatschappij als er meer geld verloren gaat, dan dat er verdiend wordt. Steeds meer doelgroepen zullen op straat zichzelf moeten voorzien. De criminaliteit zal verhogen op het moment dat mensen zich weer in het circuit gaan begeven. De maatschappij verloedert op het moment dat er meer politie nodig is op straat en er steeds meer mensen vast komen te zitten. Zo helpt men de interne kracht van de mens systematisch om zeep. Het is dus een probleem wanneer de dagloners niet meer naar de stichting kunnen om zo geld te verdienen en hun bestaan weer op te bouwen.

Waarom is het een probleem?

Mensen met problemen worden steeds meer in hokjes geplaatst die gesorteerd worden op bepaalde beperkingen, afwijkingen enzovoorts. Er wordt daardoor over het algemeen steeds meer gekeken naar alleen de beperkingen waardoor de mogelijkheden en kwaliteiten naar de achtergrond verdwijnen met als gevolg dat deze mensen het opgegeven en niet meer gemotiveerd genoeg zijn om te re-integreren op gebied van werk. Door de bezuinigingen van de overheid op subsidies, zal Stichting Dagloon een ander vaatje moeten vinden om geld uit te tappen. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid dat de stichting zal moeten sluiten. Om dit probleem te voorkomen zal men de inkomsten moeten vergroten en de uitgaven moeten verkleinen.

Belangrijk is dat er in ieder geval subsidie blijft voor degenen die deze geldstroom nodig hebben voor aangepast werk. Dagloners krijgen de kans om te integreren in de samenleving doormiddel van de ontwikkeling van vaardigheden vanuit het werk om uiteindelijk te kunnen voorkomen dat zij weer op straat belanden en men terugvalt in criminaliteit.

Waar doet het probleem zich voor?

Het probleem doet zich op 3 niveaus voor.

- Er is een probleem voor de dak- en thuislozen, omdat zij geen plek hebben om zich te ontworstelen uit hun problematiek. Stichting Dagloon zorgt ervoor dat daklozen weer een meetellende rol innemen binnen de samenleving.
- Het probleem doet zich in mindere mate ook voor bij Stichting Dagloon te Nijmegen. Wanneer de subsidie wegvalt zal de stichting moeten sluiten omdat men dan niet rond kan komen.
- Daarnaast zal er een probleem ontstaan binnen de maatschappij. Wanneer de stichting moet sluiten zullen de dak- en thuislozen op straat komen te staan zonder inkomsten en zonder bezigheden. Hierdoor zal de criminaliteit weer toenemen, diefstal, inbraak etc. Mensen kunnen trauma's oplopen en de juridische kosten zullen stijgen.

Doel van de stichting

Dakloze mensen (dagloners) in een re-actievatie/ re-integratietraject krijgen, opdat hij/zij tot zijn/haar recht kan komen.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Doel van het onderzoek

Aan de stichting Dagloon kennis en inzicht verschaffen over de belangrijkste succesfactoren en belemmeringen om dakloze mensen in een re-integratietraject te laten instappen en er in te laten blijven.

Centrale vraagstelling

Wat zijn de belangrijkste succes factoren en belemmeringen die meespelen bij het doorlopen van een re-integratie traject door dakloze mensen met psychosociale problemen?

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Begripsverheldering

Wat bedoelen wij precies met het woord re-integratie? Wat bedoelen wij met re-actievatie? Wat bedoelen wij met dagloners? Hieronder zullen wij uitleg geven over deze begrippen en wat zij voor ons betekenen in ons onderzoek.

Het begrip Re-integratie volgens het Van Dale (2009) woordenboek:

Het weer deel nemen of laten deelnemen aan het maatschappelijk leven met name de terugkeer van zieke of ontslagen werknemers in arbeidsproces.

Het begrip Reactivatie volgens het Van Dale (2009) woordenboek:

Weer tot werking of tot leven brengen.

Het woord activeren is het synoniem.

Activeren betekent ook wel: actief maken of aansporen.

Het begrip Dagloners volgens het Van Dale (2009) woordenboek:

Iemand die voor dagloon werkt met name als landarbeider.

Iemand die voor één dag werk betaald wordt.

Het is een synoniem voor arbeider.

Arbeider is iemand die tegen bepaald loon arbeid verricht.

Het begrip criminaliteit volgens het Van Dale (2009) woordenboek:

cri-mi-na-li-teit de; v misdaad als verschijnsel.

Het begrip dakloos:

Dakloze mensen zijn mensen die buiten de standaardzorg vallen. Men is opgegeven door de zorg-aanbieders of zij zijn zelf uit de reguliere zorg gestapt omdat men merkt dat zij niet geholpen kunnen worden door de reguliere zorg. Daklozen zijn mensen die op straat slapen en leven doordat zij vaak geen eigen huis hebben. Deze situatie kan door allerlei problemen zijn ontstaan. Een van de oorzaken kan zijn psychiatrische problemen. Tijdens ons onderzoek zullen wij ons dan ook concentreren op deze groep dak- en thuis lozen met psychiatrische problemen.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 2 // Onderzoeksplan

In het onderzoeksplan wordt uitgelegd hoe wij het onderzoek gaan uitvoeren. Er wordt een overzicht gegeven van de doelstelling en de vraagstelling van het onderzoek. We geven een beeld van hoe we het gaan onderzoeken, via welke onderzoeksbenadering. Tevens is er aandacht voor de te gebruiken databronnen en dataverzamelingstechnieken. Daarbij zullen wij rekening houden met de doelgroep en ons onderzoek op hen afstemmen. Het opstellen van het onderzoeksplan werd vereenvoudigd doordat er al kennis was met betrekking tot Stichting Dagloon. Doordat Wendy gedurende het vierde studiejaar stage heeft gelopen bij Stichting Dagloon, scheelde dit in de tijd die normaal verloren gaat aan het leggen van contacten. Daarnaast heeft dit extra meerwaarde gehad omdat we als projectgroep op deze wijze meer diepgang in de interviews konden leggen.

Wat wil je onderzoeken?

In samenspraak met Ton Valckx, de projectleider van Stichting Dagloon en opdrachtgever van ons onderzoek, hebben we bepaald wat er precies wordt onderzocht. Aan de hand van het 'startdocument', zijn we tot een concrete, afgebakende en specifieke *doelstelling* gekomen;

'Dakloze mensen (dagloners) in een reactievat/re-integratie traject krijgen, opdat hij/zij tot zijn/haar recht kan komen'

Onze *vraagstelling* die daaruit voort is gekomen is:

'Wat zijn de belangrijkste succes factoren en belemmeringen die dakloze mensen in een re-integratie traject tegenkomen'?

Migchelbrink (2006) beschrijft duidelijk waar een goede vraagstelling en aan moet voldoen. *'De vraagstelling is de vraag die je met je onderzoek wil beantwoorden. Naast het duidelijk krijgen van de vraagstelling is het belangrijk je van te voren te verdiepen in de doelstelling van je onderzoek'*

(Migchelbrink, 2006)

Nu we de richting van ons onderzoek helder hebben, kunnen we beginnen met het maken van een onderzoeksplan. Dit plan is als het ware de blauwdruk van ons onderzoek. In dit plan wordt beschreven hoe, waar en wanneer we gaan onderzoeken. Migchelbrink (2006) heeft een helder stappenplan ontwikkeld om tot een gedegen onderzoeksplan te komen, welke wij hieronder uiteen gaan zetten:

- (1.) De vraagstelling, zie hierboven)
- 2.) De onderzoeksbenadering
- 3.) De databronnen / dataverzamelingstechnieken.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

2.) Onderzoeksbenadering

Bij de onderzoeksbenadering vragen we onszelf af welk soort onderzoek we passend vinden. In ons onderzoek is het duidelijk dat *kwalitatief onderzoek* de meeste informatie oplevert voor onze vraagstelling. Kwalitatief onderzoek baseert zich op de zogenaamde interpretatieve benadering. De onderzoeker stelt zich primair tot taak om inzicht te krijgen in hoe mensen de werkelijkheid ervaren, beleven en er betekenis aan geven. De kwalitatief onderzoeker wil de sociale werkelijkheid leren kennen en begrijpen (Migchelbrink 2006). In ons geval betekent dit, dat we de dagloners die werkzaam zijn bij de stichting gaan interviewen.

