

Zelfsturing en inzet ervaringsdeskundigheid

Een onderzoek onder OGGz-cliënten in de dagbesteding

Diane Bulsink
Freek Hermens
Majone Steketee

Zelfsturing en inzet ervaringsdeskundigheid

Een onderzoek onder OGGz-cliënten in de dagbesteding

Diane Bulsink
Freek Hermens
Majone Steketee

Met medewerking van
Reinier Schippers
Leora Tonus

Onderzoekspartners
Arend, Sonja, Fred, Peter en Ulrich

maart 2016

Inhoud

Managementsamenvatting	5
1 Inleiding	9
2 Onderzoeksopzet	13
2.1 Geselecteerde projecten	13
2.2 Ontwikkeling evaluatiecriteria	13
2.3 Onderzoekspartners en onderzoek onder de deelnemers van dagbesteding	14
2.4 Onderzoek onder de projectleiders van de dagbestedingsprojecten	16
2.5 Werkconferentie	16
3 Onderzoek onder deelnemers aan de dagbesteding	17
3.1 De respondenten	17
3.2 Zelfsturing	18
3.3 Zelfsturing: wat wordt er concreet aan gedaan?	19
3.4 Effecten van zelfsturing	20
3.5 Inzet ervaringsdeskundigheid	21
3.6 Inzet van ervaringsdeskundigheid: wat wordt er concreet aan gedaan?	22
3.7 Effecten van de inzet van ervaringsdeskundigheid	23
3.8 Conclusies	24
4 Onderzoek onder de projectleiders	27
4.1 De deelnemende projectleiders	27
4.2 Zelfsturing op de dagbestedingslocaties	27
4.3 Zelfsturing: Bevorderende en belemmerende factoren, verbeteringen en effecten	31
4.4 Inzet van ervaringsdeskundigheid op de dagbestedingslocaties	33
4.5 Inzet ervaringsdeskundigheid: Bevorderende en belemmerende factoren, verbeteringen en effecten	35
4.6 Conclusies	36
5 Conclusies	39
5.1 Zelfsturing	39
5.2 Inzet ervaringsdeskundigheid	40
6 Aanbevelingen	43
7 De toekomstagenda “Versterken cliëntparticipatie in de dagbesteding”	45
7.1 Belangrijkste conclusies van de werkconferentie	45
7.2 Speerpunten en bouwstenen voor de toekomstagenda:	45
7.3 Besproken thema’s	47

Bijlage 1 Aantal projecten en geselecteerde projecten	49
Bijlage 2 Evaluatiecriteria	51
Evaluatiecriteria zelfsturing (output)	51
Evaluatiecriteria zelfsturing (subjectieve beoordeling deelnemers)	51
Evaluatiecriteria zelfsturing (outcome)	51
Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (output)	52
Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (subjectieve beoordeling deelnemers)	52
Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (outcome)	52
Bijlage 3 Deelnemers vanuit de dagbestedingsprojecten	53
Bijlage 4 Projectbeschrijvingen	55
Projecten Hi5	55
Projecten Leger des heils en Magis	56
Projecten Landzijde	57
Projecten de Loods	58
Extra bezochte projecten	59
Bijlage 5 Deelnemende projectleiders	61
Bijlage 6 Genodigden werkconferentie	63

Managementsamenvatting

Van medio 2013 tot eind 2014 liep in Amsterdam de Pilot dagbesteding¹ (O)GGz, in opdracht van de Dienst Wonen Zorg en Samenleven (WZS) en de Dienst Werk en Inkomen (DWI). Verkend is hoe het Amsterdamse dagbestedingsaanbod in de toekomst effectiever, efficiënter en klantgerichter kan worden georganiseerd. Voornaamste elementen daarin zijn de aanwezigheid van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid.

Zelfsturing is de mate waarin deelnemers zelf vorm kunnen geven aan hun eigen behandel-traject en dagbesteding. Onder inzet van ervaringsdeskundigheid verstaan we het inzetten van ervaringskennis van deelnemers binnen de dagbesteding om andere deelnemers te ondersteunen.

In het gunningstraject beoordeelden WZS en DWI samen met een cliëntvertegenwoordiging het aanbod. Vier aanbieders voerden de pilot uit: HI5 (een samenwerkingsverband van diverse aanbieders), Samenwerkingsverband Leger des Heils en Magis020, Landzijde en De Loods. Bij de gunning was, naast prijs en kwaliteit, het belangrijkste beoordelingscriterium de mate waarin de aanbieders aangaven te werken aan de vergroting van zelfsturing en versterking van de inzet van ervaringsdeskundigen. Bovendien stimuleerde de gemeente de aanbieders nadrukkelijk om sociale firma's op te zetten.

Na afronding in december 2014 was het voor de gemeente Amsterdam en het Groot MO/GGz-cliënten-overleg van belang te weten in hoeverre de pilot was geslaagd. Is na anderhalf jaar de zelfsturing door deelnemers uit de (O)GGz-groep toegenomen? Zijn de aanbieders in staat gebleken om de inzet van ervaringsdeskundigheid bij het organiseren van dagbesteding te versterken? En wat was de mate van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid bij de sociale firma's? Daarnaast wilden zij graag meer inzicht krijgen in de werkzame elementen, belemmeringen en mogelijke verbeteringen van beide. En verder in de criteria waaraan een dagbestedingsproject moet voldoen, wil er sprake kunnen zijn van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Over het evaluatieonderzoek

Het Verwey-Jonker Instituut evalueerde de pilot vanuit cliëntperspectief. In alle onderzoeksfasen werd samengewerkt met een begeleidingsgroep van vijf personen uit het Groot MO/GGz-cliëntenoverleg. 24 projecten van de vier aanbieders zijn onderzocht.

Cliënten zijn intensief betrokken bij het vormgeven, uitvoeren en realiseren van deze evaluatie. Deze onderzoekspartners zijn deelnemers (OGGz-cliënten) die gebruikmaken van het dagbestedingsaanbod. Zij leverden input op de vragenlijst, werden getraind om face-to-face enquêtes af te nemen bij deelnemers van de dagbestedingsprojecten, voerden de data uit de afgenomen vragenlijsten in en valideerden de resultaten van dit deel van het onderzoek.

Cliënten voerden daarmee zelf het onderzoek uit onder medecliënten. Door cliënten te betrekken bij het onderzoek is de kwaliteit hoger, want juist zij krijgen gemakkelijker contact met de onderzoeksgroep en zorgen voor een sfeer van vertrouwen waarin de cliënten durven te vertellen. Daarnaast wordt door het betrekken van cliënten tegelijkertijd gewerkt aan empowerment van deze groep.

Er zijn ook groeps gesprekken gehouden met de projectleiders van de geselecteerde dagbestedingsprojecten. Het onderzoek is afgerond met een werkconferentie, met als doel controverses van de

1 Onder de term dagbesteding vallen een brede groep voorzieningen die we kennen als onder meer Dag Activiteiten Centra (DAC's), Inloophuizen, Odensehuizen, dagcentra, zorgboerderijen, groepsdetacheringen bij bedrijven en dagbesteding bij sociale firma's. Onder de Pilot dagbesteding OGGz vallen de voorzieningen van arbeidsmatige dagbesteding (Bron: <https://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/wzs/programma%E2%80%99-wmo/awbz-wmo/>)

conclusies en aanbevelingen te bespreken, en op basis daarvan gezamenlijk speerpunten te formuleren. Deze vormen de bouwstenen van een toekomstagenda, die duidelijk moet maken waarop de diverse betrokken partijen zich bij zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid moeten richten.

Conclusies:

Zowel op het gebied van zelfsturing als op de inzet van ervaringsdeskundigheid hebben aanbieders in grote lijnen waargemaakt wat ze in hun offerte hadden beloofd.

Deelnemers van de dagbesteding ervaren zelfsturing en zijn, net als de projectleiders, tevreden over de mate waarin zij dat krijgen. Ze kunnen kiezen voor het dagbestedingsproject dat zij willen doen en hebben invloed op de doelen die ze willen bereiken. Deelnemers kunnen, als de werkzaamheden dat toelaten, ook de daadwerkelijke uitvoering van de werkzaamheden sturen. Binnen de projecten stimuleren de begeleiders zelfsturing van deelnemers.

Bij de helft van de dagbestedingsprojecten hebben deelnemers de leiding over onderdelen van de dagbesteding. De deelnemers voelen dat ze medeverantwoordelijk zijn voor het dagbestedingsproject. Wel ervaren sommige deelnemers een beperkte keuze in het aantal dag-delen waarin zij vergoede dagbesteding kunnen volgen. Omdat de deelnemers een uitkering krijgen, kunnen zij maar een beperkt aantal dagdelen vergoede dagbesteding volgen.

Een punt van aandacht bij zelfsturing is de evaluatie van het traject samen met de deelnemer. Bij een deel van de dagbestedingslocaties wordt deze evaluatie niet uitgevoerd. Ook is het voor de deelnemers niet altijd duidelijk wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt.

Ondanks het feit dat de aanbieders ook bij de inzet van ervaringsdeskundigheid de beloftes grotendeels hebben waargemaakt, lijkt dit onderwerp minder prominent op de agenda te staan dan zelfsturing. Wel zegt de meerderheid van de deelnemers dat er op hun locatie sprake is van de inzet van ervaringsdeskundigheid. Dat is in hun ogen onderlinge ondersteuning van en tussen deelnemers. Begeleiders stimuleren deze inzet van ervaringsdeskundigheid. En deelnemers zijn tevreden over de mate waarin ervaringsdeskundigheid wordt ingezet.

De mogelijkheden tot deskundigheidsbevordering van ervaringsdeskundigen zijn beperkt. De deelnemers, en soms ook projectleiders, zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden hiervoor, zoals de TOED-opleiding. Op slechts enkele locaties werken ervaringsdeskundigen als betaalde krachten.

Positieve effecten

Zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid hebben positieve effecten. Ze zorgen vooral voor meer zelfvertrouwen en motivatie bij de deelnemers zowel om de dagbesteding te volgen als om te werken aan het eigen herstel. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid leren en groeien niet alleen de deelnemers, maar ook de ervaringsdeskundigen. Deelnemers zien in een ervaringsdeskundige vaak een goed of inspirerend voorbeeld, kunnen gemakkelijker hun verhaal kwijt en kunnen zichzelf ook buiten de dagbesteding, in het dagelijks leven, beter redden.

Aanbevelingen

De resultaten van de evaluatie zijn bediscussieerd door vertegenwoordigers van de gemeente, de vier aanbieders, projectleiders, de begeleidingsgroep en een aantal cliënten. Dit heeft geleid tot een aantal aanbevelingen. In sommige gevallen zijn deze gecombineerd of aangevuld met een selectie van de speerpunten en bouwstenen voor de toekomstagenda, die zijn voortgekomen uit de werkconferentie.

1. Ga zo door

Deelnemers en projectleiders van de dagbestedingslocaties zien veel positieve effecten van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid. Het vraagt in praktijk wel om een blijvende investering van de aanbieders, de gemeente en de cliënten. De gemeente moet daarom in het gunnings-traject zelfsturing en ervaringsdeskundigheid als expliciete kwaliteitsvoorwaarden blijven hanteren. De gemeente zou deze inkoopvoorwaarden moeten opstellen samen met cliënten en cliëntenorganisaties/-vertegenwoordiging.

2. *Duidelijkheid over de term ervaringsdeskundigheid*

De term ervaringsdeskundigheid heeft voor betrokkenen verschillende betekenissen en is nogal abstract. Het is belangrijk dat er een definitie wordt geformuleerd die iedereen hanteert. Dat maakt het ook gemakkelijker te onderzoeken of de inzet van ervaringsdeskundigheid oplevert wat wordt beoogd.

3. *Meer aandacht voor evaluatie samen met de deelnemers*

Evaluatie van de dagbestedingstrajecten vindt op veel locaties niet samen met de deelnemers plaats. Hierin moet worden geïnvesteerd. Door samen met de deelnemer te evalueren neemt de kwaliteit van de evaluatie toe en zijn begeleider en deelnemer meer gefocust op de ontwikkeling van de deelnemer. De evaluatie moet onderdeel van het kwaliteitsbeleid van de instelling worden.

4. *Koppel terug wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt*

Terugkoppeling maakt het nut van evaluatie helder voor de deelnemers, waardoor zij waarschijnlijk meer gemotiveerd zijn om aan een volgende evaluatie mee te werken. Ook dwingt het de begeleiders om serieus met de uitkomsten van de evaluatie aan de slag te gaan, waardoor de kwaliteit van de dagbestedingstrajecten verder verbetert.

5. *Informeer projectleiders en begeleiders over de TOED-opleiding*

Veel projectleiders en begeleiders zijn niet bekend met de TOED-opleiding², de opleiding voor ervaringsdeskundigen. Projectleiders en begeleiders moeten hiervan op de hoogte te zijn, zodat ze deelnemers die ernaar vragen goed kunnen informeren over de mogelijkheden.

6. *Zorg ervoor dat meer deelnemers de TOED-opleiding kunnen volgen*

De inzet van ervaringsdeskundigheid kan verder worden gestimuleerd door meer deelnemers de mogelijkheid te geven een opleiding tot ervaringsdeskundige te volgen. Om financiering hierbij geen belemmering te laten zijn, zou hiervoor bij de aanbieders of gemeente structureel wat geld gereserveerd moeten zijn.

7. *Maak als instelling beleid dat ervoor zorgt dat er meer plekken voor ervaringsdeskundigen komen*

Instellingen moeten een visie en beleid ontwikkelen om de inzet van betaalde ervaringsdeskundigen te vergroten. Om de ervaringsdeskundigen perspectief te bieden en hun inzet te belonen, is het belangrijk dat op meer locaties ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen in een betaalde baan. Daarnaast zijn een duidelijke taakomschrijving en goede begeleiding belangrijke randvoorwaarden voor het functioneren van een ervaringsdeskundige.

8. *Zorg voor goede begeleiding van ervaringsdeskundigen*

Instellingen moeten leren om, zeker in het begin, goede begeleiding en ondersteuning te bieden aan ervaringsdeskundigen. Een goed voorbeeld is intervisie (lotgenotencontact), waarin verschillende instellingen hun ervaringsdeskundigen ervaringen met elkaar laten delen. Daarnaast zouden instellingen goede ervaringen met de inzet van ervaringsdeskundigen en de voorwaarden die geleid hebben tot dat succes, met elkaar moeten delen. Op deze manier leren instellingen van elkaar onder meer over de succesvolle wijze van begeleiding.

9. *Zet cliënten in bij toekomstig onderzoek*

Onderzoek krijgt meer inhoud en verdieping als cliënten betrokken zijn bij de uitvoering van het onderzoek. Niet alleen verhoogt dit de kwaliteit van het onderzoek, het zorgt ook voor empowerment van cliënten.

2 TOED staan voor Traject Opleiding Ervarings Deskundigheid. De TOED was 15 jaar geleden een initiatief van het IGPB en het cliëntenbelangenbureau van de GGZ Eindhoven, in samenwerking met de Fontys Hogeschool in Eindhoven. Doel van de opleiding is de ervaringsdeskundigheid van mensen met psychiatrische aandoeningen of met verslavingsproblemen of met ervaringen met dak- en thuisloosheid, te bevorderen. In Amsterdam wordt de TOED aangeboden in samenwerking met Sociaal Pedagogische Hulpverlening van de Hogeschool van Amsterdam. (Zie: <http://www.igpb.nl/trainingen/toed>).

Probeer als gemeente cliëntparticipatie in onderzoek te stimuleren. Het onderzoek krijgt meer inhoud en verdieping, en het zorgt voor empowerment van de cliënten zelf. Niet alleen bij de uitvoering van het onderzoek kunnen cliënten een rol krijgen, maar ook bij de formulering van onderzoeksvragen en de beslissing over de uitvoerende organisatie. Daarbij kan eventueel gebruik gemaakt worden van de in dit onderzoek ingezette onderzoekspartners. Er kan ook een poule van ervaringsdeskundigen worden gevormd.

1 *Inleiding*

In dit rapport wordt verslag gedaan van een evaluatie van de projecten die vallen onder de Pilot dagbesteding³ (O)GGz. Doel was te onderzoeken of de zelfsturing door deelnemers uit de OGGz-groep en de inzet van ervaringsdeskundigheid tijdens de pilotperiode zijn toegenomen.

Medio 2013 is in Amsterdam de Pilot dagbesteding (O)GGz gestart in opdracht van de Dienst Wonen Zorg en Samenleven (WZS) en de Dienst Werk en Inkomen (DWI). In deze pilot werd verkend hoe, met het oog op de toekomst, het aanbod van dagbesteding in Amsterdam op een meer effectieve, efficiënte en klantgerichte wijze kan worden georganiseerd voor de (O)GGz groep. Deze pilot liep tot in december 2014.

Bij de start van de pilot organiseerden WZS en DWI een gunningstraject als onderdeel van de meer effectieve, efficiënte en klantgerichte aanpak. Het bestek van de aanbesteding stelde aanbieders onder expliciete voorwaarden in de gelegenheid om een offerte in te dienen. Deze offertes werden in een gunningsprocedure beoordeeld op prijs en kwaliteit. Bijna de helft van de te behalen punten werd toegekend op grond van kwaliteitscriteria, waaronder zelfsturing en inzet ervaringsdeskundigen. Uiteindelijk werd de dagbesteding gegund aan vier aanbieders. Naast de prijs, speelde de in de offerte beschreven innovatie (o.a. het vergroten van zelfsturing en versterken van de inzet van ervaringsdeskundigen) een doorslaggevende rol. Verder stimuleerde de gemeente de aanbieders nadrukkelijk om sociale firma's op te zetten.

Nadat de pilot was afgerond, wilden de gemeente en het Groot MO/GGz-overleg weten in hoeverre hetgeen in de offertes werd voorgesteld, gerealiseerd is. Daarnaast vroegen zij zich af of na anderhalf jaar sprake is van toegenomen zelfsturing door deelnemers uit de OGGz-groep. ? Zijn de aanbieders in staat gebleken om de inzet van ervaringsdeskundigheid bij het organiseren van dagbesteding te versterken? En tot slot: in welke mate is er sprake van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid bij de sociale firma's?

Het Verwey-Jonker Instituut onderzocht daarom vanuit cliëntperspectief in hoeverre de cliënten, (de OGGz-groep) die de dagbesteding ontvangt, in staat worden gesteld om het aanbod te sturen en in hoeverre ervaringsdeskundigheid wordt ingezet.

3 Onder de term dagbesteding valt een brede groep voorzieningen die we kennen als onder meer Dag Activiteiten Centra (DAC's), Inloophuizen, Odensehuizen, dagcentra, zorgboerderijen, groepsdetacheringen bij bedrijven en dagbesteding bij sociale firma's. Onder de Pilot dagbesteding OGGz vallen de voorzieningen van arbeidsmatige dagbesteding (Bron: <https://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/wzs/programma%E2%80%99-wmo/awbz-wmo/>)

Onderzoeksvragen

De volgende vragen stonden bij dit onderzoek centraal:

1. *In hoeverre is hetgeen in de offertes van de vier aanbieders werd omschreven, gerealiseerd?*
2. *Is er sprake van een toename van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid bij de vier aanbieders in de pilot?*
3. *In hoeverre is er sprake van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid bij sociale firma's?*
4. *Wat zijn werkzame elementen en belemmeringen voor zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid?*
5. *Aan welke evaluatiecriteria voldoet een dagbestedingsproject waarin sprake is van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid?*
6. *Hoe kunnen de zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid verder verbeterd worden?*

Methode

Cliënten zijn intensief betrokken bij het vormgeven, uitvoeren en realiseren van deze evaluatie. Samen met de begeleidingsgroep Groot MO/GGz en andere relevante stakeholders ontwikkelden we evaluatiecriteria waarmee getoetst kan worden in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van zelfsturing door cliënten en inzet van ervaringsdeskundigheid. Er is een geselecteerd aantal projecten onderzocht. De ontwikkelde evaluatiecriteria kunnen in de toekomst ook worden gebruikt als toetsingskader bij het inkoopbeleid van de gemeente.

Op basis van deze evaluatiecriteria hebben we een vragenlijst opgesteld in samenspraak met de onderzoekspartners: deelnemers (OGGz-clieënten) die gebruikmaken van het dagbestedingsaanbod. Na een training hebben de onderzoekspartners de enquêtes afgenomen bij deelnemers aan de geselecteerde dagbestedingsprojecten. We onderzochten zo de zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit cliëntperspectief. De resultaten van het onderzoek zijn ter validatie weer aan de onderzoekspartners voorgelegd.

Daarnaast zijn er groeps gesprekken gehouden met de projectleiders van de geselecteerde dagbestedingsprojecten. De topiclijst hiervoor is wederom ontwikkeld op basis van de evaluatiecriteria. Hierdoor is ook het aanbiedersperspectief aan bod gekomen binnen het onderzoek.

Tijdens de afsluitende werkconferentie zijn de verschillende perspectieven samengebracht en is gewerkt aan de bouwstenen van een toekomstagenda.

In hoofdstuk 2 zullen we uitgebreid op de onderzoeksopzet ingaan.

Begeleidingsgroep Groot MO/GGZ-overleg en projectcoördinator

Om de relevantie en toepasbaarheid van het onderzoek zo groot mogelijk te maken is het onderzoek nader uitgewerkt in samenwerking met een begeleidingsgroep. De begeleidingsgroep bestond uit vijf deelnemers van het Groot MO/GGz-overleg, zij zijn in alle fasen van het onderzoek betrokken. De klankbordgroep bestond uit de leden: Edo Paardekooper Overman, Anneke Bolle †, Marieke Klasing, Dennis Lahey en Reinier Schippers. Reinier Schippers (projectcoördinator) vervulde binnen het onderzoek tevens een adviserende en coördinerende rol.

Definitie en doelgroep van het onderzoek

De doelgroep in dit onderzoek zijn mensen die gebruikmaken van de dagbestedingsprojecten van de aanbieders in Amsterdam. De focus ligt hierbij op de OGGz-groep. Dakloosheid, verslavingsverschijnselen en/of psychiatrische klachten zijn belangrijke indicaties om tot deze doelgroep te behoren.

De aanbieders

De vier aanbieders die de dagbesteding voor de (O)GGz-doelgroep in Amsterdam uitvoeren, zijn:

- HI5 (een samenwerkingsverband van Regenboog, Roads, Waterheuvel, Brouwerij de Prael en Hvo Querido).
- Samenwerkingsverband Leger des Heils en Magis020 (voorheen Radar Adviesgroep).
- Landzijde (zorgboerderijen).
- De Loods (cliëntgestuurde fietsenmakerijen).

Sociale firma's

Als definitie van sociale firma's hanteren we de definitie die KPMG gebruikt in onderzoek uit 2013 in opdracht van de gemeente Amsterdam. Deze luidt als volgt: *Sociale firma's zijn particuliere bedrijven waarbij de ondernemer voor eigen rekening en risico een bedrijf voert dat met zijn producten of diensten concurrerend is op de markt en waarvan een substantieel deel van de medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het bedrijf haalt minstens de helft van zijn omzet uit commerciële activiteiten en investeert eventuele winst in de verdere ontwikkeling van de organisatie.*

Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 gaan we uitgebreid in op de opzet van het onderzoek. We bespreken de selectie van de projecten, de ontwikkeling van de evaluatiecriteria, het traject met de onderzoekspartners (deelnemers van de dagbesteding die hebben meegewerkt aan de uitvoering van het onderzoek) en de uitvoering van het onderzoek onder de deelnemers en projectleiders van de dagbesteding. In hoofdstuk 3 staan uitkomsten van het onderzoek onder de deelnemers van de dagbesteding centraal. In hoofdstuk 4 gaan we in op de resultaten van het onderzoek onder de projectleiders van de dagbestedingsprojecten. In hoofdstuk 5 bespreken we de conclusies. In hoofdstuk 6 volgen de aanbevelingen, die voortkomen uit de conclusies. We sluiten de rapportage af met de bouwstenen van een toekomstagenda, die zijn geformuleerd tijdens de afsluitende werkconferentie.

2 *Onderzoeksopzet*

In dit hoofdstuk gaan we uitgebreid in op de opzet van het onderzoek. We bespreken eerst de selectie van de dagbestedingsprojecten. Vervolgens gaan we in op de ontwikkeling van de evaluatiecriteria. Hierna bespreken we het traject met de onderzoekspartners: deelnemers van de dagbesteding die een traject hebben gevolgd en hebben meegewerkt aan het onderzoek onder de deelnemers. Tot slot gaan we in op het onderzoek onder de projectleiders van de dagbesteding.

2.1 *Geselecteerde projecten*

We hebben op basis van de offertes van de aanbieders een inventarisatie gemaakt van Amsterdamse aanbod van dagbesteding bij de vier aanbieders. (Zie bijlage 1 voor een overzicht van het aantal dagbestedingsprojecten per aanbieder). Hierna zijn van elk van deze dagbestedingsprojecten de relevante kenmerken kort beschreven. Hiervoor maakten we gebruik van de website www.Jekuntmeer.nl⁴ waarop interventies die zich richten op dagbesteding kunnen worden geselecteerd, en de websites van de dagbestedingsprojecten.

In nauw overleg met de begeleidingsgroep hebben we criteria opgesteld voor de selectie van de dagbestedingsprojecten. Hierbij is rekening gehouden met:

- Het aantal projecten per aanbieder (onder HI5 vallen bijvoorbeeld 100 projecten, onder de Loods vallen 5 projecten).
- Type dagbesteding (gespecialiseerde dagbesteding of arbeidsmatige dagbesteding).
- Grootte van het dagbestedingsproject (aantal deelnemers).
- Verdeling over eventuele onder aanbieders.
- Activiteiten (bijvoorbeeld horeca, klussen of schoonmaak).
- Wel of geen sociale firma.

Hierdoor zijn de verschillende dagbestedingsprojecten goed vertegenwoordigd. Zie [bijlage 1](#) voor een overzicht van de 24 geselecteerde projecten en [bijlage 4](#) voor een beschrijving van deze projecten.

2.2 *Ontwikkeling evaluatiecriteria*

We analyseerden de offertes van de aanbieders om na te gaan wat zij precies hebben toegezegd rondom het vergroten van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid. Op basis hiervan en samen met de begeleidingsgroep Groot MO/GGZ hebben we een concept-lijst van evaluatiecriteria voor zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid gemaakt. Om het draagvlak voor de evaluatiecriteria te vergroten konden de aanbieders en de gemeente middels deelname aan een groepsgesprek of via de email reageren op de concept-criteria. Hierdoor worden de evaluatiecriteria door een brede groep van belanghebbende gedragen.

Doel van deze evaluatiecriteria is om een beoordeling te kunnen maken in hoeverre de aanbieders van de dagbestedingsactiviteiten daadwerkelijk hun beloften waarmaken wat betreft de inzet van ervaringsdeskundigheid en zelfsturing van hun klanten. De evaluatiecriteria hebben zowel betrekking op de output: Is hetgeen in de offertes werd omschreven door de aanbieders zo uitgevoerd? Als op de out-

4 De website www.jekuntmeer.nl is toegankelijk voor iedere burger die een vorm van dagbesteding zoekt. De website heeft ook een afgeschermd deel voor klantmanagers van DWI en eventuele andere verwijzers. (Bron: Bestek dagbestedingstrajecten voor de (O)GGZ Groep, 2013).

come (effecten): In hoeverre heeft er een verhoging van zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid plaatsgevonden?

De evaluatiecriteria zijn gebruikt als basis voor vragenlijst van het onderzoek onder de deelnemers aan de dagbesteding en de topiclijst van de groepsgesprekken met de projectleiders (waarvan de resultaten in H3 en H4 zijn te vinden). Tevens kunnen de criteria een toetsingskader bieden dat in de toekomst kan worden gebruikt bij het inkoopbeleid van de gemeente.

In [bijlage 2](#) zijn de definitieve evaluatiecriteria te vinden.

2.3 Onderzoekspartners en onderzoek onder de deelnemers van dagbesteding

In het onderzoek hadden de onderzoekspartners (OGGz-cliënten die deelnemen aan dagbesteding) een belangrijke rol. Zij leverden input op de vragenlijst, werden getraind om vragenlijsten af te nemen bij deelnemers van de dagbestedingsprojecten, voerden de data uit de afgenomen vragenlijsten in en valideerden de resultaten van dit deel van het onderzoek.

Het intensief betrekken van cliënten bij onderzoek heeft een aantal voordelen:

- De kwaliteit van het onderzoek verbeterd doordat het onderzoek beter aansluit bij de doelgroep. (Het taalgebruik in de vragenlijsten past beter bij de respondenten bij wie deze worden afgenomen, cliënten nemen zelf de vragenlijsten af waardoor de afstand tot de respondenten kleiner is, cliënten brengen hun ervaringskennis in bij het valideren van de resultaten van het onderzoek, etc.).
- Empowerment van de OGGz-doelgroep; de deelnemende cliënten/onderzoekspartners doen tijdens het onderzoek kennis en vaardigheden op.

De aanpak van de uitvoering van dit onderzoek is geïnspireerd door PAja!. PAja! staat voor Participatie Audits in zorg en welzijn. De kern van deze methodiek is dat cliënten zelf hun begeleiding, opvang of dagbestedingsactiviteiten beoordelen. Ze voeren hiervoor een onderzoek uit onder medecliënten: Wat vinden zij van de opvang, begeleiding of dagbesteding? En hoe denken de cliënten dat de kwaliteit verbeterd kan worden? Op basis van de ervaring en kennis van hun cliënten kunnen instellingen met behulp van PAja! de eigen dienstverlening verbeteren (zie: <http://www.verwey-jonker.nl/projecten/paja?term=PAja!&p=1>). Het Verwey-Jonker Instituut heeft veel ervaring met de PAja! methodiek en is samen met Stichting de Volksbond Amsterdam en Maarten Davelaar Sociaal Onderzoek & Innovatie eigenaar van deze methode.

We beschrijven hieronder hoe het traject met de onderzoekspartners verliep.

De onderzoekspartners

Mogelijke onderzoekspartners zijn via de projectleiders van de geselecteerde dagbestedingsprojecten en door middel van een flyer op de dagbestedingslocatie benaderd. Voor het traject hebben zich elf onderzoekspartners aangemeld, waarvan er bij de eerste training acht aanwezig waren. In de loop van de trainingen zijn hiervan nog drie onderzoekspartners uitgevallen. Vijf onderzoekspartners hebben aan het gehele traject deelgenomen.

Vorbereidende trainingen

De onderzoekspartners kregen allereerst twee dagdelen een training door twee medewerkers van het Verwey-Jonker Instituut. Hierin werd samen met de deelnemers de opzet en uitvoering van het onderzoek doorgenomen. Ook gaven de onderzoekspartners input voor de vragenlijst voor het onderzoek onder de deelnemers, hierdoor werd deze beter afgestemd op de doelgroep. Verder werden vaardigheden voor het afnemen van de vragenlijsten geoefend. Hierbij kwamen ook interviewvaardigheden aan bod.

Afname vragenlijst bij deelnemers door de onderzoekspartners

Vervolgens namen vijf getrainde onderzoekspartners de vragenlijst af bij medecliënten in de geselecteerde dagbestedingsprojecten. Dit gebeurde face-to-face op locatie bij de geselecteerde dagbestedingsactiviteiten en sociale firma's. De ervaringsdeskundigen gingen hiervoor in de regel met zijn tweeën op pad. Een enkele keer heeft een onderzoeker van het Verwey-Jonker Instituut meegelopen ter ondersteuning.

Invoeren data in Excel

Tijdens een derde bijeenkomst werd de data uit de ingevulde vragenlijsten ingevoerd in Excel onder begeleiding van de medewerkers van het Verwey-Jonker Instituut.



Membercheck

Tijdens de laatste bijeenkomst stond het verifiëren van de onderzoeksresultaten centraal. De resultaten van het onderzoek vanuit het cliëntenperspectief werden gepresenteerd door de medewerkers van het Verwey-Jonker Instituut, waarbij de onderzoekspartners konden reflecteren op de uitkomsten. Eveneens werden eventuele onduidelijkheden door hen verder verduidelijkt. De resultaten van het onderzoek onder de deelnemers zijn te vinden in hoofdstuk 3.

Aan het eind van deze bijeenkomst werden de onderzoekspartners bedankt en kregen zij een certificaat uitgereikt. Dit certificaat is een bewijs van deelname als onderzoekspartner aan de uitvoering van het onderzoek en ook worden hierin de verschillende onderdelen van het traject beschreven.

Evaluatie van het traject met de onderzoekspartners

Vijf onderzoekspartners succesvol aan het hele traject deelgenomen. De onderzoekspartners leverden veel nuttige input voor het onderzoek onder de deelnemers, dit kwam de kwaliteit van het onderzoek ten goede. De sfeer in de groep was goed en ook waren de onderzoekspartners erg betrokkenheid en gemotiveerd tijdens het traject.

De onderzoekspartners gaven aan dat zij het een leerzaam traject hebben gevonden, o.a. door te zien hoe onderzoek in zijn werk gaat en het afnemen van de vragenlijsten. Wel had de vragenlijst die zij bij de deelnemers van de dagbesteding afnamen achteraf gezien nog eenvoudiger te begrijpen en korter mogen zijn.

2.4 Onderzoek onder de projectleiders van de dagbestedingsprojecten

Om er ook voor te zorgen dat het perspectief van de aanbieders vertegenwoordigd is binnen het onderzoek, zijn groepsgesprekken en interviews gehouden met de projectleiders van de geselecteerde dagbestedingsprojecten. De resultaten hiervan zijn te vinden in hoofdstuk 4.

2.5 Werkconferentie

Tijdens de werkconferentie “Versterken cliëntparticipatie in de dagbesteding” is de concept rapportage van het onderzoek naar zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen dagbesteding (O)GGz gepresenteerd. Het doel van de conferentie was controversen van de conclusies en aanbevelingen te bespreken en op basis daarvan gezamenlijk speerpunten te formuleren, die de bouwstenen zijn van een toekomstagenda. In thematafels zijn deelnemers in een kleiner gezelschap aan de slag gegaan om met betrekking tot enkele onderwerpen concrete aanbevelingen te formuleren om cliëntparticipatie in de dagbesteding te verbeteren.

3 *Onderzoek onder deelnemers aan de dagbesteding*

Onder de deelnemers van de geselecteerde dagbestedingsprojecten zijn face-to-face vragenlijsten afgenomen door de onderzoekspartners: OGGz-cliënten die gebruik maken van het dagbestedingsaanbod.

De vragenlijst is gebaseerd op de evaluatiecriteria: Hebben de aanbieders datgene wat zij in de offertes hebben beloofd ook daadwerkelijk gerealiseerd en in hoeverre is er sprake van de inzet van ervaringsdeskundigheid en zelfsturing? Hiernaast wordt gevraagd naar het belang, de tevredenheid en wensen in zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid. Ook worden er vragen gesteld over de effecten van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid.

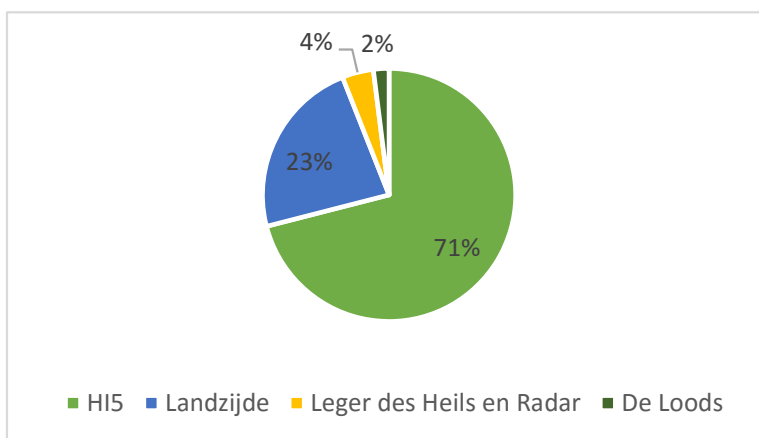
In dit hoofdstuk worden de resultaten van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid eerst afzonderlijk besproken.

3.1 *De respondenten*

In totaal hebben 100 deelnemers van dagbestedingsprojecten meegewerkt aan het onderzoek. Van de deelnemers is 77% man en 23% vrouw. De gemiddelde leeftijd is 46 jaar.

Het grootste deel, ruim zeven op de tien (71%), van de OGGz-cliënten in de dagbesteding volgt dagbesteding bij een project van aanbieder HI5. Bijna een kwart van de OGGz-cliënten (23%) is deelnemer van een dagbestedingsproject van Landzijde. Een kleine groep neemt deel aan dagbesteding bij het Leger des Heils/Magis (4%) en De Loods (2%). Dit laatste wordt veroorzaakt dat er bij de geselecteerde projecten van deze aanbieders verhoudingsgewijs minder deelnemende OGGz-cliënten zijn.

Figuur 1: Percentage deelnemers per aanbieder (n=100)



De meeste deelnemers zijn gesproken op het Tuinhuis (15%), het Inloophuis Ondrobong (12%), de Kwekerij Osdorp (11%) en de Veegploeg Valentijn (9%). Een volledig overzicht van deelnemers per bezochte locatie vindt u in bijlage 3. Zie bijlage 4 voor een beschrijving van deze projecten.

Bijna een kwart van de deelnemers (22%) heeft dagbesteding op een sociale firma. Een ruime meerderheid van 78 procent is deelnemer bij de reguliere dagbesteding. Als er verschillen zijn in de resultaten tussen reguliere dagbesteding en sociale firma's dan is dat in de tekst beschreven. Hierbij zijn alleen de verschillen opgenomen van meer dan 20 procent.

3.2 Zelfsturing

In het eerste deel van de vragenlijst zijn de deelnemers van de dagbesteding bevraagd over zelfsturing: In hoeverre is er volgens hen sprake van zelfsturing? Hoe belangrijk vinden zij dit? Zijn zij hier tevreden over? En wensen zij meer of minder zelfsturing?

Zij kregen daarbij de volgende uitleg van zelfsturing: *Bij zelfsturing gaat het erom in hoeverre je zelf als deelnemer/cliënt vorm kan geven aan je eigen traject en de dagbesteding. Dus dat je zelf keuzes kan maken en beslissingen kan nemen. Dat je zelf stuurt in plaats van bestuurd wordt.*

De deelnemers vinden dat er sprake is een grote of redelijke mate van zelfsturing

Bijna de helft (45%) vindt dat er bij hun dagbestedingslocatie in grote mate sprake is van zelfsturing. Iets meer dan een derde (36%) vindt dat dit in redelijke mate het geval is, terwijl iets meer dan een tiende (13%) aangeeft dat er in beperkte mate sprake is van zelfsturing. Slechts een enkeling (3%) vindt dat er geen sprake is van zelfsturing of weet het niet (2%).

Deelnemers die vinden dat er in grote of redelijke mate sprake is van zelfsturing, zeggen het vaakst dat dit zit in:

- De vrije keuze van het soort werk wat ze doen.
- De zelfstandigheid die zij krijgen.
- De eigen invulling die zij aan het werk kunnen geven.
- Zelf beslissingen kunnen nemen bij de uitvoering van het werk.

De antwoorden van de deelnemers die in beperkte mate of geen zelfsturing ervaren lopen sterk uiteen, enkele deelnemers geven aan dat het afhankelijk is van het soort werk dat zij doen.

De deelnemers aan dagbesteding vinden zelfsturing belangrijk

Deelnemers van de dagbesteding hechten een grote waarde aan zelfsturing. Bijna iedereen vindt zelfsturing op de dagbestedingslocatie belangrijk: 57 procent vindt het erg belangrijk en 42 procent vindt het redelijk belangrijk. De deelnemers van de dagbesteding bij sociale firma's lijken zelfsturing vaker 'erg belangrijk' te vinden (19 van de 22) dan degene bij de reguliere dagbestedingsprojecten (38 van de 78 deelnemers).

De deelnemers zijn tevreden over de mate van zelfsturing die zij krijgen

Het overgrote deel van de deelnemers van dagbesteding is tevreden over de zelfsturing die zij krijgen. Bijna een derde is hierover erg tevreden (31%) en ruim zes op de tien is hierover redelijk tevreden (61%). Een enkeling is niet tevreden over de mate van zelfsturing (5%) of weet het niet (3%). Deelnemers die tevreden zijn, zeggen dit vooral te zijn door de vrijheid die zij krijgen en de eigen keuzes die zij kunnen maken, bijvoorbeeld in het soort werk dat zij doen. *'Je kunt iets anders gaan doen. Je hebt meer zin in het werk door de keuzes die je kunt maken,'* aldus een deelnemer. Een andere deelnemer: *'Ik ben tevreden omdat ik kan doen waarin ik goed ben.'* De enkele deelnemers die niet tevreden zijn over de mate van zelfsturing, geven aan dat anderen deelnemers zich onvoldoende inzetten of dat anderen beslissen wat zij moeten doen.

De meerderheid van de deelnemers vinden de mate van zelfsturing goed

Ruim zeven op de tien deelnemers (71%) zou dan ook niet meer of niet minder zelfsturing willen. Zij vinden het goed zoals het nu gaat. Bijna een kwart (23%) zou wel meer zelfsturing willen. Een enkeling (3%) wil minder zelfsturing of weet het niet (3%). De deelnemers die meer zelfsturing wensen, willen vooral nog meer zelf beslissingen nemen in het soort werk en de wijze van uitvoering daarvan. Enkele deelnemers zouden zichzelf graag nog verder willen ontwikkelen, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding.

3.3 Zelfsturing: wat wordt er concreet aan gedaan?

Deelnemers van dagbesteding is gevraagd naar wat er concreet op hun dagbestedingslocatie aan zelfsturing wordt gedaan.

Deelnemers hebben keuze bij welk dagbestedingsproject ze terechtkomen

Voorafgaand aan de dagbesteding had bijna acht op de tien deelnemers (79%) naar eigen zeggen keuze in welk dagbestedingsproject hij/zij zou gaan doen. Bijna een vijfde (18%) had die keuze naar eigen zeggen niet en een enkeling (3%) weet het niet.

Deelnemers hebben keuze in hoe de dagbesteding eruit ziet

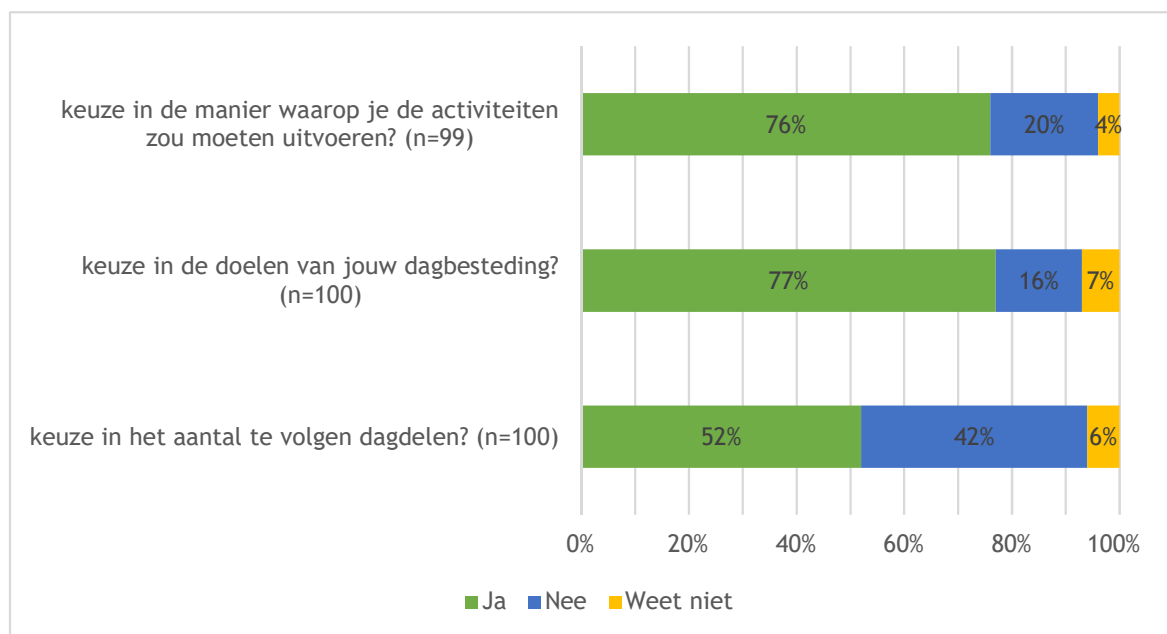
Een iets minder groot aandeel, maar toch nog steeds de meerderheid (62%), had invloed op hoe de dagbesteding er voor hem/haar uit zou gaan zien. Ruim een kwart (28%) had die keuze niet en een tiende weet het niet. De deelnemers die invloed hebben ervaren noemen bij de toelichting het vaakst dat zij invloed hadden op het dagbestedingsproject waar zij zouden worden geplaatst. Enkele deelnemers zeggen dat zij hierbij invloed hadden op het aantal en welke dagen zij dagbesteding volgen. De deelnemers die vinden dat ze geen invloed hadden op hoe de dagbesteding er voor hen uit zou zien, geven aan dat dit voor hen werd bepaald, dat dit niet werd besproken of dat ze niet wisten wat de dagbesteding inhield.