We zijn van start gegaan met een grondige literatuurstudie, om een breed beeld te kunnen vormen van de doelgroep, dak,-en thuislozen, dit is de groep waarop we ons richten tijdens het onderzoek. Om een meer toegespitster en specifiek beeld te kunnen vormen over Stichting Dagloon, voeren we oriënterende gesprekken met de projectleider. Door het afnemen van halfgestructureerde interviews met de doelgroep dak,-en thuislozen, willen we een zo goed mogelijk beeld proberen te krijgen van hoe de dagloner het re-integratie traject ervaart, en wat hij/zij er van vindt. Middels de analyse willen we inzicht krijgen op de vragen die we o.a. in het startdocument hebben gesteld.

Centrale vragen van deze analyse

De uitgebreide vragen en onderwerpen die opgenomen zijn in de topiclijst zijn terug te vinden in bijlage 3.

Daarnaast richten we ons tijdens de analyse heel erg op de doelgroep waarmee we te maken hebben, namelijk: dak- en thuislozen waarbij vaak een psychiatrische stoornis ten grondslag ligt aan hun problemen. Wij denken dat het heel belangrijk is om inzicht te krijgen in deze doelgroep, om vervolgens ook gepaste oplossingen te vinden die aansluiten bij de doelgroep, voor het verbeteren van het re-integratietraject. Ons onderzoek loopt vanuit Stichting Dagloon Nijmegen. Wat tijdens deze fase van het onderzoek belangrijk is, is om inzicht te krijgen in hoe deze organisatie te werk gaat. Vragen als: 'wat is de strategie van de organisatie?' 'Waar staan ze voor?' 'Wat is de missie/visie?' Deze vragen proberen we zo goed mogelijk te beantwoorden doormiddel van het doen van een gedegen interne organisatieanalyse. Het analysemodel dat we hiervoor gebruiken is het 7s-model. Dit model bestaat uit 7 aspecten (Strategy, Structure, Systems, Shared values, Skills, Staff, Style) die samen het succes bepalen. De verschillende S'en zijn met elkaar verbonden, er is een samenhang. Veranderd er op 1 aspect iets, dan is dat van invloed op al het anderen. Het doel van een dergelijk model is het als kader gebruiken voor organisatieverbetering. (van Dam en Marcus, 2005) Dit 7S model komt terug in de probleemanalyse, onder kopje 'meso'. De complete versie van het 7S model kunt u in bijlage 4.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

3.) Databronnen en dataverzamelingstechnieken

De databronnen die wij binnen ons onderzoek hanteren zijn de volgende: personen, documenten, media en de fysieke omgeving. Om zoveel mogelijk nuttige informatie te halen uit deze databronnen, hanteren we de volgende dataverzamelingstechnieken:

- Inhoudsanalyse

Met de inhoudsanalyse bedoelen we de, zoals hierboven beschreven, onderzochte organisatiestructuur en alle informatie afkomstig uit boeken, internet, beleidsplannen, kranten enzovoorts. Dit is literatuurstudie en het 7-s model. De bronnen zijn terug te vinden in de literatuurlijst.

- Practices

Wat ons ook tot goede inzichten brengt is het gebruik maken van de zogenaamde 'practices'. Hiermee bedoelen we dat we kijken naar andere organisaties die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Vanuit deze practices halen wij inspiratie voor onze aanbevelingen. De uitwerking van deze 'practices', zijn terug te vinden in bijlage 5, pagina 21.

- Ondervraging

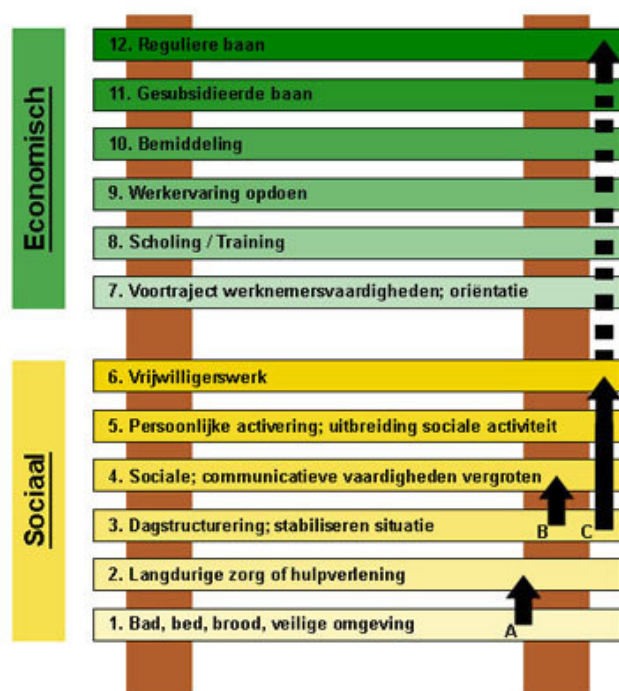
De ondervragingsmethode die we al eerder aanstipten, is het halfgestructureerde interview. Deze vorm van interviewen kenmerkt zich doordat er structuur wordt aangebracht doormiddel van een topiclist. In deze zogenaamde topiclist staan de onderwerpen die we graag aanbod willen laten komen in het interview. De vorm heet halfgestructureerd, omdat de volgorde van deze vragen/onderwerpen, niet vastliggen. Afhankelijk van hoe het gesprek verloopt, worden de verschillende gespreksonderwerpen besproken. Op bepaalde momenten zullen we er ook voor kiezen om te werken met een participierend observatie. Belangrijk is dat we daadwerkelijk een gesprek voeren met de geïnterviewden, en ook op de juiste momenten doorvragen. Op deze manier proberen we inzicht te krijgen in wat er bij iemand speelt en hoe hij/zij zich daar bij voelt. Naar onze mening is het namelijk erg belangrijk om te informeren en te begrijpen wat de mensen van Stichting Dagloon Nijmegen zelf vinden van het project, wat er eventueel verbeterd zou kunnen worden, en wat er al goed gaat. Daarbij maken we ook gebruik van het zogenaamde groepsinterview. (Migchelbrink, 2006) Bij Stichting Dagloon zijn er momenteel tachtig inschrijvingen van dak- en thuislozen. Van deze tachtig zijn er dertig actief participierend bij Stichting Dagloon. De overige inschrijvingen kunnen als volgt worden ingedeeld : Redelijk actief (wat betekend dat ze met periodes van enkele weken tot maanden aanwezig zijn) en matig actief (waarbij men niet of nauwelijks verschijnt). Van deze dertig personen hebben wij tien personen bereid gevonden om deel te nemen aan dit onderzoek. Het merendeel van de overige personen is niet geschikt bevonden voor het onderwerp van dit onderzoek omdat zij enkel willen blijven prikken en niet bezig zijn met re-integratie. Deze tachtig personen worden ondersteund door de drie werkleiders. De werkleiders zijn ervaringsdeskundigen, afkomstig uit de doelgroep die wij gekozen hebben voor ons onderzoek. De moeilijkheid voor de werkleiders om de dagloners aan te sturen, ligt erin dat zij zelf afkomstig zijn uit de doelgroep. Sommige kennen hen nog van vroeger, wat het dikwijls lastig maakt om dingen van de werkleiders aan te nemen. Het voordeel dat hieraan verbonden is, is het ontbreken van hiërarchieverschil, wat aansluit op de visie

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

van Stichting Dagloon.