Vaak keuze in doelen en wijze van uitvoering activiteiten; minder in aantal dagdelen

Aan de deelnemers is gevraagd of zij keuze hadden in te volgen dagdelen, doelen van de dagbesteding en de manier waarop zij de activiteiten zouden moeten uitvoeren. De meeste keuzevrijheid ervaren de deelnemers bij doelen van de dagbesteding (77%) en de manier waarop zij activiteiten zouden moeten uitvoeren (76%). Minder, maar toch nog steeds iets meer dan de helft (52%), van de deelnemers ervaren keuzevrijheid in het aantal te volgen dagdelen.

De deelnemers van de reguliere dagbesteding lijken vaker keuze te hebben in de doelen (64 van de 78), dan degene bij de sociale firma's (13 van de 22). Hetzelfde geldt voor keuze in de manier waarop zij de activiteiten uitvoeren: reguliere dagbestedingsprojecten (64 van de 78) en sociale firma's (11 van de 21). Deelnemers van sociale firma's (17 van de 22) lijken omgekeerd juist vaker dan degene bij reguliere dagbestedingsprojecten (35 van de 78) een keuze te hebben in het aantal te volgen dagdelen.

Figuur 2: Had je toen je hier bij de dagbesteding terecht kwam...



De meeste deelnemers kunnen activiteiten doen die bijdragen aan de eigen ontwikkeling

Een grote meerderheid van 85 procent kan, als zij dat willen, activiteiten doen die bijdragen aan de eigen ontwikkeling. Bijna één op de tien (9%) ervaart die mogelijkheid niet en een kleine groep deelnemers (6%) weet het niet. Ongeveer driekwart (74%) van de deelnemers vindt dat de begeleiding het doen van activiteiten die bijdragen aan de eigen ontwikkeling stimuleert. Volgens ruim één op de tien (12%) is dit niet het geval en een vergelijkbaar aandeel (14%) weet het niet.

In ruime mate invloed op uitvoering activiteiten

De meeste deelnemers (81%) ervaren dat zij invloed hebben op de uitvoering van het werk (dus op hoe zij hun werk verrichten). 13 procent ervaart hierop geen invloed, maar geeft aan dat dit bij het soort werk dat zij doen ook niet mogelijk is. Een enkeling (5%) heeft naar eigen zeggen geen invloed, terwijl dit wel tot de mogelijkheden behoort. Deelnemers van de reguliere dagbestedingsprojecten (67 van de 77) lijken vaker dan die bij sociale firma's (12 van de 21) invloed te ervaren op de uitvoering van het werk. Deelnemers bij de sociale firma's (8 van de 21) geven vaker aan dat dit bij het werk dat zij doen ook niet mogelijk is dan deelnemers bij de reguliere dagbestedingsprojecten (5 van de 77).

Deelnemers zijn medeverantwoordelijkheid voor onderdelen van het project

Een overgrote meerderheid van de deelnemers (81%) vindt dat zij medeverantwoordelijkheid dragen voor onderdelen van het dagbestedingsproject. 14 procent constateert dit niet en 5 procent weet het niet.

Begeleiding stimuleert deelnemers om zelf keuzes te maken

Volgens ongeveer driekwart (77%) van de deelnemers bieden de begeleiders hen ondersteuning om zelf keuzes te maken. Van de deelnemers zegt 13 procent dat dit niet het geval is en 11 procent weet het niet. Gevraagd naar het soort ondersteuning dat de begeleiders hierbij geven noemen deelnemers het vaakst:

- Praten, luisteren en advies/raad geven.
- Vrijheid en verantwoordelijkheid geven.
- Zelf keuzes te laten maken over wat je wil doen.

De deelnemers die aangeven dat de begeleiding niet stimuleert dat zij zelf keuzes maken, noemen hiervoor uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld dat begeleiders geen tijd hebben of zeggen wat degene moet doen.

Niet altijd een evaluatie samen met de deelnemer

Bij ruim een derde (36%) vindt geen evaluatie plaats van het eigen dagbestedingstraject samen met hun begeleider. Zes op tien deelnemers (62%) evalueert het traject wel samen met de begeleider. Van de deelnemers die het traject samen met de begeleider evalueren geeft een meerderheid van 60 procent aan dat er ook iets met de uitkomsten van deze evaluatie wordt gedaan. Bijna een derde (32%) weet dit simpelweg niet en 8 procent zegt dat er niets mee wordt gedaan. Deelnemers van sociale firma's (10 van de 12) lijken vaker dan die bij reguliere dagbestedingsprojecten (26 van de 48) te ervaren dat er iets met de uitkomsten van de evaluatie wordt gedaan bij de uitvoering van het werk.

Bij deelnemers bij wie er wel iets met de uitkomsten wordt gedaan, wordt over de uitkomsten gepraat, gekeken wat er beter kan en soms vindt er dan actie plaats om dit ook daadwerkelijk te veranderen. Zo zijn twee deelnemers na de evaluatie gestart met een opleiding.

De deelnemers die aangeven dat er niets met de uitkomsten van de evaluatie wordt gedaan noemen hiervoor uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld dat er alleen gesprekken op de werkvloer worden gehouden.

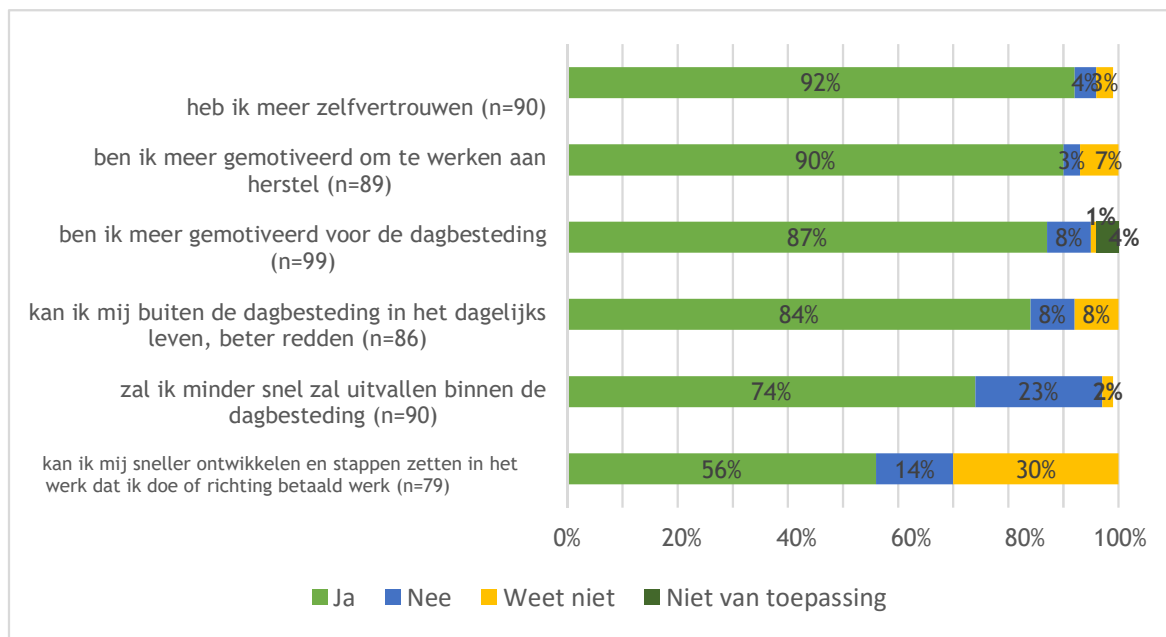
3.4 Effecten van zelfsturing

Aan de deelnemers is gevraagd wat zelfsturing hen oplevert. Uit hun antwoorden komt naar voren dat zelfsturing positieve effecten heeft op diverse terreinen. De meest genoemde opbrengsten zijn toegenomen zelfvertrouwen (92%) en groeiende motivatie om te werken aan herstel (90%). Een overgrote meerderheid denkt ook dat zelfsturing ervoor zorgt dat ze meer gemotiveerd voor de dagbesteding zijn (87%) en dat zij zich hierdoor ook buiten de dagbesteding in het dagelijks leven beter redden.

(84%). Iets minder deelnemers hebben het idee, maar nog steeds bijna driekwart van de deelnemers (74%), dat zij door zelfsturing minder snel zullen uitvallen binnen de dagbesteding. Iets meer dan de helft (56%) heeft het idee dat zelfsturing leidt tot een snellere persoonlijke ontwikkeling in zijn/haar werkzaamheden of richting betaald werk.

Deelnemers van sociale firma's (14 van de 17) lijken vaker dan die bij reguliere dagbestedingsprojecten (34 van de 69) te ervaren dat zelfsturing bij hen zorgt voor een snellere ontwikkeling en het sneller stappen kunnen zetten in het werk dat zij doen of richting betaald werk.

Figuur 3: Door zelfsturing op mijn dagbestedingslocatie...



3.5 Inzet ervaringsdeskundigheid

In het tweede deel van de vragenlijst is de deelnemers gevraagd naar de inzet van ervaringsdeskundigheid: In hoeverre is er volgens hen sprake van zelfsturing? Hoe belangrijk vinden zij dit? Zijn zij hier tevreden over? En wensen zij meer of minder zelfsturing?

Daarbij kregen zij de volgende uitleg over ervaringsdeskundigheid: *Het inzetten van ervaringskennis van deelnemers voor het ondersteunen van andere deelnemers.*

De deelnemers vinden dat er sprake is van een grote of redelijke mate van inzet van ervaringsdeskundigheid

Iets meer dan vier op de tien deelnemers (43%) vindt dat er bij hun dagbestedingslocatie in grote mate sprake is van de inzet van ervaringsdeskundigheid en een kwart vindt dat dit in redelijke mate het geval is. Iets meer dan een tiende (12%) aangeeft dat er in beperkte mate sprake is van inzet van ervaringsdeskundigheid en bijna twee op de tien deelnemers (18%) vindt dat er hiervan geen sprake is. Deelnemers van reguliere dagbestedingsprojecten (38 van de 76) lijken vaker dan die bij sociale firma's (4 van de 21) te ervaren dat er in grote mate sprake is van de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Deelnemers die vinden dat er in grote of redelijke mate sprake is van de inzet van ervaringsdeskundigheid geven het vaakst als toelichting dat het hierbij gaat om het delen van ervaringskennis rondom drugs en alcoholverslaving. Een deelnemer: *'we hebben allemaal in hetzelfde schuitje gezeten.'* Daarnaast wordt de inzet van ervaringsdeskundigheid bij het werk dat zij doen op de dagbesteding vaak genoemd. Zij leren dan van deelnemers met meer ervaring in bijvoorbeeld de keuken of op de boerderij hoe zij hun werk nog beter kunnen uitvoeren. De inzet van ervaringsdeskundigheid komt tot uiting in praten, advies en ondersteuning. Enkele deelnemers van het project Amsterdam Underground geven aan dat zij als gids hun ervaringsdeskundigheid inzetten bij de tours die zij geven. De antwoorden van deelnemers die vinden dat er geen sprake is van inzet van ervaringsdeskundigheid lopen sterk uiteen.

Zij houden het simpelweg bij de toevoeging dat inzet van ervaringsdeskundigheid ontbreekt. Vaker wordt genoemd dat dit er eenvoudigweg niet is.

De deelnemers vinden de inzet ervaringsdeskundigheid belangrijk

Deelnemers van de dagbesteding hechten een grote waarde aan inzet ervaringsdeskundigheid. Een grote meerderheid vindt dit op de dagbestedingslocatie belangrijk: 57 procent vindt het erg belangrijk en 30 procent vindt het redelijk belangrijk. Een klein deel (7%) acht dit niet belangrijk.

Deelnemers bij de sociale firma's (16 van de 20) lijken de inzet van ervaringsdeskundigheid vaker erg belangrijk te vinden dan die bij reguliere dagbestedingsprojecten (38 van de 74).

De deelnemers zijn tevreden over de inzet van ervaringsdeskundigheid

Het overgrote deel van de deelnemers is tevreden over de inzet van ervaringsdeskundigheid op hun locatie. Vier op de tien is hierover erg tevreden en een vergelijkbaar aandeel is hierover redelijk tevreden (39%). Ongeveer een tiende is niet tevreden over de inzet van ervaringsdeskundigheid (9%). 13 procent weet het niet. Deelnemers van bij sociale firma's (5 van de 21) lijken vaker erg tevreden te zijn over de inzet van ervaringsdeskundigheid dan degene bij de reguliere dagbestedingsprojecten (33 van de 75).

Tevreden deelnemers noemen het vaakst als reden hiervoor dat zij iets leren door de inzet van ervaringsdeskundigheid. Andere redenen die zij vaak noemen zijn: dat de inzet van ervaringsdeskundigheid hen stimuleert om met gebruik van alcohol of drugs te stoppen of dat zij hierdoor makkelijk hun verhaal kwijt kunnen. De antwoorden van de deelnemers die niet tevreden zijn lopen sterk uiteen, enkelen geven aan dat het er simpelweg niet is of te weinig, anderen zeggen bijvoorbeeld dat het niet bewust wordt ingezet of dat dat hij/zij het niet altijd met de ervaringsdeskundige eens is.

Iets meer dan de helft van de deelnemers vinden dat er voldoende inzet ervaringsdeskundigheid is

Ongeveer zes op de tien deelnemers (59%) hebben geen wensen tot veranderingen als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigheid. Zij vinden het goed zoals het nu gaat. Bijna een kwart (24%) wenst nog wel meer inzet van ervaringsdeskundigheid. Een enkeling (6%) wil juist minder en ruim een tiende (13%) heeft hierover geen mening. Deelnemers van bij sociale firma's (8 van de 20) lijken vaker meer inzet te willen van ervaringsdeskundigheid dan die bij reguliere dagbestedingsprojecten (15 van de 75). Deelnemers die meer inzet van ervaringsdeskundigheid wensen zouden graag meer inzet willen bij de begeleiding, iemand die met mensen praat of die een stimulans geeft om te stoppen met het gebruik.

3.6 Inzet van ervaringsdeskundigheid: wat wordt er concreet aan gedaan?

Deelnemers van dagbesteding is gevraagd naar wat er concreet op hun dagbestedingslocatie aan de inzet van ervaringsdeskundigheid wordt gedaan.

Ontwikkelen tot ervaringsdeskundige: vaak niet mogelijk of onduidelijk

Volgens iets meer dan de helft (52%) van de deelnemers is er bij hun dagbestedingsproject de mogelijkheid om je te ontwikkelen tot ervaringsdeskundige. Volgens ongeveer een kwart van de deelnemers (24%) is deze mogelijkheid er niet en eenzelfde aandeel (24%) weet niet of deze mogelijkheid er wel of niet is.

De deelnemers volgens wie er mogelijkheden zijn op hun locatie om je tot ervaringsdeskundige te ontwikkelen, zeggen vaak dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de deelnemer zelf ligt. Die deelnemer moet het bijvoorbeeld zelf willen, of dat in ieder geval melden, en de keuze maken om hierin moeite en tijd te steken. Hiernaast wordt vaak genoemd dat deze mogelijkheid er is doordat deelnemers een opleiding tot ervaringsdeskundige kunnen volgen. Ook noemen meerdere deelnemers dat de inzet van ervaringsdeskundigheid gestimuleerd wordt door de begeleiding of dat deze mogelijkheid er is doordat ze zelf hun eigen ervaringen kunnen vertellen. De antwoorden van deelnemers die die mogelijkheid niet ervaren lopen uiteen, vaker wordt genoemd dat dit het nog niet ter sprake is gekomen of dat zij hierin geen interesse hebben.

Meerderheid vindt dat begeleiders deelnemers stimuleren ervaringsdeskundige kennis en vaardigheden in te zetten

Bijna twee derde (64%) van de deelnemers is van mening dat begeleiders deelnemers stimuleren hun ervaringsdeskundige kennis en vaardigheden in te zetten. Bijna twee op de tien (18%) vindt niet dat begeleiders dit stimuleren en een vergelijkbaar aandeel (19%) weet het niet. De deelnemers die van mening zijn dat begeleiders hen hierin stimuleren geven aan dat dit vooral gebeurt door met elkaar te praten en overleggen. De antwoorden van deelnemers die vinden dat begeleiders dit niet stimuleren lopen uiteen, enkele deelnemers geven aan dat niet van de inzet ervaringsdeskundigheid weten of dat de begeleiders dit aan de deelnemers overlaten.

Deelnemers hebben inspraak in het reilen en zeilen van het dagbestedingsproject

Bijna drie kwart (72%) van de deelnemers ervaart dat zij inspraak hebben in hoe het er binnen het dagbestedingsproject aan toegaat. Twee op de tien vindt dat deelnemers geen inspraak hebben. 8 procent weet het niet. De deelnemers die inspraak ervaren zeggen het vaakst dat dit vormt krijgt door vergaderingen. Ook geven deelnemers relatief vaak aan dat zij inspraak ervaren door de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen, bijvoorbeeld in het soort werk dat zij doen op de dagbesteding. Daarnaast geven meerdere deelnemers aan dat zij door zelf hun mening te geven, of dat hier actief naar wordt gevraagd, inspraak kunnen uitoefenen. Een cliëntenraad wordt maar een enkele keer genoemd door deelnemers.

Deelnemers ondersteunen elkaar

Een ruime meerderheid (88%) vindt dat deelnemers elkaar ondersteunen binnen de dagbesteding. Dit gebeurt volgens deelnemers het vaakst door elkaar te helpen/bij te staan op vooral persoonlijke vlak, zoals met verslavingsproblemen. Maar ook werk gerelateerde ondersteuning of praktische ondersteuning worden genoemd. Daarnaast noemen veel deelnemers ondersteuning in de vorm van praten met en luisteren naar elkaar. *'Dat er een altijd een luisterend oor is,'* aldus een deelnemer. Enkele deelnemers (7%) vinden niet dat deelnemers elkaar ondersteunen of weten het niet (5%). Zij geven hiervoor uiteenlopende redenen, bijvoorbeeld *'ik ga mijn eigen gang'* of *'niemand luistert naar iemand anders'*.

Begeleiders stimuleren dat deelnemers elkaar ondersteunen

Zeven van de tien deelnemers (71%) vinden dat de begeleiders stimuleren dat deelnemers elkaar ondersteunen. Een minderheid van 13 procent ervaart niet dat begeleiders stimuleren dat deelnemers elkaar ondersteunen.

Op weinig locaties ex-deelnemers of ervaringsdeskundigen als betaald medewerker

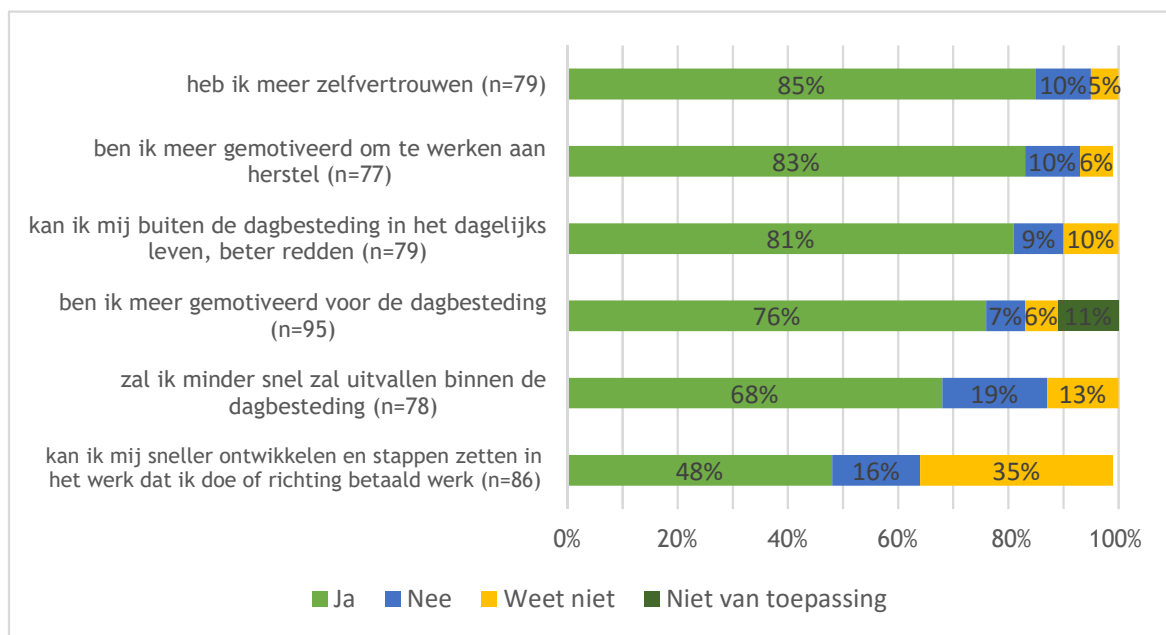
Bijna de helft (44%) van de deelnemers zegt dat er geen ex-deelnemers of ervaringsdeskundigen zijn die de stap zetten naar betaald medewerker bij de dagbesteding. Volgens ongeveer een derde (36%) zijn er wel ex-deelnemers of ervaringsdeskundigen die betaald medewerker zijn. Twee op de tien weet het niet.

3.7 Effecten van de inzet van ervaringsdeskundigheid

Volgens de deelnemers heeft de ervaringsdeskundigheid veel positieve effecten. De grootste opbrengsten zijn toegenomen zelfvertrouwen (85%), groeiende motivatie om te werken aan herstel (83%) en meer capaciteiten om zich buiten de dagbesteding in het dagelijks leven te kunnen redden (81%). Een meerderheid is door inzet ervaringsdeskundigheid naar eigen zeggen meer gemotiveerd voor de dagbesteding (76%) en denkt hierdoor minder snel uit te vallen (68%). Een aanzienlijk kleiner deel (48%) van de deelnemers denkt zich door de inzet van ervaringsdeskundigheid sneller te kunnen ontwikkelen en sneller stappen te kunnen zetten richting betaald werk.

Deelnemers van sociale firma's (11 van de 15) lijken vaker dan die bij de reguliere dagbestedingsprojecten (27 van de 64) te ervaren dat de inzet van ervaringsdeskundigheid bij hen zorgt voor een snellere ontwikkeling en het sneller stappen kunnen zetten in het werk dat zij doen of richting betaald werk.

Figuur 4: Door de inzet van ervaringsdeskundigheid op mijn dagbestedingslocatie...



3.8 Conclusies

Zelfsturing

De overgrote meerderheid van de deelnemers vindt dat er sprake is een grote of redelijke mate van zelfsturing binnen de dagbesteding. Zelfsturing betekent dat zij vrije keuze hebben in het soort werk dat zij doen, zelfstandigheid krijgen, een eigen invullen aan het werk kunnen geven en zelf beslissingen kunnen nemen bij de uitvoering. Ook hecht het overgrote deel van de deelnemers grote waarde aan zelfsturing en zijn zij tevreden over de mate van zelfsturing die zij krijgen. Ze krijgen vrijheid en kunnen eigen keuzes maken. De meeste deelnemers hebben geen wensen ten aanzien van de zelfsturing; zij vinden het goed zoals het nu gaat. Een kwart zou wel graag meer zelfsturing willen, zij zouden graag meer beslissingen zelf willen nemen in het soort werk dat zij doen en in de wijze van uitvoering daarvan.

De overgrote meerderheid van de deelnemers geeft aan dat zij voorafgaand aan de dagbesteding keuze hadden bij welk dagbestedingsproject zij terecht zouden komen. Eveneens een meerderheid, maar een iets minder groot deel van de deelnemers, hadden invloed op hoe de dagbesteding er vervolgens voor hen zou uitzien. Tijdens het dagbestedingstraject ervaren deelnemers de meeste keuzevrijheid in de doelen en wijze van uitvoering activiteiten. Iets minder keuzevrijheid ervaren zij in het aantal te volgen dagdelen. De begeleiders stimuleren de deelnemers om zelf keuzes te maken door hen zelf te laten kiezen wat ze willen doen, vrijheid en verantwoordelijkheid te geven en met hen hierover in gesprek te gaan.

Gedurende het traject kunnen deelnemers activiteiten doen die bijdragen aan de eigen ontwikkeling, volgens driekwart van de deelnemers stimuleert de begeleiding dit ook. Ook ervaren de deelnemers invloed op de uitvoering van de activiteiten en medeverantwoordelijkheid voor onderdelen van het project.

Veelal wordt het dagbestedingstraject met de begeleider geëvalueerd, maar bij een derde van de deelnemers is er geen sprake van evaluatie samen met de begeleider. Ander minpunt is dat niet altijd is duidelijk wat er met de uitkomsten van de evaluatie wordt gedaan.

Zelfsturing is belangrijk en heeft volgens de overgrote meerderheid van de deelnemers de volgende positieve effecten: toegenomen zelfvertrouwen, groeiende motivatie om te werken aan herstel, meer motivatie voor de dagbesteding en betere mogelijkheden om jezelf ook buiten de dagbesteding in het dagelijks leven te redden. Driekwart denkt door zelfsturing minder snel uit te vallen. Een kleiner deel,

namelijk de helft van de deelnemers denkt zich door zelfsturing sneller te kunnen ontwikkelen en sneller stappen te kunnen zetten in het werk dat hij/zij doet of richting betaald werk.

Inzet ervaringsdeskundigheid

We kunnen concluderen dat de meeste deelnemers vinden dat er voldoende inzet is van ervaringsdeskundigheid op hun dagbestedingslocatie. Bij deze inzet gaat het vooral om ervaring met verslaving of in het werk bij de dagbesteding. Het overgrote deel van de deelnemers van de dagbesteding hecht een grote waarde aan de inzet van ervaringsdeskundigheid en is tevreden over hoe dit nu op hun locatie gaat. Zij zijn vooral tevreden omdat zij hierdoor leren van de ervaringen van de andere deelnemers, ervaringsdeskundigen hen stimuleren om met het middelen gebruik te stoppen en zij bij andere ervaringsdeskundigen makkelijker hun verhaal kwijt kunnen. Een kwart zou graag meer inzet van ervaringsdeskundigheid willen; bij de begeleiding, een ervaringsdeskundige die met mensen praat of een voorbeeldfunctie vervuld om te stoppen met het middelen gebruik.

De helft van de deelnemers vinden dat de begeleiders stimulerend zijn naar de deelnemers om hun ervaringsdeskundige kennis en vaardigheden in te zetten. De andere helft vindt dat er op hun locatie te weinig mogelijkheden zijn om te je te ontwikkelen tot ervaringsdeskundige of zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden. Deelnemers ondersteunen elkaar binnen de dagbesteding, door elkaar te helpen op vooral persoonlijk vlak of in het werk. De helft van de deelnemers geeft aan dat er geen ex-deelnemers of ervaringsdeskundigen zijn die als betaald medewerker werkzaam zijn binnen het project. Deelnemers ervaren inspraak in het reilen en zeilen van het dagbestedingsproject, door vergaderingen, de mogelijkheid om zelf beslissingen te geven of doordat zij hun mening kunnen geven.

De inzet van ervaringsdeskundigheid heeft volgens de overgrote meerderheid van de deelnemers de volgende positieve effecten: toegenomen zelfvertrouwen, groeiende motivatie om te werken aan herstel, meer capaciteiten om jezelf ook buiten de dagbesteding in het dagelijks leven te redden. Een kleinere groep, maar nog steeds een meerderheid denkt dat zij door de inzet van ervaringsdeskundigheid meer gemotiveerd zijn voor de dagbesteding en minder snel. De helft van de deelnemers denkt zich door de inzet van ervaringsdeskundigheid sneller te kunnen ontwikkelen en sneller stappen te kunnen zetten in het werk dat hij/zij doet of richting betaald werk.

4 *Onderzoek onder de projectleiders*

4.1 *De deelnemende projectleiders*

Om er voor te zorgen dat het perspectief van de aanbieders vertegenwoordigd is binnen het onderzoek, zijn vier groepsgesprekken georganiseerd met de projectleiders van de geselecteerde dagbestedingsprojecten. De projectleiders ontvingen een uitnodiging per email voor het groepsgesprek en zijn na gebeld door een medewerker van het Verwey-Jonker Instituut. Indien een projectleider niet bij het groepsgesprek aanwezig kon zijn, is gekeken of deze projectleider aan een van de andere groepsgesprekken kon deelnemen. Twee projectleiders (van drie dagbestedingsprojecten) zijn telefonisch geïnterviewd, omdat zij niet bij een van de groepsgesprekken aanwezig konden zijn. In totaal namen de projectleiders van 19 projecten aan een groepsgesprek of telefonisch interview deel. Zie [bijlage 5](#) voor een overzicht van deze dagbestedingsprojecten.

Het gesprek met de projectleiders is gehouden aan de hand van een topiclijst. Deze is gebaseerd op de evaluatiecriteria: Hebben de aanbieders datgene wat zij in de offertes hebben beloofd ook daadwerkelijk gerealiseerd? En in hoeverre is er sprake van een verhoging van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid? We vroegen de aanbieders ook naar de werkzame elementen, belemmerende factoren, mogelijkheden voor verbetering en de effecten van zowel zelfsturing als de inzet van ervaringsdeskundigheid.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid eerst afzonderlijk besproken.

4.2 *Zelfsturing op de dagbestedingslocaties*

Hieronder komt aan bod wat er volgens de projectleiders wordt gedaan aan zelfsturing op de dagbestedingslocaties. Voordat het groepsgesprek of interview plaatsvond, vulden de projectleiders van 17 projecten een korte vragenlijst in, waarbij zij per evaluatiecriterium aangaven of dit wel of niet gedaan wordt op hun dagbestedingslocatie. In bijlage 4 vindt u hiervan een overzicht. In het groepsgesprek zijn we nader op elk evaluatiecriterium ingegaan.

Keuze aan dagbestedingsprojecten

Alle projectleiders geven aan dat er keuze is aan dagbestedingsprojecten op het moment dat een klantmanager van WPI of een hulpverlener van de opvang met een cliënt de mogelijkheid tot dagbesteding bespreekt. Er is volgens de projectleiders een breed aanbod aan dagbestedingsprojecten en de cliënt geeft zijn voorkeur aan in dit gesprek met de hulpverlener, zoals een klantmanager van WPI.

Deelnemers hebben invloed op de vormgeving van hun traject

Volgens alle projectleiders heeft de cliënt voor aanvang van de dagbesteding (wanneer een hulpverlener de mogelijkheid tot dagbesteding met de cliënt bespreekt) invloed op de vormgeving van zijn traject.

Bij de aanbieders wordt allereerst een intake gedaan met de potentiële deelnemer, waarbij zij samen nagaan welke dagbestedingslocatie de voorkeur heeft van de deelnemer. Bij bijvoorbeeld Landszijde inventariseert de zorgcoördinator de behoeftes van de cliënt: *'Ze kunnen zelf aangeven of ze een grote of kleine boerderij willen, of ze met paarden willen werken of niet etc.'*

Volgens de projectleiders kunnen potentiële deelnemers vervolgens de dagbestedingslocaties bezoeken om te zien of hier werken hen wat lijkt. Een projectleider zegt hierover: *‘Dan kan iemand kijken bij een project en vertellen de mensen die daar werken wat ze doen. Mogelijke deelnemers kunnen zich zo een beeld vormen. Als er plaats is, is in principe alles mogelijk en kan iemand hier werken.* Een begeleider van een zorgboerderij geeft aan: *‘Als ze komen kijken bij ons op de boerderij, dan laten we zien wat we doen. Dan is de keuze bij de cliënt of hij bij ons komt of ergens anders aan de slag gaat. Op de boerderij is dan nog een keuze in wat ze willen doen. Ze kunnen aan verschillende projecten meewerken.’* Een projectleider merkt op dat ze soms ook snuffelstages aanbieden: *‘We proberen altijd affiniteit te vinden bij een deelnemer. Dan is er de meeste draagkracht om het project uit te voeren. Bijvoorbeeld door een snuffelstage. Als het niet bevalt, kan degene daarna ergens anders voor kiezen. Keuze hierin is een voorwaarde voor slagen van het project.’*

Als iemand op een dagbestedingslocatie aan de slag gaat, is er meestal nog keuze in wat voor soort werkzaamheden iemand kan uitvoeren. De keuzevrijheid wordt hierbij echter wel beperkt door wat een deelnemer kan en de mogelijkheden die een locatie te bieden heeft. Ook houden de projectleiders rekening met veiligheidsaspecten. De projectleider van fietsenmakerijen projecten zegt: *We hebben naast de fietswerkplaats ook de fietsdienst. Deze bestaat uit het fietsdepot beheren, fietsen registreren et cetera. Het is net wat ze willen, je hoeft niet te kunnen sleutelen, je kan ook alleen maar banden vervangen. Alleen als iemand een onrealistisch beeld heeft en hierbij denkt dat hij alles kan, dan overleggen we daarover.’* Een projectleider van een zorgboerderij zegt: *‘Iets wat niet kan is trekker rijden. Er zijn jongens die dat graag willen, maar dat is niet verantwoord en mag gewoon niet. Ze snappen dat wel, maar de trekker blijft aantrekkelijk.’*

De deelnemers op sommige dagbestedingslocaties hebben ook de keuzemogelijkheid of ze liever alleen willen werken of in een groep. Een projectleider van een zorgboerderij zegt hierover: *‘Met de rondleiding vertel ik altijd dat er de mogelijkheid is om zelfstandig of in een groep te werken. Bij de werkbegeleider kunnen ze zelf aangeven of ze een klote dag hebben en zelfstandig willen werken, of dat ze een goede dag hebben en in een groep willen werken.’*

Deelnemers hebben binnen bepaalde grenzen keuze in het aantal te volgen dagdelen

De projectleiders geven aan dat de deelnemers beperkt keuze hebben in het aantal te volgen dagdelen. Het aantal uren dat iemand bij de dagbesteding kan werken, is namelijk gekoppeld aan wat iemand maximaal mag bijverdienen naast een uitkering. Hierdoor mogen de deelnemers maar maximaal vier of vijf dagdelen werken. Wanneer iemand meer wil werken op de dagbestedingslocatie dan is dit op de meeste plekken wel mogelijk, maar dan wel op vrijwillige basis en zonder vergoeding. De projectleiders geven aan dat het geregeld voorkomt dat deelnemers meer dan het maximaal aantal van vijf dagdelen willen werken en dat dit voor het functioneren van een aantal van hen ook beter zou zijn. Een projectleider zegt: *‘Je haalt met dagdelen scherpe kantjes van de dag eraf. Te weinig dagdelen betekent meer risico. Veel zouden graag 4 dagen gewoon willen werken.’ ‘Ze willen echter wel waardering voor wat ze doen, vandaar dat de vergoeding belangrijk is’,* voegt een andere projectleider hieraan toe.

Voor sommige deelnemers aan de dagbesteding is er een minimum aantal uren dat zij moeten werken, afhankelijk van wat de dagbestedingslocatie afsprekt met de deelnemer. Ook zijn er dagbestedingslocaties waar een minimum van twee dagdelen geldt, dit is bijvoorbeeld zo bij fietswerkplaatsen en sommige zorgboerderijen. Op veel van de zorgboerderijen kunnen mensen geen dagdelen werken, maar alleen volledige dagen. Een projectleider van een zorgboerderij vertelt dat zij mensen ophalen met bussen: *‘Als je kiest voor een halve dag betekent dit dat ze met eigen vervoer terug naar huis moeten.’*

Deelnemers hebben keuze in de doelen van de dagbesteding, verwijzers bepalen ook

Wanneer een cliënt bij een dagbestedingslocatie aan de slag gaat, heeft hij of zij keuze in de doelen van zijn of haar dagbesteding. Tijdens het intake gesprek op de dagbestedingslocatie worden de doelen met de deelnemer besproken. Deze doelen zijn in twee typen onder te verdelen. Ten eerste in doelen die te maken hebben met het opdoen van vaardigheden in het werk zelf, zoals een betere klusjesman worden of beter leren schilderen. Deze doelen hangen dus al samen met het type dagbesteding waarvoor een deelnemer kiest. Ten tweede betreft het hier doelen op het gebied van werkneemersvaardigheden, zoals samen kunnen werken met anderen of op tijd komen. De doelen worden vervolgens vastgelegd in een plan. Een projectleider van een zorgboerderij zegt hierover: *‘Dat staat in*

het startfunctioneringsplan. De doelen zijn vaak algemeen; structuur, op tijd komen, omgangsvormen zoals leren afbellen, contact maken, samenwerken, of alleen roken op de plekken dat het mag.' Een projectleider van een zorgboerderij zegt: 'Ik probeer altijd een doel te stellen met de mensen. Soms is daar een subdoel voor nodig binnen een bepaald tijdsbestek. We gaan binnen 3 maanden die vaardigheden proberen te bereiken. Deze doelen hangen op een centrale plek, waar ze het zelf kunnen inzien.'

Een projectleider van het Leger des Heils vertelt dat ze bij deze aanbieder herstelgericht zijn gaan werken bij de dagbesteding. Hierbij worden deelnemers uitgedaagd om zelf hun doelen te toetsen en eventueel bij te stellen. 'Bijvoorbeeld als iemand de droom heeft om straaljagerpiloot te worden, wordt er stap voor stap gekeken wat er nodig is. Zo wordt vanzelf duidelijk dat dat niet realistisch is voor de cliënt zelf, omdat hij het zelf gaat uitzoeken. Dan komen er misschien wel andere opties boven drijven zoals werken op Schiphol, als schoonmaker. Zo helpen we ze stap voor stap om na te denken.'

Naast de deelnemer zelf, bepalen de verwijzers soms ook (voor een deel) de doelen van iemands dagbesteding. Een projectleider zegt hierover: 'Eens per jaar maken we een ontwikkelplan. Dat evalueer je en stel je elk jaar bij. Iemand bepaalt zelf de doelen. Daar vraag je concreet naar. De laatste tijd komen verwijzers veel mee en die brengen zelf een doel mee. Bijvoorbeeld 'betere sociale contacten'. Of DWI zelf die vindt dat iemand moet komen werken, bijvoorbeeld met een top600 persoon. Dat zijn de lastigste projecten. Je ziet al van tevoren dat het niet gaat lukken, iemand moet zelf gemotiveerd zijn.'

Deelnemers hebben beperkte vrijheid in de uitvoering van de activiteiten

Een deelnemer aan de dagbesteding heeft meestal voor een beperkt deel invloed op de wijze van uitvoering van de activiteiten. Er is dus sprake van zelfsturing binnen bepaalde kaders. Een beperkende factor is dat het werk bij sommige aanbieders op een beperkt aantal manieren uit te voeren is. Een projectleider zegt hierover: 'Het papierprikken dat bij de veegploeg gebeurt kan niet op veel verschillende manieren. De routes die ze lopen kunnen ze ook niet zelf bepalen want dat moet in overleg met de gemeente.' Een projectleider van een zorgboerderij vertelt: 'Als de paarden naar het weiland moeten, dat moet gewoon gebeuren. In de tuin hebben ze wel veel eigen inbreng. We bespreken wat we gaan zaaien en kopen, daar beslissen ze in mee. Of ze pepers of paprika's of tomaten willen zaaien, dat vinden ze allemaal leuk.'

Wanneer een bepaald product moet worden opgeleverd waaraan strenge eisen worden gesteld, is de ruimte voor zelfsturing eveneens beperkt. Dit is bij de sociale firma's, die een deel van hun omzet uit de markt halen en de horeca, vaak het geval. Een projectleider zegt: 'We maken bepaalde producten en het moet tot bepaalde resultaten leiden. We staan open voor suggesties, maar het eindproduct moet aan bepaalde voorwaarden voldoen. De eigen wijze van invulling is hierdoor beperkt.' Een andere projectleider zegt: 'In een horecabedrijf kan dat niet, want je hebt aan bepaalde eisen te voldoen. Je kan de broodjes een keer anders neerleggen, maar dat is het. We beslissen elke dag wat er de dag eraan gemaakt wordt, dat doen ze met elkaar.'

Deelnemers kunnen activiteiten doen die bijdragen aan hun ontwikkeling

De projectleiders geven aan dat deelnemers activiteiten kunnen doen die bijdragen aan hun ontwikkeling. Deelnemers kunnen specifieke kennis en vaardigheden opdoen door de dagbestedingsactiviteiten. Een projectleider van een zorgboerderij zegt hierover: 'De mensen die koken in de keuken leren daar echt koken. Dat is wel een ontwikkeling. Het werken in de tuin kan zich ook ontwikkelen, na een half jaar snappen ze hoe het werkt. Dan komen ze vrolijk naar de boerderij.' Enkele projectleiders geven aan dat deelnemers soms een opleiding kunnen doen. Bij Magis zijn er bijvoorbeeld opleidingen (zoals de opleiding sociale hygiëne) voor bepaalde groepen deelnemers, bijvoorbeeld vanuit de penitentiaire inrichting. Ze kijken dan of hier ook andere deelnemers van de dagbesteding aan deel kunnen nemen.

De begeleiding stimuleert activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling van de deelnemers

De projectleiders geven aan dat de begeleiding de deelnemers stimuleert dagbestedingsactiviteiten te doen die aansluiten bij hun ontwikkeling. De deelnemers beginnen met eenvoudige klussen die langzaam moeilijker worden. Een projectleider van een zorgboerderij zegt hierover: 'Ze beginnen bijvoorbeeld met de paarden buiten zetten. In eerste instantie lopen ze met elkaar mee, en langzaam laat je iemand dat in z'n eentje doen. Bij de een duurt het langer dan bij de ander, maar ze vinden het leuk.' Verder melden de projectleiders dat ze inhaken op de leerdoelen die iemand

eerder heeft gesteld en hierop inzetten. Een projectleider zegt: *‘De koks en de mensen in de vergaderkamers kijken wat iemand kan. We geven ze complimenten en ze worden uitgedaagd om hun grenzen te verleggen. Maar we hebben ook een man die psychisch niet in orde is en die vindt het prima om de hele dag te strijken.’* Kortom, niet alle deelnemers hebben behoefte aan zelfontwikkeling, aldus de projectleiders. Een projectleider van een zorgboerderij vertelt: *‘Een grote groep vindt het prima. Het maakt ze niet zo veel meer uit en ze zijn niet nog op zoek naar nieuwe levensdoelen.’*

De deelnemers hebben directe invloed op de uitvoering van het werk

Volgens de projectleiders hebben de deelnemers directe invloed op de uitvoering van het werk, maar wel binnen de vastgestelde kaders waarbinnen het werk uitgevoerd moet worden. Een projectleider van een zorgboerderij zegt: *‘Bij ons in de keuken mogen ze bijvoorbeeld zelf een salade en saus bedenken. Daar voegen ze eigen ideeën aan toe. Maar op de inpakafdeling moet er gewoon 250 gram tomaten in een bakje, dus daar is geen invloed op de wijze van uitvoering.’* Een andere projectleider merkt op: *‘Als iemand een idee heeft en het is een goed idee dan nemen we het over’.*

De helft van de dagbesteding projecten zijn (gedeeltelijk) cliënt-gestuurd

Volgens de projectleiders hebben bij ongeveer de helft van de projecten de deelnemers de leiding over onderdelen van het dagbestedingsproject. De fietswerkplaatsen zijn cliënt-gestuurd. De manager is niet altijd aanwezig en een ervaringsdeskundige heeft de leiding. Ook op andere dagbestedingslocaties hebben deelnemers de leiding over onderdelen van de dagbesteding. Vaak komt dit op een informele manier tot stand. Een projectleider van een zorgboerderij: *‘Bij de paarden heeft er één man de leiding, in de keuken heeft ook iemand de leiding. Je moet het nog steeds een beetje sturen, want hij doet nog steeds veel te veel water in de pan. Maar hij heeft wel de leiding over het schillen en snijden van de aardappels en stuurt anderen daarin aan. Hij is begonnen met kookwerk en vond het leuk. Mensen gingen helpen en accepteren dat hij de leiding heeft over het koken’.* Een andere projectleider geeft zelfs expliciet aan dat het niet goed is om een formele leider aan te wijzen: *‘Soms gaan ze met grotere teams naar een klus. Er is niet één persoon extra verantwoordelijk, d.w.z. er is geen voorman. Een voorman is namelijk vaak een tiran. Met die macht en verantwoordelijkheid is er gedoe. Iemand neemt vanzelf de leiding. Het moet gaan via een natuurlijke manier, het is ook meer sturing dan leiding. Anders wordt iemand opeens een soort werkbegeleider en dat moet niet.’* Een projectleider merkt op dat veel haalbaar is, zolang je maar wel zorgt voor de goede voorwaarden: *‘Niet mensen het maar in hun mik douwen en zeggen ‘je redt het er maar mee’. Als begeleider zelf de eindverantwoordelijkheid houden is ook belangrijk. Als je mensen gaat overvragen, kunnen mensen afhaken of terugvallen.’*

Andere projectleiders geven juist aan dat ze het niet wenselijk vinden wanneer deelnemers de leiding krijgen over onderdelen van de dagbesteding. *‘Je krijgt dan scheve gezichten bij ons. Dat klopt niet en dat werkt niet’*, zegt een projectleider van een zorgboerderij. Een volgende projectleider verwoordt dit als volgt: *‘Iedereen heeft een eigen verantwoording. Niemand zegt ik doe dit, jij doet dat. Dat heb ik met veel moeite eruit gehaald. Iedereen heeft zijn eigen onderdelen. Ik ben verantwoordelijk.’*

Begeleiders ondersteunen de zelfsturing van de deelnemers

De begeleiders van de dagbestedingslocaties ondersteunen de zelfsturing van de deelnemers, aldus alle projectleiders. Een projectleider vertelt dat ze dit doen door te praten en te evalueren: *‘Soms laat je ze ook los. En dan kijk je hoe de dag loopt.’* Bij de meeste dagbestedingsprojecten neemt de ruimte die de deelnemers van de begeleiders krijgen voor zelfsturing toe naarmate zij meer ervaring krijgen. Een projectleider vertelt: *‘Bij het maken van een deur is niet veel zelfsturing. In het begin zet je gereedschap klaar. En daarna geef je minder strakke opdrachten. Op die manier zijn ze steeds meer verantwoordelijk voor een eigen klus. Bijvoorbeeld er moeten drie stoelen gemaakt worden. Hoe gaan jullie dat doen? Dan maken zij zelf de tekeningen.’*

Een andere projectleider geeft aan dat het ook voor het dagbestedingsproject zelf veel oplevert wanneer de begeleiders zelfsturing ondersteunen: *‘Hoe meer je mensen zelf leert te beslissen, hoe goedkoper het uiteindelijk wordt. Je moet wel, anders wordt je gek van alle onzinnige vragen. Het is zinvol om mensen dingen zelf te laten uitzoeken en hun verantwoordelijkheden te laten nemen.’*

Bij een derde van de projecten wordt niet samen met de deelnemer geëvalueerd

Volgens de projectleiders van twee derde van de projecten evalueren de deelnemers hun eigen traject. Bij de andere projecten evalueert een medewerker.