Doordat er een verschil in niveau bestaat wat betreft de sociale positie, ontwikkeling en werkzaamheden van de dagloners die werkzaam zijn bij stichting Dagloon, hebben we deze groep mensen opgedeeld in drie niveaus. Deze niveaus hebben we op de sociale ladder van Corazon Training & Coaching gebaseerd. Deze sociale ladder beschrijft in 12 stappen de weg naar een reguliere baan en participatie in de maatschappij. Deze ladder wordt door stichting Dagloon gebruikt om dak- en thuislozen te helpen bij de re-integratie.



De ladder is op te delen in 3 niveaus. Niveau A: stap 1 – 2. Niveau B: stap 3-6. Niveau C: stap 7-12. Deze 3 niveaus geven aan waar de dagloners staan in hun ontwikkeling en waarop wij ze kunnen selecteren voor het interview. Ons doel is om uit elk niveau een aantal interviews te doen opdat wij een goed beeld krijgen van de succesfactoren en belemmeringen bij de stichting. Door voorinformatie die wij hebben van de opdrachtgever, weten wij ongeveer tot welk niveau de opdrachtgever denkt dat bepaalde mensen behoren. Deze informatie is teruggekoppeld in verschillende gesprekken met de drie werkleiders van Stichting Dagloon. Verder zal tijdens het interview blijken tot welk niveau iemand behoort.

Naast het feit dat wij een indeling kunnen maken met de sociale ladder, geeft de sociale ladder ons ook een handleiding op welke gebieden wij vragen kunnen stellen. Bijvoorbeeld: wanneer wij praten met iemand die op niveau 1 leeft, kunnen wij vragen stellen over de woonsituatie en eten. Het is dan onnodig om vragen te stellen op niveau 3 aangezien de dagloner daar nog niet is met zijn ontwikkeling en dit dan waarschijnlijk ook niet interesseert. Ons onderzoek richt zich vooral op de mensen op niveau 2 en 3, omdat dit de groep betreft waarbij doorstroming naar daadwerkelijk re-integreren op de arbeidsmarkt mogelijk is. Met ons onderzoek willen we namelijk achterhalen wat de [Bijlagen]

belangrijkste succesfactoren en belemmeringen zijn die meespelen bij het doorlopen van het re-integratie traject.

De taakverdeling is als volgt: Per tweetal zal men een aantal interviews doen en transcriberen. Daarna worden de interviews uitgewisseld om te coderen. Door het uitwisselen wordt er met een frisse blik gekeken naar de interviews. Daarna worden de interviews door alle vier samen bekeken opdat men de coderingen kan controleren. De coderingen zullen bestaan uit succesfactoren en belemmeringen voor re-integratie en andere dingen die opvallen in de interviews. Hieruit zullen wij een duidelijke lijst krijgen met de zwakten en krachten van Stichting Dagloon. Aan de hand van deze lijst kunnen wij een analyse schrijven en een conclusie trekken uit de onderzoeksresultaten.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 3 // Onderzoeksinstrument half gestructureerd interview incl. topiclijst

Naam interviewer: _____

datum interview: ____ - ____ -2011

Tijdsduur interview: 20 minuten

Geslacht respondent: m/v

Leeftijd: _____

Topics (algemeen):

Persoonlijk vlak

1. afkomst
2. scholing
3. werkplek
4. woonomgeving
5. justitie
6. financiën
7. gezondheid
8. vrije tijd
9. sociaal contact

Stichting Dagloon:

1. Wat houdt het werk precies in?
2. Wat vindt u van het werk
3. Wat vindt u van de organisatie
4. Wat vindt u ervan dat de dagloners zelf de organisatie besturen?
5. Wat is uw motivatie om dit werk te doen?

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Vragen m.b.t. de drie verschillende groepen**Groep A: (zie tabel blz 23. stap 1 en stap 2)**

1. Woonomgeving
2. Achtergrond/afkomst
3. Dag- en nachtritme
4. Bad, bed en brood
5. Wat betekent Stichting Dagloon voor u?

Groep B: (zie tabel blz 23. stap 3 tot en met stap 6)

1. Woonomgeving
2. Achtergrond/afkomst
3. Dag- en nachtritme
4. Heeft Stichting Dagloon u iets opgeleverd?
5. Wat is uw motivatie om hier te werken?

Groep C (zie tabel blz 23. stap 3 tot en met stap 12)

1. Woonomgeving
2. Achtergrond/afkomst
3. Actief bezig met een training/scholing/orientatie?
4. Toekomstbeeld t.a.v. werk
5. Wat kunt u vertellen over 'Meister und gesell'?
6. Bent u hier zelf mee bezig?
7. Zo ja, hoe verloopt dit?
8. Kunt u beschrijven hoe dit traject eruit ziet?
9. Wat gaat er goed?
10. Wat gaat er minder goed?
11. Wat zou u anders doen?

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Voorbeeld vragen

1.) Vooraf (Verleden)

- Omschrijving persoon; leeftijd/huidige leef& woonsituatie/ gebruik
- Hoe ben je in je huidige situatie terecht gekomen?

2.) Achtergrond (Verleden)

- Waar komt de persoon vandaan? (Plaats, soort buurt)
- Wat was de gezinssamenstelling?
- Hoe ziet het verleden qua scholing en werk eruit?

3.) Huisvesting (Heden - toekomst)

- Hoe woont de persoon nu?
- Hoe wordt de huidige woonsituatie beleefd?
- Hoe heeft de persoon in het verleden gewoond?
- Door welke oorzaak is de vorige woonruimte verloren gegaan?
- Woont de persoon momenteel zelfstandig? Zo niet, waarom niet? Taakverdeling begeleiding?
- Woont de persoon graag alleen, of liever in een groep?
- Wat is de woonwens van de persoon voor de toekomst?

4.) Financiën (Verleden – heden)

- Hoe voorziet de persoon zichzelf van zijn inkomen?
- Is dit in verhouding met de vaste lasten van de persoon?
- Heeft de persoon schulden? Zo ja, hoeveel, en waardoor is dit gekomen?
- Is hiervoor een hulpverleningstraject gestart?
- Beheert de persoon zelf zijn financiën of is er sprake van budgetbeheer en dergelijke?
- Is de persoon in staat om zelf zijn geld te beheren?
- Hoe belangrijk is geld voor de persoon?

5.) Sociaal functioneren (Verleden – heden)

- Hoe ziet het sociale leven van de persoon er nu uit? En hoe in vergelijking met enkele jaren geleden?
- Hoe is het contact tussen de persoon en diens sociale omgeving?
- Wie is het belangrijkste voor deze persoon?
- Wat is de betekenis van arbeid voor deze persoon?
- Is er sprake van een gezin? Zo ja, hoe zijn de verhoudingen en hoe verloopt de opvoeding?
- Bezit de persoon voldoende sociale vaardigheden zoals het kunnen leggen van contact?
- Welke sociale activiteiten volgt de persoon? Waarom?(Hobby, of bijv. nieuwe contacten leggen?)
- Is de persoon in aanraking geweest met justitie in het verleden?
- Wat is de conflicthantering van deze persoon?
- Hoe staat de persoon in het vertrouwen naar andere personen?

6.) Psychisch functioneren (Verleden – heden)

- Wat is doorgaans de stemming van deze persoon? Waardoor wordt dat bepaald?
- Hoe denk je over jezelf? Wat is hierop van invloed?
- Heeft de persoon te maken gehad met traumatische ervaringen in het verleden?
- Is er sprake van een psychiatrische diagnose? Ja; Kan de persoon zich vinden in de gestelde diagnose?
- Gebruikt de persoon hier medicatie voor? Zo ja, hoe wordt hiermee om gegaan?

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

- Is er sprake van een verslaving bij de persoon? (Alcohol, drugs, gokken)
- In hoeverre heeft de persoon deze verslaving onder controle?

7.) Zingeving (Verleden – heden)

- Welke normen en waarden zijn belangrijk voor de persoon, en de reden waarom?
- Wat was vroeger erg belangrijk voor de persoon, en nu niet meer? Waarom?
- Waardoor heeft de persoon plezier in het leven?
- Wat is voor de persoon de belangrijkste reden om s'ochtends het bed uit te komen?
- Is de persoon gelovig? Of de omgeving waarin de persoon is opgegroeid?
- Wat is de levensovertuiging van de persoon?
- Wat zijn zingevende activiteiten voor de persoon? Zoals bijv. rituelen of kerkbezoeken)
- Heeft de persoon in zijn omgeving personen om opvattingen te delen?

8.) Lichamelijk functioneren (Verleden – heden – toekomst)

- Hoe is het met de gezondheid van de persoon?
- Is er sprake van een chronische ziekte bij de persoon, of een handicap?
- Krijgt de persoon aanvullende zorg, of is deze gewenst? Behandeling van een specialist?
- Gebruikt de persoon hier medicatie voor? Zo ja, hoe wordt hiermee om gegaan?
- Wat is het voedingspatroon van de persoon?
- Wordt er gedaan aan lichaamsbeweging/sport?
- Heeft de persoon een goed dag en nacht ritme?
- Is de persoon voldoende verzekerd?

9.) Praktisch functioneren (Heden – toekomst)

- Beheerst de persoon de Nederlandse taal?
- Kan de persoon lezen en schrijven?
- Is de persoon in staat om huishoudelijke taken uit te voeren?
- Welke vaardigheden zijn moeilijk voor de persoon?
- Welke waarde hecht de persoon aan praktische vaardigheden?
- Wat wil de persoon graag voor de toekomst veranderen?
- Hoe gaat de persoon met afspraken om?

10) Dagbesteding (Verleden – heden – toekomst)

- Heeft de persoon buiten Stichting Dagloon nog een andere dagbesteding?
- Wat heeft de persoon in het verleden al gedaan? (Komt ook aan bod bij 'achtergrond')
- Wat heeft de persoon in het verleden gewild?
- Volgt de persoon momenteel een opleiding/cursus?
- Heeft de persoon een beperking waardoor bepaalde vormen van dagbesteding niet mogelijk zijn?
- Waar was de persoon vroeger goed in?
- Wat zijn de hobby's van de persoon?
- Welke activiteiten onderneemt de persoon graag?
- Werkt de persoon graag buiten of binnen?
- Welke beroepen spreken de persoon aan?

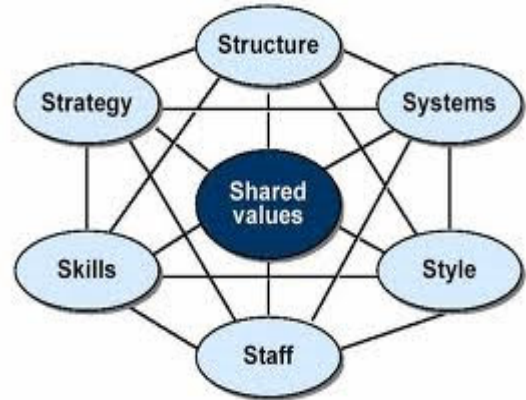
[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 4 // 7S model

Interne Analyse

Voor de interne analyse van Stichting Dagloon Nijmegen gebruiken we een systeem dat duidelijk en helder in kaart brengt wat de kwaliteiten zijn. Het systeem dat we hiervoor inzetten is het 7S model, dit bestaat uit 7 aspecten (Strategy, Structure, Systems, Shared values, Skills, Staff, Style) die samen het succes bepalen. De verschillende S'en zijn met elkaar verbonden, en er is een samenhang. Verandert er op 1 aspect iets, dan is dat van invloed op al het anderen. Het doel van een dergelijk model is het als kader gebruiken voor organisatieverbetering.



• • •

Organisatie cultuur

Voordat je start met een interne analyse is het praktisch om te bekijken met welke organisatie cultuur je te maken hebt. Dit kan veel bepalend zijn voor de inhoud van de verschillende S'en binnen het hierboven genoemde model. Voor de analyse van Stichting Dagloon Nijmegen is het belangrijk om stil te staan bij het feit dat het een arbeidscollectief is, opgericht door de 'doelgroep' zelf. Een arbeidscollectief waar alle personen onderling afhankelijk zijn en een kleine functionele eenheid vormen. Het motto van Stichting Dagloon is de 'kracht en mogelijkheden' van mensen.

[S]trategy

Deze eerste S heeft betrekking op de doelen die de stichting voor zichzelf heeft vastgesteld. Wie zijn wij als arbeidscollectief? En wat betekent dat voor ons? Of wat willen we dat het betekent? Hoe willen zij deze doelen gaan halen? Het gaat om de afstemming die de stichting heeft, met de Dagloners zelf. Wat is het aandeel van partners, zoals de DAR? Dit onderdeel kan duidelijk weergegeven worden door de missie en de visie die Stichting Dagloon uitdraagt. Hierop sluit het bovengenoemde motto volledig aan.

Missie

Stichting Dagloon Nijmegen is een stichting van en voor dak -en thuislozen in Nijmegen. De missie van Dagloon is dat de stichting een bijdrage wil leveren in het verbeteren van de situatie van mensen door het aanbieden van een gestructureerde en gevarieerde werkomgeving, gebaseerd op het principe van kracht en mogelijkheden van mensen.

Visie

De visie van Dagloon is dat het hét toonaangevende werkervaring- en activeringsproject wil zijn. Dagloon wil mensen die zich moeizaam staande weten te houden een (vol-)waardig aansluiting en

[Bijlagen]

integratie bij de lokale samenleving bieden. Dit doet Dagloon door middel van het bieden van werk en gebaseerd op de kracht en mogelijkheden van de Dagloner.

•••

Om een succesvolle missie uit te dragen zijn er meerdere factoren die van invloed kunnen zijn. Zo is het belangrijk dat de naam van de stichting in de positieve zin bekend staan. Het imago van de stichting is belangrijk zodat mensen het vertrouwen hebben om te komen werken. De stichting dient erkent en gesteund te worden door belangrijke partijen zoals de gemeente en partners.

Het imago van Stichting Dagloon is over het algemeen goed, maar in enkele gevallen niet. Dit komt bijvoorbeeld dat mensen een associatie maken met mensen die een taakstraf doen. Het tegendeel is echter waar.