De projectleiders vertellen dat er verschillende officiële evaluatiemomenten zijn. De evaluatie voor de gemeente en vaak ook een eigen evaluatie. Een projectleider: *'Het kan op twee manieren, evalueren volgens de criteria van de gemeente of evalueren met de cliënt zelf. Wij leggen meer belang bij het laatste. We bespreken hoe diegene erin staat en wat goed en minder goed gaat. Dat gebeurt 1x per jaar.'*

Hiernaast vindt veel van de evaluatie op een minder formele manier plaats in gesprekken tussen door met de deelnemers van de dagbesteding. Een projectleider: *'Als het goed is wordt het met de trajectbegeleider besproken, 2x per jaar. Er is het vastlegmoment, maar gedurende het hele jaar door heb je gesprekken, dat werkt beter. Daarin heeft de cliënt zelfsturing want hij kan zelf aangeven wat hij wel en niet wilt.'* De projectleider van fietswerkplaatsen vertelt: *'Het verschilt, maar meestal spreek ik ze tussendoor. Als je met ze gaat zitten hebben ze al snel zoiets van 'wat moet je?' Ze zijn niet van het formele overleg, maar meer een informeel praatje tijdens het werk.'*

Enkele projectleiders merken op dat de cliënten vaak geen zin hebben om te evalueren. Een projectleider van een zorgboerderij drukt dit als volgt uit: *'Degenen die geen zin meer hebben willen werken en verder met rust gelaten worden. Als ze weten dat er een evaluatie gaat plaatsvinden dan komen ze gewoon niet.'*

Er wordt iets gedaan met de resultaten van deze evaluatie

Volgens de projectleiders wordt er iets gedaan met de resultaten van de evaluatie. Veel vertellen zij hier echter niet over. Een projectleider zegt: *'Er wordt teruggekomen op de doelen. Het is ook een soort check of je bij ons in loondienst kunt komen. Bij de gemeente doet niemand daar iets mee.'* Een andere projectleider zegt: *'Ja, eens in de zoveel tijd vind er een gesprekje plaats met de opdrachtgever en de cliënt, om te kijken welke stapjes zijn gemaakt in relatie tot leerdoelen en de ontwikkeling van de persoon zelf.'* Een volgende projectleider merkt op dat er meer gedaan zou kunnen worden met de resultaten van evaluatie, hier zouden consequenties aan verbonden moeten worden: *'Er moet een stok achter de deur komen. Nu is dagbesteding vrijwillig, en als iemand niet komt; jammer maar helaas. In mijn ogen is het veel te vrijblijvend. Mensen roepen 'ik heb recht op een uitkering' en dan zeg ik 'dus het is je plicht om iets terug te doen'.*

4.3 Zelfsturing: Bevorderende en belemmerende factoren, verbeteringen en effecten

We bespreken hieronder achtereenvolgens of de zelfsturing is toegenomen, de bevorderende en belemmerende factoren, verbetermogelijkheden en de effecten van zelfsturing volgens de projectleiders.

Zelfsturing niet veranderd dankzij de pilot

De projectleiders geven aan dat er sinds de pilot geen sprake is van een verandering in de mate van zelfsturing. Kanttekening hierbij is dat de gemeente Amsterdam bij toekenning van de gelden voor de pilot ook juist die aanbieders heeft geselecteerd die (mogelijk al) werken met en aan zelfsturing. Over het algemeen zijn zij niet anders gaan werken. Wel vinden sommige projectleiders dat de zelfsturing bij de deelnemers van hun dagbestedingsproject over de tijd is toegenomen. Een projectleider vertelt: *'Bij ons is zelfsturing toegenomen. De mensen die bij mij in de dagbesteding zitten komen uit een moeilijke groep, alcoholisten en degenen die zorg mijden. De deelnemers hebben nu zelf een subsidie aangevraagd voor houtprojecten.'* Anderen vinden dat de mate van zelfsturing stabiel is gebleven: *'Er zijn een aantal individuen die verantwoordelijkheid nemen. Dat zijn ook de trekkers van de anderen. Er is niet perse een toename. Er zijn er namelijk altijd maar een paar die dat kunnen. De rest moet gestuurd worden. Sommige moet je achter hun voddens zitten',* aldus een projectleider.

Wat werkt?

Wanneer je meer zelfsturing in de dagbesteding wil zijn er volgens de projectleiders verschillende handelingsperspectieven. Zij noemen: de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de deelnemer leggen; niet overvragen; taken moeten haalbaar zijn; structuur aanbrengen; cliënten eerst dingen

leren en dan laten zwemmen; deelnemers successen laten behalen; in ze geloven; de deelnemers als gewone mensen behandelen; positieve bevestiging geven (van een schouderklopje groeit iemand meer dan van extra geld). Door de projectleiders van de zorgboerderijen wordt aangegeven dat continuïteit werkt, het is belangrijk dat deelnemers meer dan twee dagen kunnen komen werken. *‘Als ze meer dagen kunnen komen is het rustiger in hun leven. Op de dagen dat ze niet naar dagbesteding komen, komen ze meer verkeerde mensen tegen. Dat stukje stabiliteit op de zorgboerderij missen ze dan. Eén iemand zien we helemaal niet meer, de ander wankelt ook en dat is sinds het allemaal teruggedraaid is.’*

Wat werkt niet?

De projectleiders noemen twee belangrijke zaken waardoor zelfsturing soms niet werkt. Ten eerste ‘dwang en drang’, ofwel mensen die vanuit DWI worden gestuurd en aan de dagbesteding deel moeten nemen omdat ze anders gekort worden op hun uitkering. Ten tweede heeft dit met de doelgroep zelf te maken. Zelfsturing is niet voor alle cliënten mogelijk, sommigen hebben een erg laag niveau of zijn erg beschadigd. Een projectleider zegt: *‘Er zijn er 1 of 2 die je altijd aan de hand moet nemen. Die zijn beschadigd. Die hebben meer begeleiding nodig.’* Hiernaast noemen de projectleiders belemmerende factoren om de cliënt heen, zoals verslaving en schulden.

Hoe kan de zelfsturing verder verbeterd worden?

De projectleiders noemen enkele suggesties voor verdere verbetering van zelfsturing:

- Mensen naar een opleiding laten gaan.
- Meer zelfgemaakt producten verkopen. Wanneer producten niet direct in opdracht van derden gemaakt worden, is er meer vrijheid om te bepalen hoe producten eruit gaan zien en kan de aanbieder van dagbesteding ook diversiteit in de uitvoering van een project brengen.
- Blijvende aandacht voor zelfsturing: *‘Je moet nooit zeggen dat je het heel goed doet. Blijvende aandacht ervoor houden. Dat moet voorop staan. Als wij nieuwe werkbegeleiders aannemen, dan wijzen we op het belang van zelfsturing.’*

Meer zelfsturing gewenst op de dagbestedingslocaties

Het merendeel van de projectleiders zou het liefst meer zelfsturing willen op de dagbesteding. Wel merken een aantal projectleiders hierbij op dat dit binnen de mogelijkheden van de deelnemers moet blijven: *‘Als iemand het gewoon niet kan, moet je het niet eisen’*, aldus een projectleider. Ongeveer een derde geeft aan dat er genoeg zelfsturing is, omdat de deelnemers beperkte mogelijkheden hebben of dat zelfsturing bedrijfseconomisch niet wenselijk is: *‘Anders kan een productiebedrijf niet samen met de zorg’*, zegt een projectleider van een zorgboerderij. Verder geven een aantal projectleiders aan dat zelfsturing belangrijk is en zeker geen vrijblijvendheid voor de deelnemers.

Effecten

De projectleider geven aan dat zelfsturing veel positieve effecten oplevert, namelijk:

- Meer eigenwaarde.
- Een beter zelfbeeld.
- Meer vertrouwen.
- Zelfinzicht.
- Zelfrespect.
- Meer onafhankelijk kunnen functioneren/zelfredzaamheid.
- Motivatie en betrokkenheid.
- Initiatief.
- Meer belastbaarheid.
- Mensen zien meer mogelijkheden.
- Mensen worden socialer.
- Mensen worden weerbaarder.
- Je goed voelen.
- Het gevoel hebben van belang te zijn/ze voelen zich nuttig.
- Veel uitmaken van maatschappij.
- Verborgene talenten die terugkomen.
- Trots kunnen zijn op zichzelf.

4.4 Inzet van ervaringsdeskundigheid op de dagbestedingslocaties

Hieronder bespreken we hoe ervaringsdeskundigheid volgens de projectleiders wordt ingezet op de dagbestedingslocaties. Voordat het groepsgesprek of interview plaatsvond, vulden de projectleiders van 17 projecten een korte vragenlijst in, waarbij zij per evaluatiecriterium aangaven of dit wel of niet gedaan wordt op hun dagbestedingslocatie. In bijlage 4 vindt u hiervan een overzicht. In het groepsgesprek zijn we nader op elk evaluatiecriterium ingegaan.

Voor slechts enkele deelnemers is een opleiding tot ervaringsdeskundige mogelijk

Volgens de projectleiders van ongeveer twee derde van de dagbestedingslocaties is er de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering van ervaringsdeskundigen. Een projectleider vertelt dat Roads een expertisepunt ervaringsdeskundigheid heeft waar ze informatie geven en trainingen aanbieden (zie: <https://www.roads.nl/locaties/amsterdam/expertisepunt-ervaringsdeskundigheid>). Verder geeft hij aan dat er minder mogelijkheden zijn om een TOED (Traject Opleiding Ervarings Deskundigheid) of GEO opleiding (opleiding voor GGZ ervaringsagoog) te volgen dan vroeger. Maar als een deelnemer echt wil, is er hiervoor wel een mogelijkheid te vinden. Een andere projectleider vertelt dat zij bij hun dagbestedingsproject de vrijwilligersacademie hebben. Hier worden trainingen gegeven waarbij mensen leren te spreken voor groepen en over hoe ze hun ervaringsdeskundigheid verder kunnen uitdragen. *‘Wij benoemen wel dat het er is, maar de behoefte komt vaak van de cliënt’*, aldus de projectleider.

Bij de andere dagbestedingsprojecten kunnen deelnemers geen opleiding tot ervaringsdeskundige volgen. Bovendien blijkt tijdens de groepsgesprekken en interviews dat een groot deel van de projectleiders niet bekend is met de TOED opleiding. Een projectleider vertelt dat er onder de deelnemers van zijn dagbestedingsproject ook weinig vraag naar de opleiding tot ervaringsdeskundige is, omdat zij vaak in de horeca verder willen en dus liever een vaktechnische opleiding volgen. Een anderen projectleider merkt op dat hij bang is dat iemand uitvalt op het moment dat degene de TOED opleiding gaat doen, omdat dit vaak veel vraagt van een cliënt: *‘Je wil diegene meer geven en opleiden, maar we zijn bang dat het mislukt. Ik heb het vaker fout zien gaan, bij mensen waarvan je denkt dat ze het halen, maar dan toch uitvallen.’* Kortom, door dit alles volgen slechts enkele deelnemers een opleiding tot ervaringsdeskundige.

Op enkele locaties hebben ervaringsdeskundigen een begeleidende rol, zonder dat zij een opleiding tot ervaringsdeskundige hebben gevolgd. *‘Wij hebben de ervaringsdeskundige niet opgeleid, het is een man die er al lang werkt en hij heeft affiniteit met die jongens, zo komt hij hogerop en begeleidt de boel’*, aldus de projectleider van fietswerkplaatsen. Bij andere dagbestedingslocaties is iemand pas ervaringsdeskundige op het moment dat diegene de TOED opleiding heeft afgerond.

Begeleiders stimuleren dat deelnemers hun ervaringsdeskundigheid inzetten

De projectleiders geven aan dat de begeleiders stimuleren dat deelnemers hun ervaringsdeskundige kennis en vaardigheden inzetten. Dit gebeurt vaak op een informele manier waarbij gestimuleerd wordt dat deelnemers elkaar ondersteunen. Bijvoorbeeld doordat een begeleider twee deelnemers aan elkaar koppelt of een deelnemer naar een andere deelnemer verwijst: *‘Als iemand zegt ik heb moeite met een bepaalde taak. Dan koppel ik die aan iemand, die deze taak wel kan.’* Daarnaast delen de begeleiders succesverhalen van cliënten die iets bereikt hebben met de deelnemers. Soms komt zo iemand zijn verhaal houden op de dagbestedingslocatie. Een projectleider van een zorgboerderij vertelt: *‘Als we een verhaal horen, bijvoorbeeld van een chauffeur van Roads die is nu helemaal clean. We stimuleren dat hij zijn verhaal verteld. Het is een succesverhaal, want hem is het gelukt. Hij heeft zijn verhaal niet alleen aan de mensen op de dagbesteding verteld, maar ook aan nieuwe collega’s die nog nooit met de doelgroep hadden gewerkt.’*

Deelnemers hebben op verschillende manieren medezeggenschap

Deelnemers van de dagbesteding hebben op verschillende manieren medezeggenschap. Bij het merendeel van de aanbieders is er een cliëntenraad. Hiernaast vertellen een aantal projectleiders dat er een overleg is op de dagbestedingslocatie waarbij de deelnemers aan de dagbesteding inbreng hebben: *‘Eens per maand is er teamoverleg. Dan wordt er feedback aan elkaar geven. Wat kunnen we veranderen? Dit kan ook gaan over de manier van lunchen, dus over kleine dingen’*, zegt een projectleider. Op sommige andere locaties is een dergelijk overleg er niet, maar kunnen de deelnemers bij de projectleider terecht als ze ergens ideeën over hebben.

Deelnemers ondersteunen elkaar binnen de dagbesteding

Volgens de projectleider ondersteunen de deelnemers elkaar binnen de dagbesteding. Wanneer we het over de inzet van ervaringsdeskundigheid hebben, dan wordt ondersteuning aan elkaar binnen de dagbesteding het vaakst door de projectleiders genoemd. De projectleiders hebben het hierbij veelal over ondersteuning in het werk, maar ook noemen zij emotionele ondersteuning van andere deelnemers. Een projectleider zegt: *'Ja, in de praktijk gebeurt dat, bij het inwerken van nieuwe deelnemers of bestaande deelnemers bij nieuwe onderdelen van het werk.'* Een projectleider van een zorgboerderij drukt dit als volgt uit: *'Ze uiten wel eens zorgen over iemand en vragen dan of ik al gebeld heb, of dan gaan we samen op bezoek. Het is mooi om te zien dat ze zich zorgen maken om elkaar.'*

De begeleiders stimuleren de onderlinge ondersteuning tussen deelnemers

De begeleiders stimuleren de onderlinge steun tussen de deelnemers, maar voor een deel gaat dit ook vanzelf aldus de projectleiders. Op sommige locaties worden deelnemers aan elkaar gekoppeld. *'Ik koppel nieuwe cliënten ook aan een senior. Dan vertel ik tegen de nieuwe cliënt waar de senior bij staat: Deze man weet meer van de winkel dan ik, dus bij hem moet je zijn. Dan zie je die man helemaal groeien'* aldus een projectleider. Op een andere locatie geven ze positieve feedback aan mensen die anderen ondersteunen. *'Ze moeten inzien dat ze ook het voorbeeld zijn voor anderen. Dan zeg ik tegen de ervaringsdeskundige: 'ze kijken naar je op'.* Daarnaast stimuleren sommige projectleider dat deelnemers elkaar aanspreken: *'Ik leer ze dat als ze er niet om 9 uur zijn, 3 andere collega's het werk moeten doen. Die collega's gaan diegene erop aanspreken.'* zegt een projectleider. Een andere projectleider vertelt: *'Waar ik trots op ben is dat wij een groep mensen hebben die elkaar bellen en elkaar vervangen. Dat gaat goed en vind ik ook een vorm van zelfsturing en verantwoordelijkheidsgevoel. Ik heb daar veel voor gedaan; steeds op de verantwoordelijkheid gewezen. Ze spreken elkaar er ook op aan, ze hebben een beeld bij 'een gids' en daar moeten ze ook aan voldoen. Ook de nieuwe gidsen.'* Ook vinden enkele projectleiders dat het belangrijk is dat begeleiders een team van de deelnemers maken, want een team helpt en ondersteunt elkaar.

Weinig ervaringsdeskundigen zijn betaald medewerker bij de dagbesteding

Bij slechts enkele van de dagbestedingsprojecten zijn ex-cliënten of ervaringsdeskundigen als betaald medewerker werkzaam. Als reden, om geen ervaringsdeskundigen als betaald medewerker in dienst te hebben, wordt genoemd dat ze weinig betaalde medewerkers binnen de dagbestedingslocatie hebben en te klein zijn om ervaringsdeskundigen te kunnen aannemen. Een projectleider zegt: *'We hebben helemaal niet veel betaalde medewerkers binnen ons bedrijf, dus dan is die stap wel heel groot. Bij meer financiële armslag wordt dit makkelijker.'* Een projectleider van een zorgboerderij geeft aan dat deelnemers wel doorstromen naar betaalde banen elders, maar dat ze deze mensen liever niet op het eigen bedrijf aannemen: *'Bij ons krijg je scheve gezichten dus dan plaatsen we diegene liever bij een ander bedrijf. Dat is een bewuste keuze.'* Een projectleider geeft aan dat hij het niet wenselijk zou vinden wanneer er meer betaalde ervaringsdeskundigen zouden komen omdat mensen ook over vak-kennis zouden moeten beschikken: *'Puur alleen inzetten op ervaringsdeskundigheid daar geloof ik niet in. Het lijkt wildgroei, en bij veel mensen gaat het mis als ze alleen ervaringsdeskundig zijn. Je moet ook voor een beroep opgeleid zijn. Het moet een combinatie zijn, niet alleen ervaringsdeskundigheid.'*

Deelnemers treden op als ambassadeur

Deelnemers van de dagbesteding worden volgens de projectleiders over het algemeen niet meegenomen naar gesprekken tussen de aanbieder en derde partijen. Wel nemen meerdere projectleiders deelnemers mee naar de participatiemarkt. Daar vertellen de deelnemers wat ze doen en hoe ze het vinden op de dagbesteding. Tevens komen er op de dagbestedingslocaties wel eens mensen langs vanuit de politiek, zoals een wethouder. Dan vertellen deelnemers over de dagbesteding. Verder is er het dagbestedingsproject Amsterdam Underground, waarbij het hele project een ambassadeursfunctie heeft. Hierbij geven gidsen die jarenlang op straat hebben geleefd een rondleiding waarbij ze hun ervaringsdeskundige kennis delen en vertellen hoe het is om dakloos en verslaafd te zijn.

4.5 *Inzet ervaringsdeskundigheid: Bevorderende en belemmerende factoren, verbeteringen en effecten*

We bespreken hieronder achtereenvolgens of de inzet van ervaringsdeskundigheid is toegenomen, de bevorderende en belemmerende factoren, verbetermogelijkheden en de effecten bij de inzet van ervaringsdeskundigheid volgens de projectleiders.

Geen verandering van ervaringsdeskundigheid bij dagbestedingsprojecten dankzij de pilot

Volgens de meerderheid van de projectleiders is er geen sprake van een verandering bij de inzet van ervaringsdeskundigheid sinds de pilot. Volgens enkele projectleiders is er wel meer aandacht voor: *‘Vroeger werd er niet over gesproken, maar nu lijkt het een ‘hype’, aldus een projectleider. Een andere projectleider geeft aan dat het door het expertisepunt van Roads weer meer is gaan leven.*

Wat werkt?

De projectleiders noemen verschillende zaken die je kan doen wanneer je meer inzet van ervaringsdeskundigheid wilt. Zij noemen: het aanbieden van een cursus; faciliteren als iemand binnen je team ervaringsdeskundige wil worden door degene die rol te geven en te begeleiden; zorgen dat de rol als ervaringsdeskundige er is (liefst als betaald medewerker); duidelijk maken wat de inzet van ervaringsdeskundigheid opbrengt; actief ervaringsdeskundigen werven; herstelgericht werken; zorgen dat de verwachtingen duidelijk zijn, zodat de ervaringsdeskundige goed weet wat deze rol inhoudt; supervisie en intervisie.

Een projectleider meldt: *‘Empowerment is nog jong, het gedachtegoed moet compleet anders. Als dat gedachtegoed algemeen wordt kan je er meer uit halen.’* Een andere projectleider van H15 reageert: *Dit zie je in de VS, daar worden hele locaties geleid door ervaringsdeskundigen’.*

Wat werkt niet?

De projectleiders noemen een aantal zaken waardoor de inzet van ervaringsdeskundigen soms niet werkt. Ten eerste is het voor deelnemers niet altijd mogelijk om een opleiding voor ervaringsdeskundige te volgen. Andere belemmerende factoren die de projectleiders naar voren brengen hebben te maken met de doelgroep: De mensen blijven niet lang genoeg; ze zijn niet geschikt; veel deelnemers zijn niet geïnteresseerd; problemen duiken in een later stadium alsnog op; het niveau van de deelnemers is soms erg laag.

Hoe kan de inzet van ervaringsdeskundigheid verder verbeterd worden?