Leon Jansen, politie Nijmegen:

‘Het werk van de dagloners is een zinvolle dagbesteding. Je ziet dat ze er gelukkig mee zijn, en het voorkomt ook criminaliteit. Van burgers krijgen wij geen klachten. Ik ben er ook attent op dat de agenten een praatje pot met dagloners houden. Dat motiveert.’

(Breed, 2011)

Doelstelling

Het doel van Dagloon is dak- en thuislozen werkervaring op te laten doen, ze meer te laten deelnemen aan de samenleving, met zo mogelijk uitzicht op deelname aan de arbeidsmarkt. Door te werken bij Dagloon krijgen de dagloners werkervaring, wat meer financiële ruimte en nog belangrijker: meer grip op hun eigen leven, en meer zelfrespect. Werken brengt immers een dagritme en een verantwoordelijkheid met zich mee. Soms leidt dit tot re-integratie op de arbeidsmarkt, maar meestal is sociale participatie het hoogst haalbare.

(Onderstaand stuk komt overeen met het stuk ‘Arbeid’, in het onderdeel ‘Micro’ van de analyse)
Voor ieder mens geldt dat het belangrijk is om te werken. Arbeid heeft een belangrijke functie voor mensen op menig gebied. Een omschrijving van arbeid is de volgende: ‘alle bezigheden die nut opleveren voor de werker, voor zijn/haar omgeving en/of voor de samenleving als geheel’. Arbeid draagt voor veel mensen bij aan hun gevoel van eigenwaarde. Het geeft mensen kans op waardering, erkenning en status. Mensen komen door arbeid aan een dagritme, maar ook een week- en jaarritme. Arbeid biedt daarnaast mogelijkheden tot sociale contacten. Daarnaast is het ook zo dat mensen gelegitimeerd deelnemen aan het maatschappelijke verkeer. Verder geeft het als voordeel dat het mensen rechtszekerheid biedt en financieel voordeel (Buijijck, 2009). Deze aspecten van arbeid sluiten naadloos aan op de doelstelling die Stichting Dagloon hanteert. Deze luidt namelijk als volgt: Het doel van Dagloon is dak- en thuislozen werkervaring op te laten doen, ze meer te laten deelnemen aan de samenleving, met zo mogelijk uitzicht op deelname aan de arbeidsmarkt. Door te werken bij Dagloon krijgen de dagloners werkervaring, wat meer financiële ruimte en nog belangrijker: meer grip op hun eigen leven, en meer zelfrespect. Werken brengt immers een dagritme en een verantwoordelijkheid met zich mee. Soms leidt dit tot re-integratie op de

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

arbeidsmarkt, maar meestal is sociale participatie het hoogst haalbare (Breed, 2011). De reden dat sociale participatie vaak het hoogst haalbare is voor deze doelgroep zijn de dikwijls aanwezige psychosociale problemen die hierboven beschreven zijn.

Kernwaarden

- Uitgaan van kracht en mogelijkheden van de dagloners
- Werken aan jezelf (zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, waardigheid en respect)
- Werken aan continuïteit en maatwerk
- Volwaardig en gevarieerd werk, gebaseerd op de marktontwikkelingen
- Laagdrempeligheid: Dagloon profileert zich als een zelfstandige stichting en er is dus geen associatie vanuit de doelgroep met (reguliere) hulpverlening, verslavingszorg, en geen bureaucratie met (verplichte) aanmelding, medicijnverstrekking, controle etc.
- Werkt vanuit de structuur van een arbeidscollectief

[S]tructure

Structure staat voor structuur, het heeft betrekking op o.a. de manier waarop de stichting is opgebouwd, inhoud van de taken en de samenhang. Het is in feite de vormgeving van de stichting. De structuur van het arbeidscollectief is transparant en open. Dagloon werkt volgens de 'voor en door' systematiek, met werkleiders en een Daglonersraad met recht van advies uit de doelgroep zelf. Dit verklaart ook, voor een groot deel, het succes van Stichting Dagloon. De enige professionele kracht is de coördinator met een contract van 14 uur, die is ingehuurd vanuit Stichting de Driestroom. De coördinator stuurt de werkleiders aan, verricht de acquisitie, en onderhoudt de contacten met ketenpartners en de gemeente. Het bestuur is vrijwillig, met openbare vergaderingen. Er zijn drie werkleiders die het werk verdelen, toezicht houden, de vrijwilligersbijdrage uitkeren, maandoverzichten maken etc. Er zijn zelfsturende teams, waardoor eigen verantwoordelijkheid gegeven wordt. Er zijn verschillende routes uitgezet die steekproefsgewijs worden gecontroleerd. Zonder deze werkleiders kan Dagloon niet functioneren, dan valt er een essentiële basis weg. Dagloon heeft een laagdrempelige toegang, en wil daarmee veiligheid bieden. Er worden afspraken gemaakt over wie komt werken, maar uiteindelijk zijn de dagloners het niet verplicht. Dagloners voelen zich vaak weer onderdeel van de maatschappij als zij nuttig werk doen. De dagloners mogen zichzelf zijn, er komen allerlei soorten mensen en niks is gek.

[S]ystems

Hoe ziet het systeem er intern uit? Hoe word er informatie binnen de stichting gebruikt, en uitgewisseld? Hoe verlopen de communicatiestromen, procedures en routines die gebruikt worden om de organisatie aan te sturen? De lijnen tussen de dagloners, werkleiders en coördinator zijn in principe kort. Dit is ook nodig om de veiligheid, duidelijkheid en structuur te waarborgen. Omdat het een kleine setting is word informatie snel overgedragen.

- Mappen met informatie, algemeen en over vergaderingen; in de kantine
- Introductiemappen met informatie

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

- Maandelijks overleg werkleiders
- Maandelijks overleg Daglonersraad
- Bestuursvergadering

Het is echter wel van belang dat de werkleiders ten alle tijden de organisatie vertegenwoordigen, in goede maar ook in minder goede tijden. Omdat het een kleine setting is, is het belangrijk om irritaties zo snel mogelijk uit te spreken, en daar afspraken over te maken.

[S]taff

In dit verslag is de inhoud van dit punt al deels naar voren gekomen. De 'staff' staat voor het personeel van de stichting. De dagloners (verhouding man 9: 1 vrouw), de stagiaire (v), de werkleiders (3 m), en de coördinator (m). Een kenmerk van een werkleider is bijvoorbeeld ervaringsdeskundigheid. Maar bijvoorbeeld ook motivatie, betrokkenheid, en gedrag.

[S]kills

Skills staan voor de vaardigheden, waar we ingaan op de eerder benoemde kernkwaliteiten. Uitgaan van kracht en mogelijkheden van de dagloners. Werken aan jezelf (zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, waardigheid en respect) Middels bijv. een POP-gesprek waarbij de werkleider samen met de dagloner stil staat bij: wat wil iemand, wat heeft diegene gedaan, en wat kan diegene? Werken aan continuïteit en maatwerk *Pop* Volwaardig en gevarieerd werk, gebaseerd op de marktontwikkelingen. Laagdrempeligheid: Dagloon profileert zich als een zelfstandige stichting en er is dus geen associatie vanuit de doelgroep met (reguliere) hulpverlening, verslavingszorg, en geen bureaucratie met (verplichte) aanmelding, medicijnverstrekking, controle etc. De werkleiders en de projectleider bejegenen de dagloners vanuit de presentiebenadering opgesteld aan de hand van de presentietheorie van A. Baart. (Stuk plakken uit probleemanalyse)

Werkt vanuit de structuur van een arbeidscollectief, Stichting Dagloon is hierdoor van, voor, met en door Dagloners.

[S]tyle

De manier waarop de omgang gaat heeft te maken met stijl. Hierbij kun je denken aan de manier waarop beslissingen worden genomen, of hoe men te werk gaat binnen de organisatie (uitstraling en houding) De manier van leiding geven van de werkleiders is dat iedereen inspraak heeft, samen worden de benodigde afspraken gemaakt. Eventueel ondersteunt door de coördinator, hij is eindverantwoordelijk. Het team dat binnen Stichting Dagloon werkzaam is, is een klein team dat geen rekening hoeft te houden met bijv. een andere vestiging. Dit maakt het dat er wel een pro-actieve houding wordt verwacht, neemt niemand initiatief dan gebeurd er weinig. Hoge organisatorische zaken worden met de coördinator en het bestuur besproken. De Daglonersraad heeft daar echter het laatste woord over. Tevens hebben de werkleiders daarin inspraak. De onderlinge manier van omgaan met elkaar berust op respect, maar is informeel van karakter. Wil je graag iets organiseren, dan wordt gekeken naar de haalbaarheid daarvan. En of het aansluit bij de

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

wensen en behoeften van de doelgroep.

[S]hared Values

De shared values hebben betrekking op de waarden die binnen de organisatie gelden. Het geeft de gedeelde waarden weer over wat de organisatie wil, en waar zij voor staan. Om een duidelijk beeld hiervan te geven volgt hierna (nogmaals) de visie van Stichting Dagloon;

De visie van Dagloon is dat het hét toonaangevende werkervarings- en activeringsproject wil zijn.

Dagloon wil mensen die zich moeizaam staande weten te houden een (vol-)waardig aansluiting en integratie bij de lokale samenleving bieden. Dit doet Dagloon door middel van het bieden van werk en gebaseerd op de kracht en mogelijkheden van de Dagloner. Deze vaardigheden staan omschreven onder de S van Skills.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 5// Practices

Inleiding

Het voornaamste doel van het gebruik van dit onderzoeksinstrument is de eventuele mogelijkheid tot het gebruiken, versterken en integreren van bestaande kennis en expertise vanuit andere organisaties. Hoe zien re-integratie trajecten er binnen andere organisaties uit? Wat zijn bij hen de belemmeringen en succesfactoren? Om hier kennis op te verzamelen hebben wij diverse instellingen benaderd en bij hun navraag gedaan.

Onderzoek naar re-integratie binnen instellingen.

Stichting Riwis zorg & welzijn biedt in de eerste instantie verblijf, ondersteuning, verpleging, verzorging, ambulante begeleiding en thuiszorg aan mensen met lichamelijke, psychosociale en/of psychische problemen. Maar het afgelopen jaar heeft stichting Riwis zorg & welzijn onderzoek gedaan naar hoe de hulpverlening momenteel voornamelijk is en wat de daadwerkelijke behoeften zijn van hulpbehoevenden op gebied van welzijn en re-integratie binnen de Nederlandse maatschappij en samenleving, een voor hun totaal nieuw werkgebied aangezien zij tot nu toe vrijwel alleen gericht zijn geweest op begeleid wonen. Zij financieren dit alles door het ontvangen van AWBZ en enkele subsidies vanuit de overheid.

N.a.v. mijn gedane actie onderzoek binnen de Riwis kan ik concluderen dat het heel goed mogelijk is om als mens met een bepaalde kwetsbaarheid, een gewaardeerde rol binnen de samenleving in te nemen. Ook deze mensen kunnen hierbij een zinvolle en unieke bijdrage leveren. Alleen dienen hiervoor de mogelijkheden in ogenschouw te worden genomen, voornamelijk door deze mensen zelf, met een klein duwtje vanuit de hulpverlening, wat soms al genoeg is. Want soms kunnen mensen al heel veel bereiken als er ook maar één iemand is die in hun gelooft en als er meer voeding wordt gegeven aan de mogelijkheden i.p.v. aan de beperkingen. Door naar vrijwel alleen iemands mogelijkheden te kijken, krijgt iemand de ruimte om meer als meetellend mens te worden gezien, i.p.v. als een cliënt met beperkingen. Uit dit gedane onderzoek blijkt dat dit tevens motiverend werkt en mensen meer kunnen dan dat ze zelf voor ogen hadden. Zolang er maar in wordt geloofd en "iemand kan en mag zijn".

D.m.v. deze benadering heeft het opstarten van een re-integratieproject de nodige successen behaald en is per februari 2011, Stichting Geluk&co opgestart. Om de mogelijkheden van cliënten te inventariseren had Geluk&Co een format intake formulier ontwikkeld. De inhoudelijke vragen van het bestaande format bleken alleen te open geformuleerd te zijn voor de doelgroep aangezien zij er moeite mee hadden om deze zelfstandig zonder invulling van begeleiding te beantwoorden. Hierop is deze verbeterd door de cliënten keuzes voor te leggen in een interesselijst. Hoewel deze nog deels in ontwikkeling is, hebben al een aantal cliënten op deze manier zelfstandig duidelijk kunnen krijgen waar hun wensen naar uit gaan. Om het doorlopen van het traject voor ogen te houden, werken wij vanuit de participatieladder. Door deze op de werkplek in begrijpelijke taal groot op te hebben gehangen op een centraal punt, hebben de cliënten zelf voor ogen waar ze nu staan t.o.v. de

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

maatschappij en waar ze naar toe willen. Dit levert overduidelijk een bijdrage aan de motivatie. (Lamberts, 2010).

Per 1 februari 2011 is stichting Geluk&Co in samenwerkingsverband getreden met stichting de Passarel. Zij richten zich op de re-integratie binnen de samenleving van voornamelijk mensen met een LVG (licht verstandelijk gehandicapte) problematiek en blijken ook te werken vanuit een intake gesprek volgens een zelfgecreëerd format . (Bouwmeester, 2009) om op deze manier iemands mogelijkheden en wensen te inventariseren en onder de aandacht te brengen. Dit format blijkt echter goed te werken gezien de vele doorstroming, de groei en de ontwikkelingen van (bestaande) kwaliteiten bij de doelgroep.

Opvallend is dat ze in dit format werken met meerkeuze vragen onderverdeeld in groepen zoals:

- praktische vaardigheden (interesse/ervaringen, zelfstandigheid, werkhouding)
- motivatie
- cognitieve vaardigheden
- sociale vaardigheden

Het blijkt op deze manier goed te werken aangezien de klanten niet tot weinig moeite hebben met het invullen van de vragen en toch worden alle mogelijkheden op een duidelijke, overzichtelijke manier geïnventariseerd. Hierdoor kost het weinig tijd om dit samen met de klant, d.m.v. de zogenoemde POP gesprekken, te onderzoeken en te verzamelen.

Om te kunnen analyseren in hoeverre het belangrijk is om vanuit bepaalde lijnen, structuren en methodieken te werken, hebben wij navraag gedaan bij een medewerker van een stichting waarbij dit alles niet gehanteerd werd.