De projectleiders geven enkele suggesties van hoe de inzet van ervaringsdeskundigheid verder verbeterd kan worden:

- De taken van de ervaringsdeskundige zouden nog beter omschreven kunnen worden.
- Er moet goed over de rollen worden nagedacht op de dagbestedingslocatie.
- Het onderwerp moet blijvend op de agenda worden geplaatst.
- Het is voor een ervaringsdeskundige soms moeilijk wanneer hij/zij geconfronteerd wordt met anderen die dezelfde problematiek hebben. De ervaringsdeskundige moet hierbij goed ondersteund worden door de begeleiding: *‘Wij hadden een kok die vond het confronterend met mensen te maken te hebben met dezelfde ziekte als hij. Dat moet je als organisatie incalculeren. En hiervoor moet je voorzieningen treffen.’*
- Wanneer een ervaringsdeskundige uit Amsterdam komt en deelnemers kent uit de periode dat hij/zij nog op straat leefde, zorgt dit soms voor vervelende situaties: *‘Ze kennen elkaar vaak, en ook al is iemand jaren clean, het is gênant en ze voelen zich dan niet op hun gemak.’* Het zou beter zijn, wanneer de ervaringsdeskundigen van buiten Amsterdam zouden komen.

Meningen verdeeld over of meer inzet van ervaringsdeskundigheid gewenst is

De meningen zijn verdeeld over of er meer inzet van ervaringsdeskundigheid moet komen. Sommige projectleiders vinden dat meer inzet van ervaringsdeskundigheid zonder meer gewenst is omdat er veel positieve effecten van uitgaan: *‘Het geeft een stukje eigenwaarde. Stukje kennisoverdracht. Empowerment voor de ervaringsdeskundige’* zegt een projectleider. Anderen vinden dat extra inzet van ervaringsdeskundigheid niet nodig is. Een projectleider van een zorgboerderij zegt: *‘De ervaringsdeskundigen zijn het team. Die hebben de ervaring met de kas en zijn sociaal ingesteld. Ik weet niet of je iets aan extra ervaringsdeskundigen zou hebben. Ze zijn juist bij ons om aan andere dingen te*

denken. Dan zie ik geen toegevoegde waarde van de ervaringsdeskundige. Ze helpen elkaar al en luisteren voor zover het mogelijk is.'

Effecten

De projectleiders geven aan dat de inzet van ervaringsdeskundigheid veel positieve effecten heeft, namelijk:

- Een ervaringsdeskundige voegt een ander perspectief toe aan het team van medewerkers (ervaringsdeskundigen kunnen op een op andere manieren tegen dingen aankijken, het houdt de collega's scherp/ervaringsdeskundigen zijn soms eyeopeners voor de begeleiding).
- Ervaringsdeskundigen zijn een goed voorbeeld voor de andere deelnemers.
- Ervaringsdeskundigen kunnen anderen inspireren (het biedt hoop voor de andere deelnemers/het is goed om te leren dat je in de maatschappij een stapje verder kan komen/deelnemers gaan perspectief zien).
- Een ervaringsdeskundige staat naast de deelnemers, snapt hen en kent de valkuilen.
- Verslaafden accepteren het eerder wanneer een andere verslaafde hem/haar confronteert dan een niet-verslaafde.
- Het levert cohesie op de arbeidsvloer op en een hechter team.
- Extra tijd voor de begeleiders doordat zij minder werk hebben dankzij het werk van de ervaringsdeskundige.
- Groei van de ervaringsdeskundige/voor de ervaringsdeskundige biedt het genoegdoening (als je je ellendige periode bespreekbaar kan maken en anderen kunt helpen is dat ook zelfgenezing).

4.6 Conclusies

Zelfsturing

Op de dagbestedingslocaties wordt zelfsturing van de deelnemers gestimuleerd. Deelnemers hebben de keuze voor het soort dagbestedingsprojecten en invloed op de vormgeving van hun traject en de doelen hiervan. De keuzevrijheid in de wijze van uitvoering van de activiteiten wordt beperkt doordat het werk op sommige dagbestedingslocaties op maar een beperkt aantal manieren kan worden uitgevoerd en er soms strenge eisen worden gesteld aan de producten die gemaakt worden. Dit laatste speelt met name bij de sociale firma's en in de horeca. De deelnemers hebben beperkte keuze in het aantal dagdelen dat zij bij de dagbesteding werken. Meerdere projectleiders geven aan dat het jammer is dat dit aan een maximum van vier of vijf dagdelen gebonden is, omdat het voor het functioneren van sommige deelnemers beter zou zijn wanneer zij meer dagen voor een vergoeding zouden werken.

De deelnemers kunnen zich vooral ontwikkelen doordat zij kennis en vaardigheden opdoen tijdens het werk, zoals leren koken. De begeleiders zorgen ervoor dat de taken langzaam moeilijker worden en geven doorgaans meer ruimte voor zelfsturing wanneer de deelnemers meer ervaring krijgen. Soms kunnen deelnemers ook een opleiding volgen.

Bij de helft van de dagbestedingsprojecten hebben deelnemers de leiding over onderdelen hiervan. De fietswerkplaatsen zijn bijvoorbeeld cliënt-gestuurd. Op veel van de locaties komt deze leiding op een informele manier tot stand en worden er dus geen deelnemers als formeel verantwoordelijke aangewezen.

Bij een derde van de projecten evalueren de deelnemers hun eigen traject niet, maar wordt dit door de medewerkers gedaan. Er zijn officiële evaluatiemomenten en hiernaast wordt er met deelnemers op meer informele wijze geëvalueerd in gesprekken tussendoor.

De mate van zelfsturing is volgens de projectleiders niet toegenomen door de pilot. Dit neemt niet weg dat de mate van zelfsturing op sommige locaties wel is toegenomen in de loop van de tijd. Om te zorgen voor meer zelfsturing op de dagbestedingslocaties is het belangrijk dat de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de deelnemers wordt gelegd, zonder dat zij overvraagd worden. Daarnaast moeten de begeleiders deelnemers succes laten behalen en positieve bevestiging geven. Dwang en drang werkt niet, mensen moeten zelf gemotiveerd zijn voor de dagbesteding. Een andere belemmerende factor bij

zelfsturing is dat dit voor een aantal deelnemers niet mogelijk is doordat zij een erg laag niveau hebben, erg beschadigd zijn of veel problemen hebben.

De zelfsturing kan nog verder verbeterd worden door mensen een opleiding te laten volgen en meer eigen producten te verkopen. Hierdoor ontstaat er meer ruimte voor diversiteit in de uitvoering bij een dagbestedingsproject. Ook is blijvende aandacht voor zelfsturing nodig. Meer zelfsturing is wenselijk volgens de projectleiders, maar wel binnen de mogelijkheden van de deelnemers en een productiebedrijf. Zelfsturing levert veel positieve effecten op. Het is goed voor de eigenwaarde en zelfvertrouwen bij de deelnemers en leidt tot meer motivatie en het gevoel nuttig te zijn, aldus de projectleiders.

Inzet ervaringsdeskundigheid

Bij een derde van de dagbestedingsprojecten kunnen deelnemers geen opleiding tot ervaringsdeskundige volgen. Ook is een groot deel van de projectleiders niet bekend met de TOED opleiding. Mede hierdoor volgen slechts enkele deelnemers een opleiding tot ervaringsdeskundige. Ook werken er bij slechts enkele dagbestedingslocaties ervaringsdeskundigen als betaalde krachten.

De inzet van ervaringsdeskundigheid krijgt op de locaties vooral vorm door deelnemers die elkaar ondersteunen. Dit wordt door de begeleiders bevorderd door deelnemers aan elkaar te koppelen, positieve feedback te geven aan mensen die anderen ondersteunen en te stimuleren dat deelnemers elkaar op hun gedrag aanspreken.

Deelnemers hebben medezeggenschap middels de cliëntenraad, overleg op de dagbesteding en/of doordat ze met ideeën terechtkunnen bij de projectleider. Cliënten worden doorgaans niet meegenomen naar gesprekken tussen de aanbieder en derde partijen. Wel zijn er deelnemers te vinden op de participatiemarkt en treden zij op als ambassadeur van de dagbesteding wanneer er mensen vanuit de politiek op locatie langskomen.

Volgens de projectleiders heeft de pilot niet tot verandering bij de inzet ervaringsdeskundigheid geleidt. Om te zorgen voor meer inzet van ervaringsdeskundigheid zouden de aanbieders cursussen kunnen aanbieden, actief ervaringsdeskundigen kunnen werven en moet er een duidelijke visie zijn op de rol als ervaringsdeskundige op de dagbestedingslocatie waarbij de verwachtingen helder zijn en degene goed begeleid wordt. Een belemmerende factor is dat het voor deelnemers niet altijd mogelijk is om een opleiding tot ervaringsdeskundige te volgen. Hiernaast spelen factoren mee die te maken hebben met de doelgroep, zoals een laag niveau, waardoor veel deelnemers niet geschikt zijn voor een rol als ervaringsdeskundige.

De inzet van ervaringsdeskundigheid kan verder verbeterd worden door goed over de rollen na te denken op de locatie, de taken van de ervaringsdeskundige nog beter te omschrijven, de ervaringsdeskundige goed te begeleiden, ervaringsdeskundigen aan te trekken van buiten Amsterdam en het onderwerp blijvend op de agenda te houden. De meningen zijn verdeelt over of er meer inzet van ervaringsdeskundigheid moet komen. Sommigen projectleiders wijzen op de positieve effecten, anderen vinden dat extra inzet niet nodig omdat al voldoende ervaringsdeskundigheid wordt ingezet. De inzet van ervaringsdeskundigheid levert volgens de projectleiders veel positieve effecten op. De inbreng van een ander perspectief bij de medewerkers van de dagbestedingslocaties, ervaringsdeskundigen zijn een goed voorbeeld en inspirerend voor de andere deelnemers en het zorgt voor groei van de ervaringsdeskundige zelf.

5 Conclusies

In dit hoofdstuk bespreken we de conclusies. Doel van het onderzoek was om vanuit cliëntenperspectief inzicht te krijgen in hoeverre de deelnemers aan de dagactiviteiten zoals die door de gemeente Amsterdam zijn ingekocht, in staat worden gesteld om het aanbod zelf te sturen en in hoeverre ervaringsdeskundigheid van de deelnemers wordt ingezet. In 5.1 vatten we de resultaten samen en gaan we na wat de werkzame elementen, belemmerende factoren en mogelijke verbeteringen zijn voor zelfsturing. In 5.2 bespreken we dezelfde onderwerpen, maar dan voor de inzet van ervaringsdeskundigheid.

5.1 Zelfsturing

Gedaan wat beloofd

De vraag van de gemeente Amsterdam was of de dagbestedingsprojecten hebben waargemaakt wat de aanbieders in de offertes beloofd hebben op het punt zelfsturing. We concluderen dat de deelnemers aan de dagbesteding van de vier aanbieders inderdaad veel zelfsturing krijgen. De meeste deelnemers zijn tevreden over de mate van zelfsturing die hen wordt geboden. De dagbestedingsprojecten scoren op bijna alle evaluatiecriteria goed volgens zowel de deelnemers aan de dagbesteding als de projectleiders.

Deelnemers kunnen kiezen welk dagbestedingsproject zij willen volgen en hebben invloed op hoe het traject daarbinnen wordt vormgegeven, dat wil zeggen dat zij invloed hebben op de doelen van de dagbesteding. Ook bij de daadwerkelijke uitvoering van de werkzaamheden is sprake van zelfsturing, zij het binnen bepaalde kaders. De zelfsturing bij de uitvoering is beperkt, omdat het soort werk op sommige locaties op maar een beperkt aantal manieren kan worden uitgevoerd en omdat er soms strenge eisen worden gesteld aan de producten die gemaakt worden. Er zijn vaste kaders waarbinnen het werk uitgevoerd moet worden. Verder hebben deelnemers beperkte keuze in het aantal dagdelen. De uitkeringssituatie van de deelnemers legt op dat deelnemers maar een beperkt aantal dagdelen vergoede dagbesteding kunnen doen. Binnen de projecten stimuleren de begeleiders zelfsturing van deelnemers door hen zelf keuzes te laten maken en verantwoordelijkheid te geven.

De deelnemers kunnen zich vooral ontwikkelen door kennis en vaardigheden op te doen tijdens het werk. Bij de helft van de dagbestedingsprojecten hebben deelnemers de leiding over onderdelen hiervan. De deelnemers ervaren dat ze medeverantwoordelijk zijn voor het dagbestedingsproject.

Een punt van aandacht is dat de dagbestedingstrajecten op sommige locaties niet samen met de deelnemer worden geëvalueerd. Ook is het voor de deelnemers niet altijd duidelijk wat er met de uitkomsten van deze evaluatie gebeurt.

Positieve effecten

De deelnemers en de projectleiders van de dagbesteding rapporteren veel positieve effecten van zelfsturing. Zelfsturing zorgt vooral voor meer zelfvertrouwen en motivatie zowel om deel te nemen aan de dagbesteding, als om te werken aan het eigen herstel.

Werkzame elementen

De projectleiders noemen een aantal werkzame elementen voor zelfsturing:

- Het langzaam moeilijker maken van de taken.
- De verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij deelnemers leggen zonder hen te overvragen.
- Deelnemers successen laten behalen.
- Positieve feedback geven.

Belemmeringen

De projectleiders noemen een aantal belemmeringen voor zelfsturing:

- Deelnemers mogen maar een beperkt aantal dagdelen vergoede dagbesteding doen.
- Dwang en drang in de vorm van verplichte deelname, mensen moeten zelf gemotiveerd zijn voor de dagbesteding.
- Zelfsturing is voor sommige deelnemers niet mogelijk, doordat zij een erg laag niveau hebben, erg beschadigd zijn of veel problemen hebben.

Mogelijke verbeteringen

Een kwart van de deelnemers zou graag meer zelfsturing willen hebben in het soort werk dat ze moeten doen en in de wijze van uitvoering. Blijvende aandacht voor zelfsturing is dan ook nodig. De deelnemers ontwikkelen zich nu vooral door het werk dat zij doen. Dit kan verbeterd worden door mensen een opleiding te laten volgen. Wanneer de dagbestedingslocaties meer eigen producten gaan verkopen, ontstaat er meer ruimte voor vrijheid in de wijze van uitvoering. Verder hebben deelnemers een beperkte keuze in het aantal dagdelen dat zij vergoede dagbesteding kunnen doen. Hierin zouden zij meer wellicht meer vrijheid kunnen krijgen, afhankelijk van of dit binnen de grenzen van de maximale vrijwilligersvergoeding kan. Ten slotte zou op meer locaties de evaluatie van het traject gestandaardiseerd samen met de deelnemer moeten plaatsvinden, waarbij het van belang is dat aan de deelnemers duidelijk wordt gemaakt wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt.

5.2 Inzet ervaringsdeskundigheid

Gedaan wat beloofd

Op de dagbestedingslocaties lijkt de inzet van ervaringsdeskundigheid minder prominent op de agenda te staan dan de zelfsturing. Volgens de meerderheid van de deelnemers is er op hun locatie sprake van inzet van ervaringsdeskundigheid. Een derde vindt dat hiervan geen of slechts in beperkte mate sprake is. Het merendeel van de deelnemers is echter wel tevreden over de mate waarin ervaringsdeskundigheid van de deelnemers wordt ingezet en zij vinden het goed zoals het gaat. Kijken we naar de beloftes van de aanbieders op dit gebied, dan kunnen we concluderen dat zij hun beloftes waarmaken: de dagbestedingsprojecten scoren goed op het overgrote deel van de evaluatiecriteria volgens zowel de deelnemers aan de dagbesteding als de projectleiders.

De ervaringsdeskundigheid krijgt voor een belangrijk deel vorm, doordat deelnemers elkaar ondersteunen. Dit wordt door de begeleiders ook gestimuleerd. De mogelijkheden tot deskundigheidsbevordering van ervaringsdeskundigen zijn echter beperkt. Ook weet een groot deel van de deelnemers niet of deze mogelijkheden er zijn en zijn veel projectleiders niet bekend met de TOED-opleiding. Op slechts enkele locaties werken ervaringsdeskundigen als betaalde krachten.

Deelnemers ervaren inspraak bij het project: ze nemen deel aan vergaderingen, kunnen hun mening geven aan de projectleider en zelf beslissingen nemen. Verder worden deelnemers doorgaans niet betrokken bij gesprekken tussen de aanbieder en derden. Ze vervullen wel een ambassadeursfunctie, doordat zij de dagbestedingslocatie vertegenwoordigen op de participatiemarkt of wanneer er bezoekers op de dagbestedingslocatie komen.

Positieve effecten

De inzet van ervaringsdeskundigheid zorgt volgens de deelnemers en projectleiders voor verschillende positieve effecten:

- Deelnemers kunnen ervan leren.
- Ervaringsdeskundigen zijn een goed voorbeeld en zijn inspirerend voor de andere deelnemers (doordat zij bijvoorbeeld een stimulans zijn om te stoppen met gebruiken).
- Deelnemers kunnen makkelijker hun verhaal kwijt bij een ervaringsdeskundige.
- Medewerkers van de dagbestedingslocaties krijgen een ander perspectief.
- Ervaringsdeskundigen groeien zelf.

Uiteindelijk leidt de inzet van ervaringsdeskundigheid volgens de overgrote meerderheid van de deelnemers tot meer zelfvertrouwen, meer motivatie om te werken aan herstel en meer capaciteiten voor de deelnemers om zichzelf ook buiten de dagbesteding, in het dagelijks leven, te redden.

Werkzame elementen

De projectleiders noemen een aantal werkzame elementen voor de inzet van ervaringsdeskundigheid:

- Deelnemers aan elkaar koppelen.
- Positieve feedback geven aan mensen die anderen ondersteunen.
- Stimuleren dat deelnemers elkaar aanspreken op hun gedrag.
- Het aanbieden van cursussen.
- Actief ervaringsdeskundigen werven.
- Zorgen voor een rol als ervaringsdeskundige op de dagbesteding.
- Heldere verwachtingen t.a.v. de ervaringsdeskundige.
- Goede begeleiding voor de ervaringsdeskundige.

Belemmeringen

De projectleiders noemen een aantal belemmeringen bij de inzet van ervaringsdeskundigheid:

- Het is niet altijd mogelijk om een opleiding tot ervaringsdeskundige te volgen.
- Veel deelnemers zijn niet geschikt voor een rol als ervaringsdeskundige, omdat zij bijvoorbeeld een te laag niveau hebben.
- Veel deelnemers zijn niet geïnteresseerd in het inzetten van ervaringsdeskundigheid.
- De ervaringsdeskundigen en de deelnemers kennen elkaar soms uit het verleden, waardoor het contact wordt bemoeilijkt.

Mogelijke verbeteringen

Een kwart van de deelnemers zou graag meer inzet van ervaringsdeskundigheid willen. Hierbij gaat het dan vooral om een ervaringsdeskundige bij de begeleiding of iemand die met de deelnemers praat en een voorbeeldfunctie vervult bijvoorbeeld om te stoppen met het gebruik van alcohol of drugs. Om de inzet van ervaringsdeskundigheid nog verder te bevorderen zouden meer deelnemers de mogelijkheid moeten krijgen om een opleiding tot ervaringsdeskundige te volgen. Daarnaast zou er meer bekendheid moeten worden gegeven aan deze opleiding door de begeleiders en projectleiders. Zij zouden hiervan zelf goed op de hoogte moeten zijn. Ook kan het aantal ervaringsdeskundigen dat als betaalde kracht op de dagbestedingslocaties werkt, verder worden uitgebreid. Verder kan de inzet van ervaringsdeskundigheid op de locaties nog verder verbeteren door te zorgen voor een goede rol- en taakomschrijving van de ervaringsdeskundige en goede begeleiding van de ervaringsdeskundige.

6 *Aanbevelingen*

In dit hoofdstuk geven we een aantal aanbevelingen voor beleid rondom zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen de dagbesteding.

1. Ga zo door

Het blijkt dat zowel deelnemers als projectleiders van de dagactiviteiten veel positieve effecten rapporteren van zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid. De aanbieders stimuleren ook duidelijk de zelfsturing van deelnemers op de projecten en de inbreng van ervaringsdeskundigheid. Bij het gunningstraject voor de dagbesteding werd expliciet gekeken naar zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid bij de aanbieders. Het lijkt erop dat hierdoor aanbieders zijn geselecteerd die beide mogelijk maken, en dit heeft zijn vruchten afgeworpen. Zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid vragen echter in de praktijk om een blijvende investering van de aanbieders en de deelnemers. Dit onderzoek laat zien dat het de moeite waard is om hierin te blijven investeren. We bevelen aan dat de gemeenten zelfsturing en ervaringsdeskundigheid als expliciete voorwaarden blijven hanteren in het gunningstraject.

2. Meer aandacht voor evaluatie samen met de deelnemers

Een aandachtspunt is dat op veel locaties geen evaluatie plaatsvindt samen met de deelnemers. Dit vraagt om een extra investering op de dagbestedingslocaties waar dit nu nog niet gebeurt. De evaluatie van het traject samen met de deelnemer zou onderdeel moeten zijn van het kwaliteitsbeleid van de instelling. Hierdoor neemt de kwaliteit van de evaluatie toe en zijn begeleider en deelnemer meer gefocust op de ontwikkeling van de deelnemer.

3. Koppel terug wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt

Een ander aandachtspunt is dat het voor de deelnemers niet altijd duidelijk is wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt. Terugkoppeling is belangrijk: hierdoor wordt het nut van de evaluatie voor de deelnemers helder en zijn zij waarschijnlijk meer gemotiveerd om aan een volgende evaluatie mee te werken. Ook dwingt dit de begeleiders om serieus met de uitkomsten van de evaluatie aan de slag te gaan, waardoor de kwaliteit van de dagbestedingstrajecten verder verbetert.

4. Informeer projectleiders en begeleiders over de TOED-opleiding

Tijdens het onderzoek viel op dat veel projectleiders en begeleiders niet bekend zijn met de opleiding voor ervaringsdeskundige, de TOED-opleiding.⁵ Om de deelnemers die hiernaar vragen goed te kunnen informeren over de eventuele mogelijkheden, dienen de projectleiders en begeleiders hiervan zelf op de hoogte zijn.

5 TOED staan voor Traject Opleiding Ervarings Deskundigheid. De TOED was vijftien jaar geleden een initiatief van het IGPB en het cliëntenbelangenbureau van de GGZ Eindhoven, in samenwerking met de Fontys Hogeschool in Eindhoven. Doel van de opleiding is de ervaringsdeskundigheid van mensen met psychiatrische aandoeningen of met verslavingsproblemen of met ervaringen met dak- en thuisloosheid, te bevorderen. In Amsterdam wordt de TOED aangeboden in samenwerking met Sociaal Pedagogische Hulpverlening van de Hogeschool van Amsterdam. (Zie: <http://www.igpb.nl/trainingen/toed>).

5. Denk na of je de inzet van ervaringsdeskundigheid verder wilt stimuleren

Hoewel het merendeel van de deelnemers tevreden is over de mate waarin ervaringsdeskundigheid wordt ingezet, vindt een derde dat hiervan geen of slechts in beperkte mate sprake is. Op de dagbestedingslocaties ondersteunen de deelnemers elkaar, maar de inzet van ervaringsdeskundigheid stijgt vaak niet boven het niveau van het delen van ervaringen uit. Het komt veel minder voor dat een specifieke deelnemer de rol van ervaringsdeskundige krijgt toebedeeld en hierin vakbekwaam is. Ga als gemeente en aanbieders na of je een professionele inzet van ervaringsdeskundigheid verder wilt ontwikkelen. Wanneer het antwoord op deze vraag 'ja' is, dan zijn er twee zaken die verbeterd kunnen worden (deze worden hieronder bij 5a en 5b beschreven).

5 a. Zorg ervoor dat meer deelnemers de TOED-opleiding kunnen volgen

Om de inzet van ervaringsdeskundigheid verder te stimuleren zouden meer deelnemers de mogelijkheid moeten krijgen om een opleiding tot ervaringsdeskundige te volgen. Om ervoor te zorgen dat financiering hierbij geen belemmering vormt, zou hiervoor bij de aanbieders of de gemeente structureel wat geld gereserveerd moeten worden.

5 b. Zorg ervoor dat er meer plekken voor ervaringsdeskundigen komen

De deelnemers die een opleiding tot ervaringsdeskundige hebben afgerond, zouden vervolgens een speciale rol op een dagbestedingslocatie moeten krijgen als ervaringsdeskundige, zodat zij hun kennis en ervaring kunnen inzetten. Om de ervaringsdeskundigen perspectief te bieden en de inzet van de ervaringsdeskundige te belonen, is het belangrijk dat op meer locaties ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen in een betaalde baan. Een duidelijke taakomschrijving en goede begeleiding van de ervaringsdeskundige zijn verder belangrijke randvoorwaarden voor het functioneren van de ervaringsdeskundige.

6. Zorg voor duidelijkheid over de keuzevrijheid over het aantal te volgen dagdelen betaalde dagbesteding

In de praktijk blijkt dat deelnemers het gevoel hebben dat zij maar een beperkt aantal dagdelen vergoede dagbesteding kunnen doen, omdat zij anders te veel vergoeding krijgen in combinatie met hun uitkering. De perceptie is dat de gemeente dit maximaal aantal dagdelen heeft vastgesteld. Zowel van de onderzoekspartners als de projectleiders hoorden we dat een aantal deelnemers liever meer dagdelen vergoede dagbesteding zou willen doen. Volgens de projectleiders zouden sommige deelnemers hierdoor beter functioneren.

Zorg er als gemeente voor dat het zowel voor de deelnemers als voor de projectleiders duidelijker wordt of er de mogelijkheden bestaan om meer dagdelen vergoede dagbesteding te volgen. En dat er niet per se een koppeling hoeft te zijn tussen het aantal dagdelen dagbesteding en de vergoeding. Dit zou onduidelijkheid en de daarmee gepaard gaande onvrede (onder andere over de gemeente) kunnen terugdringen. Natuurlijk moet hierbij wel rekening worden gehouden met de benodigde begeleidingen en de maximale vrijwilligersvergoeding die in Nederland geldt.⁶

7. Inzet van de onderzoekspartners in de toekomst

Ook in dit onderzoek is gebruikgemaakt van de ervaringsdeskundigheid van de deelnemers. Aan de uitvoering van het onderzoek heeft een aantal onderzoekspartners deelgenomen nadat zij waren getraind om het onderzoek te helpen uitvoeren. Uiteindelijk heeft een groep van vijf onderzoekspartners het traject met succes afgerond. Als onderzoekers zijn we erg te spreken over de capaciteiten, de inzet en de betrokkenheid van deze groep ervaringsdeskundigen. Mocht er in de toekomst vraag zijn naar ervaringsdeskundige inzet rondom de dagbesteding (bijvoorbeeld bij de evaluatie van beleid of in een begeleidingsgroep van een onderzoek), dan zouden zij hiervoor wellicht benaderd kunnen worden. Het betrekken van cliënten bij onderzoek heeft een duidelijke meerwaarde: het komt de kwaliteit van het onderzoek ten goede en het kan zorgen voor empowerment van cliënten. Probeer als gemeente cliëntparticipatie in onderzoek te stimuleren.

⁶ http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/werken/niet_in_loondienst_werken/resultaat_uit_overig_werk/voorbeelden_row/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen/

7 *De toekomstagenda “Versterken cliëntparticipatie in de dagbesteding”*

Tijdens de werkconferentie “Versterken cliëntparticipatie in de dagbesteding” is de conceptrapportage van het onderzoek naar zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen dagbesteding (O)GGz gepresenteerd. Het doel van de conferentie was controverses van de conclusies en aanbevelingen te bespreken en op basis daarvan gezamenlijk speerpunten te formuleren die de bouwstenen zijn van een toekomstagenda. In thematafels zijn deelnemers in een kleiner gezelschap aan de slag gegaan om concrete aanbevelingen te formuleren om cliëntparticipatie in de dagbesteding te verbeteren. De thema’s die daar zijn besproken en de discussie hierover, worden aan het einde van dit hoofdstuk kort beschreven.

De bevindingen van de thematafels zijn verwerkt in dit voorstel voor een toekomstagenda (een volledige verslaglegging van de conferentie is opgenomen in bijlage 7). Deelnemers aan de conferentie waren de belangrijkste stakeholders: de gemeente, de vier aanbieders en betrokken projectleiders, de begeleidingsgroep en de onderzoekspartners. Voor een complete lijst van genodigden verwijzen wij naar bijlage 6.

7.1 *Belangrijkste conclusies van de werkconferentie*

In het onderzoek wordt geconcludeerd dat de aanbieders werken aan zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid. Tijdens de werkconferentie bleek dat met name de inzet van ervaringsdeskundigheid voor discussie zorgt en dat deelnemers van de conferentie juist daar nog verbetermogelijkheden zien. Opvallend is dat er minder behoefte leek te zijn om te discussiëren over zelfsturing.

Dat de term ‘ervaringsdeskundigheid’ voor verschillende mensen verschillende betekenissen heeft, bemoeilijkt soms de discussie hierover en daarmee ook het werken aan verbetering. Als betrokkenen praten over de inzet van ervaringsdeskundigheid en de verbetering hiervan is het belangrijk dat iedereen over hetzelfde spreekt en dezelfde definitie hanteert. Wel was er overeenstemming over de duidelijke meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigen, zowel binnen de dagbesteding als bij de uitvoering van onderzoek. Deelnemers aan de werkconferentie vinden het dan ook belangrijk dat ervaringsdeskundigheden, zeker na het volgen van cursussen, een toekomstperspectief krijgen in de vorm van een betaalde baan. Instellingen waar de ervaringsdeskundigen werken, moeten zorgen voor een intensieve begeleiding van deze ervaringsdeskundigen, zeker in het begin. Die ondersteuning is belangrijk voor ervaringsdeskundigen, want hun positie binnen een dagbestedingslocatie verandert. Met andere verwachtingen en een andere beeldvorming bij begeleiders, maar ook bij medecliënten. Verder is het belangrijk dat instellingen vertrouwen geven aan ervaringsdeskundigen en ook dat er een vangnet is, als een ervaringsdeskundige een terugval beleeft of uitvalt, zodat er sprake is van continuïteit in de begeleiding. Dit vergt een gericht beleid van instellingen voor de inzet van ervaringsdeskundigen en daarnaast de bereidheid om hiervoor tijd en middelen vrij te maken.

7.2 *Speerpunten en bouwstenen voor de toekomstagenda:*

Diverse groepen hebben tijdens de werkconferentie gediscussieerd over verbeteringen voor zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid, en hoe deze verbeteringen te realiseren. Het tweede onderwerp (ervaringsdeskundigheid) kreeg daarbij nadruk. Onderstaande speerpunten en bouwstenen voor de toekomstagenda zijn afgeleid uit de aanbevelingen uit de conceptrapportage, die tijdens de werk-

conferentie zijn besproken. De meeste aanbevelingen komen echter voort uit de discussie tijdens deze werkconferentie zelf.

- Investeer in de inzet van ervaringsdeskundigheid. Aanbieders, instellingen en cliënten vinden deze inzet bijzonder waardevol.
- Maak projectleiders en begeleiders meer bekend met opleidingsmogelijkheden voor ervaringsdeskundigen, zoals de TOED-opleiding.
- Instellingen moeten een visie en beleid ontwikkelen om de inzet van ervaringsdeskundigheid in betaalde functies binnen de organisatie te vergroten. De participatiewet biedt in dit kader de mogelijkheid om mensen met een bepaalde handicap of beperking in dienst te kunnen nemen.
- Deelnemers aan de dagactiviteiten moeten perspectief hebben om uit te groeien tot ervaringsdeskundige binnen de eigen dagactiviteit, en daarmee uiteindelijk het vooruitzicht krijgen op een 'betaalde' functie. Bij deze betaalde functie is een duidelijke taakomschrijving een belangrijke randvoorwaarde voor het functioneren van de ervaringsdeskundige.
- De ervaringsdeskundige moet binnen de instelling of organisatie een duidelijke positie hebben. Voorkomen moet worden dat de ervaringsdeskundige nergens meer bij hoort. Het risico bestaat dat de ervaringsdeskundige enerzijds een aparte functie en positie heeft ten opzichte van de andere betaalde medewerkers in de instelling, en anderzijds een 'elitepositie' krijgen ten opzichte van de andere deelnemers van de dagactiviteiten.
- Instellingen moeten met een brede blik kijken welke functies mogelijk geschikt zijn voor ervaringsdeskundigen. Ervaringsdeskundigen kunnen beschikken over bepaalde kennis en competenties die inzetbaar zijn in andere functies waaraan men in eerste misschien niet denkt vanuit het perspectief van ervaringsdeskundige. Zo kunnen ervaringsdeskundigen ook een duidelijke toegevoegde waarde hebben in de uitvoering van onderzoek onder cliënten.
- Instellingen moeten zelf deskundigheid ontwikkelen om goede begeleiding en ondersteuning te kunnen bieden aan ervaringsdeskundigen, zeker in het begin. Instellingen moeten goede ervaringen met de inzet van ervaringsdeskundigen en de voorwaarden, die geleid hebben tot het succes, met elkaar uitwisselen. Op deze manier leren instellingen van elkaar over onder meer succesvolle manieren om te begeleiden. Een goed voorbeeld is de organisatie van intervisiemogelijkheden (lotgenotencontact) met andere ervaringsdeskundigen in andere instellingen.
- Instellingen moeten niet bang zijn voor mislukkingen met ervaringsdeskundigen. Voor alle medewerkers geldt dat zij kunnen uitvallen. De basis voor het werken met ervaringsdeskundigen moet gebaseerd zijn op vertrouwen en gelijkwaardigheid.
- Onderzoek krijgt meer inhoud en verdieping, als cliënten betrokken zijn bij de uitvoering en conclusies van het onderzoek. Ook bij de formulering van het onderzoek en de onderzoeksvragen is het belangrijk dat cliënten betrokken worden. Voorstel is om een poule van ervaringsdeskundigen te maken die inzetbaar zijn voor de uitvoering van onderzoek.
- De gemeente dient bij de inkoop te blijven letten op zelfsturing van cliënten en inzet van ervaringsdeskundigheid als kwaliteitsvoorwaarde. Zelfsturing en de inzet van ervaringsdeskundigheid vragen namelijk in de praktijk om een blijvende investering van de aanbieders en de deelnemers. Het is wenselijk dat de inkoopvoorwaarden van de gemeenten opgesteld worden in samenwerking met deelnemers, cliënten en cliëntenorganisaties/vertegenwoordiging.
- De gemeente heeft een belangrijke rol om middelen (budget) vrij te maken om ervaringsdeskundigen de mogelijkheid te bieden van training en deskundigheidsbevordering.
- Certificering van ervaringsdeskundigheid als erkennende status zou helpen. Deelnemers aan de cursus Training Opleiding Ervaring Deskundigheid (TOED) of de deelname aan dit onderzoek van onderzoekspartners levert wel een certificaat op, evenals andere cursussen die door PGO of andere koepelorganisaties worden aangeboden. Dat betekent echter nog niet dat ervaringsdeskundige erkend is als gecertificeerd beroep. De vraag is wie dit zou moeten realiseren. De hogescholen zouden hierin mogelijk een rol kunnen vervullen.
- Het is belangrijk dat de term 'ervaringsdeskundigheid' eenduidig wordt gebruikt. Dat voorkomt misverstanden, maakt het eenvoudiger en overzichtelijker om te werken aan verbetering hiervan en zorgt ervoor dat het gemakkelijker is te onderzoeken of de inzet van ervaringsdeskundigheid oplevert wat wordt beoogd.

- Om zelfsturing van deelnemers over hun eigen dagbestedingstraject verder te versterken moet er meer aandacht zijn voor evaluatie samen met de deelnemers. En waar deze evaluatie plaatsvindt, is het belangrijk dat deelnemers een terugkoppeling krijgen wat er met de uitkomsten van de evaluatie gebeurt.

7.3 *Besproken thema's*

In thematafels zijn deelnemers in een kleiner gezelschap met elkaar het gesprek aangegaan, steeds met als doel om concrete aanbevelingen te formuleren om cliëntparticipatie in de dagbesteding te verbeteren. De onderwerpen die daar zijn besproken, en de discussie hierover zijn hieronder kort beschreven.

Inzet ervaringsdeskundigheid waardevol

Alle aanwezigen op de conferentie zijn van mening dat de inzet van ervaringsdeskundigen een duidelijke meerwaarde heeft. Ervaringsdeskundigen zijn allereerst een brug tussen de deelnemers en de begeleiding of hulpverlening. De aanwezigheid van ervaringsdeskundigen maakt dat deelnemers van de dagbesteding zich daar meer thuis voelen. Ervaringsdeskundigen signaleren eerder als er bij deelnemers iets aan de hand is, weten sneller contact te maken met de deelnemers, zijn laagdrempelig en luisteren vanuit een ander perspectief. Het werkt ook motiverend voor de andere deelnemers. Een ervaringsdeskundige kan namelijk als rolmodel en voorbeeld dienen. Ook heeft de ervaringsdeskundige de rol om medecliënten te helpen de eigen ervaringsdeskundigheid te ontdekken.

Ook bij de uitvoering van onderzoek wordt een duidelijke meerwaarde gezien voor ervaringsdeskundigen. Het onderhavige onderzoek is hiervan een goed voorbeeld. De gemeente Amsterdam heeft met een vertegenwoordiging van cliënten de onderzoeksoopdracht en -vragen geformuleerd, en daarna in samenspraak bepaald welke opdrachtnemer het onderzoek mocht uitvoeren. Daarnaast hadden cliënten als onderzoekspartners een duidelijke, cruciale rol binnen het onderzoek. Als meerwaarde wordt gezien dat ervaringsdeskundigen beter toegang hebben tot cliënten, wat responsverhogend werkt. Daarnaast zorgt het vertrouwen dat deze ervaringsdeskundigen onder cliënten genieten, ervoor dat deze laatste openhartiger zijn. Ook zijn door de inzet van ervaringsdeskundigen de resultaten gevalideerd vanuit cliëntperspectief.

Toekomstperspectief voor ervaringsdeskundigen

Belangrijk is dat ervaringsdeskundigheden, zeker na het volgen van cursussen, toekomstperspectief krijgen in de vorm van een betaalde baan. De participatiewet biedt mogelijkheden om meer deelnemers als ervaringsdeskundigen aan te nemen. De bestuursleden van de instellingen die aanwezig zijn bij de conferentie, geven aan dat zij duidelijk de toegevoegde waarde zien van de inzet van ervaringsdeskundigen binnen de eigen organisatie. Het feit dat deelnemers zelf ervaring hebben als cliënt van de geestelijke gezondheidszorg of verslavingszorg, is een welkome aanvulling op de bestaande kennis van de medewerkers. Bij de instellingen bestaat de intentie om meer ervaringsdeskundigen daadwerkelijk in dienst te nemen.

Voorwaarde hiervoor is dat er een gericht beleid voor instellingen wordt ontwikkeld voor de inzet van ervaringsdeskundigen binnen de organisatie. Daarbij moet er oog zijn voor welke functies geschikt zijn voor ervaringsdeskundigen. Dit sluit aan bij de wens van de bestuurders van de instellingen om een bredere definitie van ervaringsdeskundige te hanteren dan alleen de ervaring van cliënt-zijn.⁷ Cliënten beschikken over een keur aan ervaringen en deskundigheid die zij kunnen inzetten. Er dient bij de inzet van ervaringsdeskundigheid ook worden gelet op die specifieke deskundigheid van de individuele cliënt, waardoor er een bredere inzetbaarheid mogelijk is binnen de organisatie. Dit maakt ook dat de organisaties moeten weten welke kennis en competenties de ervaringsdeskundigen hebben.

7 Een **ervaringsdeskundige** is een persoon die door gerijpte en doorleefde ervaring van tegenslag, ziekte, beperking, lotgeval of levensomstandigheid in staat is om de kennis die niet door studie of onderwijs, maar door deze ervaring is opgedaan - de zogeheten *ervaringsdeskundigheid* - te benutten. De ervaringsdeskundige benut deze kennis door soortgelijke ervaringen van anderen te verhelderen, door lotgenoten te helpen, door als klankbord te dienen voor beleidswijzigingen of technische innovaties die gericht zijn op verbetering van het betreffende ervaringsdomein, of door te ondersteunen bij programma's die bijvoorbeeld gericht zijn op armoedepreventie en het voorkomen en afwennen van een ongezonde of onwenselijke levensstijl.

Begeleiding ervaringsdeskundigen

De inzet van ervaringsdeskundigen binnen een organisatie vraagt om intensievere begeleiding van de ervaringsdeskundigen, zeker in het begin. Ervaringsdeskundigen ondersteunen niet alleen andere deelnemers met hun ervaringsdeskundigheid, maar hebben immers zelf ook ondersteuning nodig. Daarnaast moet er aandacht zijn voor de positie die ervaringsdeskundigen hebben binnen de organisatie, en hoe die positie zich verhoudt ten opzichte van de andere medewerkers en andere deelnemers. De rol en de positie van een ervaringsdeskundige veranderen namelijk ten opzichte van vroeger. Hoe kunnen ervaringsdeskundigen het beste omgaan met de bevoorrechte positie, die zij nu in de ogen van sommige andere deelnemers bekleden?

Om ervaringsdeskundigheid te laten werken is het een voorwaarde dat de organisatie tijd en middelen vrijmaakt om de ervaringsdeskundige op te leiden en de juiste begeleiding te bieden. De bestuurders van instellingen die deelnemen aan de conferentie, zijn van mening dat er binnen de instelling meer kennis nodig is over het benodigde aanbod aan begeleiding en ondersteuning aan deelnemers die als ervaringsdeskundige in dienst treden. Hoe kan men een ervaringsdeskundige goed begeleiden? Moet dat intensiever dan nu het geval is? Het ontbreekt op dit moment aan kennis binnen de instellingen over wat de ervaringsdeskundige nodig heeft aan training on the job of specifieke bijscholing. Ervaringen met intervisie tussen ervaringsdeskundigen in verschillende instellingen wordt genoemd als een best practise, die gebruikt wordt binnen de verslavingszorg.

Vertrouwen geven

Belangrijke voorwaarde is dat de instelling niet bang moet zijn dat iets misgaat bij de inzet van ervaringsdeskundigheid. Men moet de ervaringsdeskundige durven los te laten en vertrouwen geven. Dat er de kans bestaat dat het in sommige gevallen niet tot het gehoopte succes leidt, is naar de mening van de deelnemers van de werkconferentie geen reden om er in de toekomst vanaf te zien. Het is wel belangrijk dat er een vangnet is voor als een ervaringsdeskundige een terugval heeft of uitvalt. Dit zorgt voor continuïteit in de begeleiding. Een organisatie moet dicht bij de deelnemers staan en dus ook weten wie de potentie heeft om zich tot ervaringsdeskundige te ontwikkelen.

Eenduidigheid over term ervaringsdeskundigheid

Tijdens de uitvoering van het onderzoek en ook weer tijdens de werkconferentie werd duidelijk dat de term 'ervaringsdeskundigheid' verschillende betekenissen heeft voor verschillende mensen, en daarnaast nogal abstract is. Als betrokkenen praten over de inzet van ervaringsdeskundigheid en de verbetering hiervan is het belangrijk dat iedereen over hetzelfde spreekt en dezelfde definitie hanteert. Dat voorkomt misverstanden en frustraties. Daarnaast zorgt het ervoor dat het gemakkelijker is te onderzoeken of de inzet van ervaringsdeskundigheid ook oplevert wat wordt beoogd.

Bijlage 1 Aantal projecten en geselecteerde projecten

Overzicht aantal dagbestedingsprojecten per aanbieder:

- HI5 (bestaande uit 5 onderaannemers): In totaal 92 projecten (waaronder enkele sociale firma's).
- Leger des Heils/Magis: In totaal 20 projecten (waaronder BSN als sociale firma met meerdere projecten).
- Landzijde: In totaal 28 projecten (waaronder een sociale firma).
- De Loods: In totaal 5 projecten (alle vijf sociale firma).