Bij Stichting Radar (gericht op re-integratie voor mensen binnen de GGZ, verslavingszorg en dak- en thuislozen) locatie 't Zutphens DAC, werd er niet gewerkt vanuit doelen. Er waren geen intake- of andere vormen van begeleidingsgesprekken, geen afspraken m.b.t. presentie, geen gerichte methodiek waar vanuit gewerkt kon worden en weinig aandacht voor de indicatieverwerkingen. Wanneer cliënten wel uit eigen initiatief hun behoeften, wensen en mogelijkheden m.b.t. hulpverlening en/of re-integratie aan gaven, dan kon de begeleiding er vrij weinig in betekenen aangezien het werkbeleid hier niet zo zeer de ruimte en mogelijkheden voor kon bieden of de begeleider was hier niet genoeg voor gekwalificeerd. De gelegenheden die wel op werden gestart kwamen niet zo zeer voort uit de behoeften van de cliënten en/of werknemers waardoor hier weinig animo voor was. Er was vrijwel geen contact en samenspraak tussen de praktijk (cliënten en begeleiders) en de leidinggevenden waardoor de daadwerkelijke behoeften en mogelijkheden niet zichtbaar werden gemaakt of niet verhoord werden. Hierdoor was er weinig tot geen doorstroom (m.b.t. re-integratie) van klanten en geen goede afstemming van samenwerking binnen het team. Op 1 januari 2010 heeft Stichting Radar de deuren moeten sluiten en zijn ze failliet verklaard (Giessen, 2009).

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Intakeformat, Stichting Geluk&Co.

(Kuyters, T., Lamberts, J.T, 2010)

Naam:.....
Adres:.....
Telefoon:.....
E-mail adres:.....
Trajectbegeleider:.....
Voor hoeveel dagdelen ben je geïndiceerd?:.....
Welke dagdelen in de week kun je?:.....

Betrokkenheid PB'er?: ja/nee Naam PB'er:.....

Ieder mens beschikt over kwaliteiten en mogelijkheden en heeft het recht om deze tot uiting te kunnen brengen, op een manier waar jij je gelukkig bij voelt.

Voor je ligt een vragenlijst waarmee we duidelijk willen krijgen wat je wensen, plannen en ideeën zijn zodat we samen met jou een route naar leren, werken en vrije tijd in gang kunnen zetten.

Stichting Geluk&co wil je op deze manier ondersteuning bieden daar waar jij dat nodig hebt.

Wat is je passie, wat vind je leuk?
.....

Wat zijn je kwaliteiten, waar ben je goed in?
.....

Hoe zou je je kwaliteiten in kunnen zetten?
.....

Wat zou je nog willen leren, waar zou je nog ervaring in willen krijgen? Wensen?
.....

Waar en met wie zou je dit willen en kunnen doen?
.....

Wat heb je zelf al ondernomen om je doelen en wensen te bereiken?
.....

Wat voor een begeleiding heb je hierbij nodig?
.....

Persoonlijke aandachtspunten: Wat is voor jou prettig en belangrijk in het contact met ons?
.....

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Op- of aanmerkingen:

.....

Interesselijst.

(Kuijters, T., Lamberts, J.T, 2010)

Vink aan waar je interesse ligt. Het gaat erom wat je interessant vindt, dus niet of je het momenteel doet of kunt.

Tuinieren		Feestjes	
Uitstapjes maken		Toneel spelen	
Schaken/dammen		(vrijwilligers-)werk	
Talen		Tv kijken	
Iemand iets uitleggen		Wandelen	
Natuur		Techniek	
Spelletjes doen		Terras/cafébezoek	
Auto's		Andere culturen	
Schrijven		Huishouden	
Filosofie		Yoga	
Administratie		Kunst	
Voetbal		Voeding	
Muziek		Klussen	
Wetenschap		Godsdienst/spiritualiteit	
Dieren		Teamsporten	
Film		Cursus volgen	
Lezingen		Museum bezoeken	
Zwemmen		Mensen helpen	
Bingo		Koken	
Visite ontvangen/gaan		Geschiedenis	
Tafeltennis		Fotografie	
Barbecuen		Waterrecreatie	
Lezen		Mode/kleding	
Reizen		Ambachtelijk werk	
Computers		Politiek	
Winkelen		Uiterlijke verzorging	
Fietsen		Radio	
Concert bezoeken		Kinderen	
Tekenen of schilderen		Biljarten/poolen	
Uit eten gaan		Krantredactie	
Anders nl.:		Anders nl.:	
Anders nl.:		Anders nl.:	

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
 Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

De Participatieladder.

(Keppel, 2010)

Dit instrument is een hulpmiddel bij het zetten van kleine stappen richting meer zelfstandigheid op het domein dagbesteding/werk. Bij elke trede horen vragen die inventariseren waar de persoon zich bevindt en zou willen bevinden. Het gaat hier nadrukkelijk over maatwerk.

<i>Trede 6</i> Betaald werk (arbeidscontract)
<i>Trede 5</i> Betaald werk met ondersteuning (WSW, of parttime met aanvullende uitkering)
<i>Trede 4</i> Onbetaald werk (stage, vrijwilligerswerk)
<i>Trede 3</i> Deelname georganiseerde activiteiten (sport, vereniging)
<i>Trede 2</i> Sociale contacten buiten de deur (heeft minimaal 1x per week contact met mensen die geen huisgenoten of begeleiding zijn)
<i>Trede 1</i> Geïsoleerd. Heeft niet tot nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten/begeleiding

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Korte handleiding

1. Verken met de cliënt op welke trede (welk participatieniveau) deze zich bevindt. Is er groeipotentieel?
2. Onderzoek de wensen van de cliënt en vraag goed door.
3. Onderzoek waar de cliënt zich over een jaar zou willen bevinden.
4. Fantaseer over de mogelijkheden en welke activiteiten bij welke trede zouden kunnen passen volgens de cliënten.
5. Maak samen een planning en benoem de activiteiten zo concreet mogelijk in tijd en inzet.
6. Leg een logboek aan om de stappen op de trede te volgen en eventuele belemmeringen goed te monitoren. Wat is succesvol en wat niet.
7. Geeft de cliënt de regie over zijn eigen participatie.

8. zie voor overige methodiek de (het nog niet aangepaste formulier: werken en leren van de Passerel)

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

POP gesprek Stichting de Passarel.

(Bouwmeester, 2009)

Werkervaringen :

Wat vind je leuk werk :

Wat vind je vervelend werk :

**Aanvinken wat van toepassing is.*

ZELFSTANDIGHEID

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Zelfstandig reizen				
Bepaalde tijd alleen kunnen werken				
Van pauze tot pauze door werken				
Na opdracht aan het werk gaan				
Initiatief nemen (werk zoeken/vragen)				
Inzicht/oplossend vermogen				
Toezicht/aansporing nodig				

MANIER VAN WERKEN

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Werktempo				
Concentratie				
Kwaliteitsbesef/gevoel				
Nauwkeurigheid				
Schoon en netjes werken				
Omgang gereedschap/machines				
Uiterlijke verzorging				

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
 Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

uithoudingsvermogen				
Lichamelijk beweging				

WERKHOUDING

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Inzet tonen				
Op tijd komen				
Afspraken nakomen				
Leiding accepteren				
Ontvankelijk voor instructie				
Hulp vragen als iets niet lukt				

MOTIVATIE

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Werkt graag				
Wil graag begeleid werken				
Statusgevoeligheid				
Gevoelig voor beloning/vergoeding				
verantwoordelijkheidsgevoel				

COGNITIEVE VAARDIGHEDEN

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Lezen				
Schrijven				
Klokkijken				

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Rekenen				
Tellen				
Omgang geld				

SOCIALE VAARDIGHEDEN

	Niet	Beetje	Redelijk	Goed
Spreekvaardigheid				
Luisteren				
Zelfvertrouwen				
Humor				
Vragen om hulp				
Hanteren van conflicten				
Contact leggen				
Beleefdheid				
Samenwerken				
Alleen werken				
Omgaan met kritiek				
Enig besef van eigen beperkingen				
Onvoorspelbaar gedrag				
Aanpassingsvermogen				

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 6 // Financiële meerwaarde

1.7 Financiële meerwaarde

Om te kunnen blijven draaien zal Dagloon altijd financiële ondersteuning nodig hebben. Dagloners zijn immers mensen met ingewikkelde problematiek, waarvan het grootste deel niet 100% loonwaardig is of kan worden. De gemeente moet zich echter realiseren dat Dagloon indirect veel kosten bespaart:

- Minder (im)materiële schade
- Minder kosten politie en justitie
- Minder uitkeringen door (beperkte) uitstroom
- Minder gebruik van duurdere reguliere opvangplaatsen
- En mogelijk ook minder gebruik van duurdere zorg

Het stopzetten van de structurele financiële bijdrage, en dus van Dagloon, zal gaan resulteren in een veelvoud van overige kosten. Investeren in Dagloon levert dus naast maatschappelijke meerwaarde ook geld op. Dit illustreren we aan de hand van hierna volgend voorbeeld.

De verantwoordelijke ambtenaar voor de veelplegersaanpak gaf aan dat Dagloon een kleine, maar belangrijke partner is in de aanpak van veelplegers. Van de 75 veelplegers werken er 5 tot 10 bij Dagloon. Dagloon biedt werk van half negen 's morgens tot drie uur 's middags. Mensen zijn van de straat, en dit levert minder overlast op.

Een heler koopt voor €10 gestolen spullen die €100 waard zijn. De vrijwilligersbijdrage van €20 per dag per persoon zorgt dus voor €200 minder diefstal per persoon per dag. Dat is minimaal €250.000 per jaar voor de 5 personen die momenteel bij Dagloon werken, en het is de bedoeling dit aantal uit te breiden. Uiteraard betekent het stopzetten van de activiteiten van Dagloon dat een aantal van de huidige dagloners in de criminaliteit zal terugvallen, wat zal leiden tot een toename van de hiervoor beschreven schade.

Schade door veelplegers aan de Nijmeegse Maatschappij*

2010: circa 220 veelplegers, waarvan 72 zeer actief

Van 72 zeer actieve veelplegers: 48 zeer actieve veelplegers in vrijheid

Gebruik verdovende middelen per actieve veelpleger: circa €50 per dag

Hiervoor moet een veelpleger €500,00 per dag aan goederen stelen (heler geeft €10)

Op jaarbasis: 48 veelplegers X 300 dagen X €500,00 = €7,2 miljoen buitenschade per jaar

(€150000 per veelpleger per jaar)

Daarbij komt nog:

- Materiële schade aan gebouwen, auto's enzovoorts
- Immateriële schade bij slachtoffers
- Maatschappelijke schade door inzet politie, o.m. verzekeringsmaatschappijen, hulpverleners, gemeente
- Kosten van minder actieve veelplegers, en jeugdige veelplegers

Totale schade minimaal €10 Miljoen per jaar

(v.d. Vrande, 2011)

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Weinig veelplegers zullen doorgroeien naar een reguliere baan, maar de financiële opbrengst van Dagloon is dus groot. Veel groter dan het hiervoor genoemde bedrag van €250.000,- en dus veel meer dan de huidige subsidie van €90.000,-. Want ook de overige dagloners, die niet onder de geregistreerde categorie veelplegers van de gemeente vallen, zijn van de straat en zullen minder stelen om bijvoorbeeld hun verslaving te bekostigen. Dit is nog afgezien van het feit dat Dagloon de inzet van het aantal veelplegers zal uitbreiden.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Bijlage 7 // Bronnenlijst

Boeken/ artikelen

- Appelo, M. (2007). Socratisch motiveren. Amsterdam, Boom.
- Baart, A. (2001). Een theorie van de presentie, Den Haag, Boom Lemma Uitgeverij.
- Bouwkamp, R., de Vries, S. (1992). Handboek psychosociale therapie, Utrecht, De Tijdstroom Uitgeverij.
- Breed, M. (2011). Van dagloon naar maandloon, Amsterdam, Radaradvies.
- Daggers, G. (2009). Kijken door de bril van ons geweten; Ruimte voor ethische vragen. Elst, uitgave van Stichting de Driestroom
- Dale van, (2009). Middelgroot Nederlands Woordenboek, Utrecht, Van Dale Lexicografie.
- Dam, N. van, Marcus, J. (2005) Een praktijkgerichte benadering van Organisatie en Management, Groningen, Wolters-Noordhoff
- Doorn, L. van (2005). Leven op straat, Bussum, Coutinho, Eerste druk
- Hoeksema, K.J., van der Werf, S. (2004). Sociologie voor de praktijk, Bussum, Uitgeverij Coutinho.
- Kramer, S. de (2008). Van miljonair tot krantenjongen. Breda, Reality Bites Publishing B.V.
- Migchelbrink, F. (2006). Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn, Amsterdam, Uitgeverij SWP. 12^{de} druk.
- Migchelbrink, F. (2010). Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn, Amsterdam, Uitgeverij SWP. 15^e druk.
- Mol, R., Neutel, A. (1999). De straat als thuis; dagopvang van dak- en thuislozen aan de voet van de Utrechtse Domtoren, 'Het Catharijnehuis'. Utrecht, Lemma Uitgeverij B.V..
- Nieuwe nota van de Geneeskundige Hoofdinspectie voor de geestelijke volksgezondheid (1984). 's Gravenhage, Ministerie van welzijn, volksgezondheid en cultuur/staatsuitgeverij.
- Roodvoets, C. (2006). Niemandskinderen. Haarlem, Aramith Uitgeverij.
- Zimbardo, P.G., Weber, A.L, Johnson, R.L. (2005). Psychologie een inleiding. Amsterdam, Pearson Education Benelux.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011

Internet

<http://www.elsevier.nl/web/Nieuws/Nederland/277269/Hoe-bezuinigt-het-kabinet-18-miljard-euro.htm>

<http://www.gelderlander.nl/voorpagina/nijmegen/5761204/Gemeenten-moeten-snijden-door-Haagse-bezuinigingen.ece>

<http://www.geldzorgenondercontrole.nl/mjd/Detailpagina/Wat-is-een-Daklozenuitkering.html>

http://www2.nijmegen.nl/wonen/werkinkomen/beleid/ rp_center1_elementId/1_1091412

<http://www.nrcnext.nl/blog/2010/09/17/hoezo-18-miljard-bezuinigen/>

<http://www.riwis.nl/uploads/file/Naastbetrokkenen/DEF%20BEGELEIDINGSDRIEHOEK.pdf>

http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/assets/articles/articles_468pdf.pdf

http://www.btvo.nl/userfiles/publications/81/motiveren_en_motivatatieproblematiek.pdf

Personen

Bouwmeester, J. (2009). Stichting de Passarel.

Buijnick, A. (2009), Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) Hoorcollege PPB Sociologie

Giessen, M. (2009). Stichting Radar Zutphen.

Keppel, L. (2010). Stichting Riwis.

Kuyters, T. (2010) Stichting Riwis

Lamberts, J.T. (2010) Stichting Riwis.

Valckx, T. (2011). Stichting Dagloon Nijmegen.

Vrande, H. van de (2011) Politie gemeente Nijmegen.

[Bijlagen]

Onderzoek en Innovatie: Projectgroep Stichting Dagloon Nijmegen
Hogeschool Arnhem & Nijmegen 2010 – 2011