Overzicht geselecteerde dagbestedingsprojecten per aanbieder:

10 Projecten HI5 (5 onderaannemers):

1. Brouwerij de Prael (Sociale Firma)
2. Restaurant Freud (Sociale Firma) (Roads)
3. Intern klussenteam (de RBG)
4. Veegploeg (de RBG)
5. Amsterdam Underground (De regenbooggroep)
6. Kantine de Heelmeester (HVO-Querido)
7. MuziekProject (HVO-Querido)
8. Tuinhuis (Roads)
9. Roads Opnieuw computer orientatie (Roads)
10. Eetwinkel de burens (De waterheuvel)

5 Projecten Leger des Heils / Magis020:

1. Naaiatelier (BSN Werkervaringsbedrijf) (Sociale firma)
2. Timmeren/Houtwerk ((BSN Werkervaringsbedrijf) (Sociale firma)
3. Buurtbeheer (BSN Werkervaringsbedrijf) (Sociale firma)
4. Budget store Middenweg (Leger des heils)
5. Food (Leger des Heils)

6 Projecten Landzijde:

1. Kwekerij Osdorp (Sociale Firma)
2. Boerderij de Eilandstal
3. Landgoed Spijkerboor
4. Komt en gaat in vrede
5. Zorgboerderij de Stolp
6. Zorgboerderij Konijn

3 Projecten De Loods:

1. Loods 1 (Sociale Firma)
2. Loods 4 (Sociale Firma)
3. Loods 5 (Sociale Firma)

Bijlage 2 Evaluatiecriteria

Evaluatiecriteria zelfsturing (output)

1. Er is keuze aan dagbestedingsprojecten op het moment dat een hulpverlener (bijv. van DWI of de opvang) met een cliënt de mogelijkheid tot dagbesteding bespreekt.
2. Voor aanvang van de dagbesteding (wanneer een hulpverlener de mogelijkheid tot dagbesteding met de cliënt bespreekt) heeft de cliënt invloed op de vormgeving van zijn traject.
3. Wanneer een cliënt bij een dagbestedingslocatie aan de slag gaat, heeft hij/zij keuze in
 - a. het aantal te volgen dagdelen.
 - b. de doelen van zijn/haar dagbesteding.
 - c. de wijze van uitvoering van de activiteiten.
4.
 - a. Cliënten kunnen activiteiten doen die bijdragen aan hun ontwikkeling.
 - b. De begeleiding gestimuleert de cliënt om dagbestedingsactiviteiten te doen die aansluiten bij zijn ontwikkeling.
5. De cliënt heeft directe invloed op de uitvoering van het werk.
6. Cliënten hebben de leiding over onderdelen van het dagbestedingsproject.
7. De begeleiders ondersteunen de zelfsturing van de cliënt.
8.
 - a. De cliënt evalueert zijn eigen traject.
 - b. Er wordt iets gedaan met de resultaten van deze evaluatie.

Evaluatiecriteria zelfsturing (subjectieve beoordeling deelnemers)

1. Beoordeling van cliënten van mate van zelfsturing algemeen.
2. Belang van zelfsturing.
3. Tevredenheid van cliënten over mate van zelfsturing.
4. Wensen t.a.v. zelfsturing.

Evaluatiecriteria zelfsturing (outcome)

1. Door zelfsturing zijn cliënten meer gemotiveerd voor de dagbesteding.
2. Door zelfsturing zijn cliënten meer gemotiveerd om te werken aan herstel.
3. Er minder uitval binnen dagbestedingsprojecten door zelfsturing.
4. Door zelfsturing tijdens de dagbesteding krijgen cliënten meer zelfvertrouwen.
5. Door zelfsturing tijdens de dagbesteding kunnen cliënten zich ook buiten de dagbesteding, in het dagelijks leven, beter handhaven.
6. Zelfsturing tijdens de dagbesteding zorgt ervoor dat cliënten zich sneller ontwikkelen en sneller stappen zetten in het continuüm.

Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (output)

1. Er is de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering van ervaringsdeskundigen.
2. De begeleiders stimuleren dat cliënten hun ervaringsdeskundige kennis en vaardigheden inzetten.
3. Cliënten hebben medezeggenschap.
4. Cliënten ondersteunen elkaar binnen de dagbesteding.
5. De begeleiders stimuleren onderlinge ondersteuning tussen cliënten.
6. Ex-clieënten/ervaringsdeskundigen zijn betaald medewerker bij de dagbesteding.
7. Cliënten treden op als ambassadeur.

Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (subjectieve beoordeling deelnemers)

1. Beoordeling van cliënten van mate van de inzet van ervaringsdeskundigheid algemeen.
2. Belang van inzet ervaringsdeskundigheid.
3. Tevredenheid van cliënten over inzet ervaringsdeskundigheid.
4. Wensen t.a.v. inzet van ervaringsdeskundigheid.

Evaluatiecriteria inzet ervaringsdeskundigen (outcome)

1. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid zijn cliënten meer gemotiveerd voor de dagbesteding.
2. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid zijn cliënten meer gemotiveerd om te werken aan herstel.
3. Er minder uitval binnen dagbestedingsprojecten door de inzet van ervaringsdeskundigheid.
4. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid tijdens de dagbesteding krijgen cliënten meer zelfvertrouwen.
5. Door de inzet van ervaringsdeskundigheid tijdens de dagbesteding kunnen cliënten zich ook buiten de dagbesteding, in het dagelijks leven, beter handhaven.
6. De inzet van ervaringsdeskundigheid tijdens de dagbesteding zorgt ervoor dat cliënten zich sneller ontwikkelen en sneller stappen zetten in het continuüm.

Bijlage 3 Deelnemers vanuit de dagbestedingsprojecten

Project (n=100)	Percentage	aantal
Tuinhuis	15%	15
Inloophuis Ondrobong	12%	12
Kwekerij Osdorp	11%	11
Veegploeg valentijn	9%	9
Eilandstal	7%	7
ROADS opnieuw computer oriëntatie	6%	6
De spreekbuis	5%	5
Veegploeg oost	5%	5
Amsterdam Underground	4%	4
BB klus	3%	3
Eetwinkel de buren	3%	3
Kantine de Heelmeester	3%	3
Restaurant Freud	3%	3
Bouwerij de Prael	2%	2
Scootmobiel (Magis020)	2%	2
Zorgboerderij de stolp	2%	2
zorgboerderij komt en gaat in vrede	2%	2
Loods	1%	1
Loods 4	1%	1
Houtwerk (Magis020)	1%	1
Receptie (Magis029)	1%	1
Spijkerboor	1%	1
Veegploeg	1%	1

Bijlage 4 Projectbeschrijvingen

Projecten Hi5

1. Brouwerij de Prael

Brouwerij de Prael biedt arbeidsmogelijkheden aan mensen met een psychiatrische achtergrond. Zij ervaren dikwijls een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Behoor jij tot deze doelgroep? Bij de Prael kun je wél werk vinden! Brouwerij de Prael werkt al sinds 2002 als sociale firma. Simpelweg omdat veel mensen met een psychiatrische achtergrond wel gewoon willen werken. Binnen de Prael heeft iedereen een belangrijke taak en inspraak in de gang van zaken. Je wordt met respect, gelijkwaardigheid en collegialiteit behandeld. Je krijgt een functie die naar jouw inzicht passend is; een functie waarbij je met jouw talenten en capaciteiten kunt doorgroeien. Als je wilt, kun je een vak leren en hierbij vanuit de Prael een cursus of opleiding volgen op onze eigen Werkleerschool!

2. Restaurant Freud

Bij Restaurant Freud staat lekker eten voorop. Het restaurant bestaat al 7 jaar en de gasten waarderen het eten met een dikke acht! Onder leiding van chefkoks bereiden leerlingen de meest heerlijke gerechten. Alles wordt gemaakt in eigen keuken; van zelfgebakken taarten, tot bonbons en crème brûlée. Wist u dat Freud bekend staat om haar overheerlijke biefstuk en chocoladetruffeltaart? Voor de gerechten worden uitsluitend scharrelvlees, verantwoorde vis en zoveel mogelijk biologische groenten gebruikt. Maar ook producten zoals koffie, thee en bier worden met zorg voor mens en milieu gekozen. Freud biedt ook een cateringservice. Bedrijven kunnen Freud inhuren voor het verzorgen van hapjes of een lunch op locatie. Het team van Freud bestaat uit 4 werkbegeleiders en gemiddeld 25 deelnemers, verdeeld over de dag en de avond.

3. Intern klusteam

Het klussenteam van de Buurtboerderij heeft een eigen gebouw naast de weggeefwinkel. Er is hout, er zijn gereedschappen en er moet altijd wel wat gemaakt of gerepareerd worden. In de tuin staan zelfgemaakte bankjes en tafels gemaakt door medewerkers van het klussenteam.

4. Veegploeg

De Regenboog Groep heeft verschillende veegploegen die er elke dag met een voorman op uit trekken om de straten in de buurt schoon te houden, weer of geen weer. Maar de sfeer in de veegploeg is altijd goed. Het is dankbaar werk, want iedereen ziet graag dat zijn straatje wordt schoongehouden.

5. Amsterdam underground

Luister naar de persoonlijke verhalen van de gidsen die jarenlang op straat hebben geleefd. Stel vragen, en krijg een andere blik op de wallen door het persoonlijke verhaal van de gids. Kom te weten hoe heroïne in Nederland kwam. Waarom was de Zeedijk een no-go Area? Hoe kom je aan eten? Waar slaap je als je dakloos bent? Kortom, hoe overleef je in een wereld vol gevaar en wantrouwen? Amsterdam Underground is een initiatief van de Regenboog Groep en de enige non-profit aanbieder van daklozenwandelingen in Amsterdam. Wij bieden onze gidsen een zinvolle dagbesteding en een kleine vergoeding. Met de inkomsten uit dit project maken wij ook andere projecten voor onze doelgroep mogelijk.

6. Kantine de Heelmeester

In het restaurant wordt een lunch verzorgd. Werkzaamheden ten behoeve van de lunch bestaan uit: soep maken, warme hapjes maken, groente en fruit wassen en snijden, salades maken, broodjes klaarmaken, tafels klaar maken, bedienen van de kas en klanten contact én het afruimen, afwassen, schoonmaken en opruimen van de keuken. De lunch wordt genuttigd door bezoekers en medewerkers van het centraal bureau van HVO-Querido.

7. Muziekproject

Is muziek maken je lust en je leven? De huisbands (Space Lightning & Sosa Sound) van de HVO-Querido muziekschool spelen al jaren een groovy mix van soul, reggae, funk en allerlei andere muziek. Je bent van harte welkom om mee te spelen. De Muziekschool van HVO-Querido is een Hi5 project in samenwerking met de Dienst Werk en Inkomen.

8. Tuinhuis

Bij inloop- en activiteitscentrum het Tuinhuis kun je op een veilige plek andere mensen (met of zonder verslavingsachtergrond) ontmoeten. We hebben een buitenruimte met daar omheen verschillende ruimtes waarin verschillende activiteiten worden plaatsvinden. Er is voor elk wat wils en je kunt zelf ook met ideeën komen.

9. Opnieuw computer oriëntatie

Bij OPNIEUW kun je aan de hand van korte cursussen je computervaardigheden (verder) ontwikkelen. Denk aan een typecursus volgen, leren internetten of een webpagina maken. Ook kun je kennismaken met de mogelijkheden van de computer en diverse programma's zoals o.a. Windows, Word, Excel, Internet en Outlook. Daarnaast kun je helpen met het vormgeven van de nieuwsbrief of kun je een gedichtenbundel helpen maken.

10. Eetwinkel de Buren

Dagelijks werken gemiddeld 5 leden onder leiding van een professioneel horecamedewerker in de eetwinkel. Het aanbod van 'de Buren' bestaat uit belegde broodjes, zelfgebakken taarten en quiches, koffie en sapjes en wordt dagelijks tussen 11.00 en 15.00 verkocht. De werktijden van de medewerkers liggen tussen 09.00 en 16.00. op maandag t/m vrijdag. Buiten de werkzaamheden in de eetwinkel worden tevens cateringopdrachten verzorgd tbv feestelijke of zakelijke bijeenkomsten op locatie.

Projecten Leger des heils en Magis

1. Magis Buurtbeheer

Bij de afdeling buurt- en parkonderhoud zijn deelnemers en werknemers verantwoordelijk voor het schoonhouden van verschillende regio's in Amsterdam. Denk hierbij aan verkeerd geplaatst afval ophalen, niet-teruggebrachte winkelwagens verzamelen, graffiti verwijderen en vuilnis uit de sloten vissen. Dit doen Magis Buurtbeheer onder andere in een groot aantal wijken in Amsterdam noord en bij Watergraafsmeer (oost). Daarnaast is er een project op IJburg waar de deelnemers openbare ruimtes van flats onderhouden en schoonhouden.

2. Magis Naaiatelier

In het naaiatelier worden vooral producten vervaardigd voor opdrachtgevers. Voorbeelden hiervan zijn rollatoraccessoires, (surfzeil) tassen en kleding. Er kan tussen de opdrachten door ook tijd zijn om reparaties aan eigen kleding te verrichten.

Het naaiatelier biedt een beschermde werkomgeving waarin deelnemers zich op vlak van vakken-nis, maar zeker ook op sociaal vlak, kunnen ontwikkelen. Er zijn uiteenlopende werkzaamheden voor verschillende niveaus.

3. Houtwerk / Timmeren

HoutWerk is het houtbewerkingsbedrijf van SNWA, de sociale onderneming Amsterdam en tevens een onderdeel van Magis Amsterdam. HoutWerk levert houtproducten op maat: van kasten tot kisten, van stoelen tot tafels. Er wordt hier ontworpen en gefabriceerd terwijl er geleerd en productie gedraaid wordt.

In de houtwerkplaats, net zoals op de andere werkplekken van Magis020, wordt in beschermde omgeving opdrachten uitgevoerd van opdrachtgevers zoals bedrijven en instanties. Dus aan het einde van de dag heb je echte producten gemaakt die echt verkocht gaan worden. Tijdens het onderzoek bleek dat het dagbestedingsproject 'Timmeren' is samengegaan met 'Houtwerk'.

4. 50-50 budgetstore Middenweg

Je kunt in de 50|50 Budgetstore allerlei taken doen. Je krijgt rustig de tijd om te ontdekken wat het beste bij jou past. Er is van alles te doen. Zo kun je kleding sorteren en prijzen, winkel bijvullen, goederen in ontvangst nemen, etalage aankleden, schoonmaak- en onderhoudswerk, magazijn-beheer, kantinebeheer, en verkoop en adviseren van klanten. Zo doe je echt mee in het bedrijfs-proces van de winkel.

5. 50-50 food

Bij 50|50 Food Amsterdam werken enthousiaste cliënten van het Leger des Heils onder deskundige begeleiding. Het is een erkend leerbedrijf waarin de cliënten werkervaring opdoen, zodat zij weer volop aan onze samenleving kunnen deelnemen.

Projecten Landzijde

1. Kwekerij Osdorp

Dit project is een zorgkwekerij. In het kassencomplex zijn voornamelijk werkzaamheden in de tuinbouw (planten, groenten en fruit). Daarnaast komt er een belevingstuin met kleine dieren (dierv verzorging). Tevens zijn er catering werkzaamheden voor de eigen deelnemers. Binnen deze dagbesteding zijn deelnemers actief vanaf 23 jaar, zowel mannen als vrouwen.

De tuinderij wil een natuurlijke omgeving zijn die uitnodigt tot leren. Leren op allerlei gebieden van beter voor jezelf zorgen tot het verzorgen van planten en oog hebben voor anderen. Naast het leren in groenverzorging (en klein beetje dierv verzorging) is er ook aandacht voor het leren van technische vaardigheden (houtbewerking, schilderen) en/of voor horeca- achtige vaardigheden (productverwerking, koken, bediening).

2. Boerderij de Eilandstal

Op deze zorgboerderij houden deelnemers zich bezig met dierenverzorging zoals, koeienstal opstrooien, dieren water geven, schapen tellen, stallen uitmesten, enz. Er is ook een groenvoorziening, waar deelnemers planten planten, onkruid wieden, moestuin werkzaamheden verrichten, oogsten, snoeien, etc. Binnen deze dagbesteding zijn deelnemers actief vanaf 23 jaar, zowel mannen als vrouwen.

De boerderij wil een natuurlijke omgeving zijn die uitnodigt tot leren. Leren op allerlei gebieden van beter voor jezelf zorgen tot het verzorgen van planten en oog hebben voor anderen. Naast het leren in dier- en groenverzorging is er ook aandacht voor het leren van technische vaardigheden (houtbewerking, schilderen, lassen) en/of voor horeca- achtige vaardigheden (tussen de middag maaltijd voorbereiden).

3. Landgoed Spijkerboor

Landgoed Spijkerboor is een melkveebedrijf. Door op de zorgboerderij bezig te zijn wil het landgoed deelnemers rust en ruimte laten beleven. Dit brengt de gelegenheid bij zichzelf stil te staan en stapjes vooruit te komen in een veilige werkomgeving zonder druk. Verder is het landgoed gevestigd in een weidevogelgebied. Aan de bescherming hiervan hebben de deelnemers van de dagbesteding bijgedragen. Deelnemers dragen zorg voor de totaalverzorging van de kippen. Ook

houden deelnemers zich bezig met het onderkomen van varkens en paarden en met de verzorging van alle wilgen op het erf.

4. Komt en gaat in vrede

Deze zorgboerderij/melkveebedrijf heeft een tunnelkas en daar worden diverse groenten verbouwd (wortelen, sperziebonen, courgettes, augurken, maar ook tomaten en aardbeien etc.).

De deelnemers verrichten veel divers werk, zoals kalveren verzorgen, groenten verbouwen, timmerklusjes, konijnen en kippen verzorgen.

5. Zorgboerderij de stolp

Deelnemers houden zich bezig met het verzorgen van de koeien en kalveren (totaal 90 stuks), voeren, hokken schoonmaken, opstrooien van de hokken. Ook verzorgden deelnemers de paarden (8 stuks). Dat wil zeggen lopen met paarden, boxen onderhouden, voeren, borstelen en paarden buiten zetten. In de moestuin helpen deelnemers mee met de verbouwing, door werkzaamheden zoals zaaïen, onkruid weghalen, oogsten en bemesten. Ook zijn er grote siertuinen en een Cranberry veld waar veel onderhoud nodig is. Daarnaast doen deelnemers veel klusjes, zoals timmeren en schilderen en onderhoud van machines. Binnen deze dagbesteding zijn deelnemers actief vanaf 23 jaar, zowel mannen als vrouwen.

6. Zorgboerderij Konijn

Dit is een kleinschalige paardenhouderij, uitgebreid met kleinvee en een groentetuin. Daarnaast is er ook een hobby werkplaats voor diverse technische werkzaamheden. Het leuke van Zorgboerderij Konijn is vooral de rust en ruimte, het werken met en genieten van de dieren en de natuur. Deelnemers doen alles in het eigen tempo.

Projecten de Loods

1. Loods 1

In de Loods repareren deelnemers fietsen voor studenten en particulieren, maar leveren zij ook dienstfietsen voor instellingen en bedrijven met periodiek onderhoud mogelijkheden. Het Fiets werkproject is bedoeld voor mensen die graag buitenshuis iets willen doen en graag samenwerken met anderen. Ook is het voor mensen die enigszins graag iets willen leren over fietsentechniek onder de begeleiding van leermeester en fietsmakers. Er is sprake van een leersituatie voor iedereen die deze techniek zou willen beheersen in een beschermd werkomgeving.

2. Loods 4

In de Loods repareren deelnemers fietsen voor studenten en particulieren, maar leveren zij ook dienstfietsen voor instellingen en bedrijven met periodiek onderhoud mogelijkheden. Het Fiets werkproject is bedoeld voor mensen die graag buitenshuis iets willen doen en graag samenwerken met anderen. Ook is het voor mensen die enigszins graag iets willen leren over fietsentechniek onder de begeleiding van leermeester en fietsmakers. Er is sprake van een leersituatie voor iedereen die deze techniek zou willen beheersen in een beschermd werkomgeving.

3. Loods 5

In de Loods repareren deelnemers fietsen voor studenten en particulieren, maar leveren zij ook dienstfietsen voor instellingen en bedrijven met periodiek onderhoud mogelijkheden. Het Fiets werkproject is bedoeld voor mensen die graag buitenshuis iets willen doen en graag samenwerken met anderen. Ook is het voor mensen die enigszins graag iets willen leren over fietsentechniek onder de begeleiding van leermeester en fietsmakers. Er is sprake van een leersituatie voor iedereen die deze techniek zou willen beheersen in een beschermd werkomgeving.

Extra bezochte projecten

1. De spreekbuis

De Spreekbuis is de kleinste van de inloophuizen van de Regenboog. Het heeft de stijl van een huiskamer. Gericht op de buurt: circa dertig daklozen uit het Oosterpark en het Flevopark komen er over de vloer. De professionals worden ondersteund door stagiaires en vrijwilligers. Ze geven zoveel mogelijk werk uit handen. De bezoekers dragen nagenoeg de volledige verantwoordelijkheid voor hun eigen inloophuis. Bezoekers worden ingeschakeld bij het leegruimen van woningen van eenzame ouderen na hun overlijden. En in de winter worden portieken en stoepen sneeuwvrij gemaakt. Verder heeft De Spreekbuis een organisatorische spilfunctie binnen De Regenboog Groep. Bezoekers wassen kleding en ordenen de stukken. Daarna worden ze er opgeslagen, totdat ergens binnen de Regenboog Groep mensen weer extra kleren nodig hebben.

2. Inloophuis Ondro Bong

De bezoekers vormen een culturele smeltkroes, waaronder veel Surinamers. Ondro Bong is het belangrijkste wat ze hebben: samenzijn met culturele geestverwanten. Het is echt een praathuis. De levendige discussies zou een buitenstaander misschien voor ruzie aanzien maar het is niets meer is dan een goed gesprek. Eten staat - geheel in de Surinaamse traditie - centraal. Voor 1,50 euro kunnen ze hier een middagmaaltijd gebruiken. Wie het geld niet heeft, doet klusjes en betaalt zijn eten van de onkostenvergoeding. Een vaste kern van bezoekers, met talent om te koken, verzorgt de maaltijden. Nog een bindmiddel is het geloof. Ze gaan met de regelmaat van de klok naar een kerk in de nabije omgeving, waar ze samen zingen en dansen.

3. Magis Receptie

4. Magis Scootmobiel

Deze activiteiten vinden plaats in het BSN werkervaringsbedrijf. BSN is er voor iedereen die een eerste of nieuwe start wil maken richting de arbeidsmarkt, om wat voor reden dan ook. We zijn er voor iedereen van 15 tot 62 jaar en hebben geen instroomeisen. Onze deelnemers zijn man, vrouw, jong en oud met heel diverse achtergronden. Wij zijn een bedrijfsmatige en sociale onderneming, waarbij de klant de mogelijkheid krijgt tot het ontwikkelen van de minimale eisen van werknemerschap. Beroepsrichtingen: Administratie, Timmeren, Groenvoorziening, Schilderen, Reiniging, Evenementen, Detailhandel, Schoonmaak, Transport & magazijn, Horeca, Naaiatelier.

5. Veegploeg oost

De Regenboog Groep heeft verschillende veegploegen die er elke dag met een voorman op uit trekken om de straten in de buurt schoon te houden.

6. Veegploeg valentijn

De Regenboog Groep heeft verschillende veegploegen die er elke dag met een voorman op uit trekken om de straten in de buurt schoon te houden.

Bijlage 5 Deelnemende projectleiders

Hi5

1. Brouwerij de Prael (Sociale Firma)
2. Restaurant Freud (Sociale Firma) (Roads)
3. Intern klussenteam (de RBG)
4. Veegploeg (de RBG)
5. Amsterdam Underground (De regenbooggroep)
6. Kantine de Heelmeester (HVO-Querido)
7. MuziekProject (HVO-Querido)
8. Tuinhuis (Roads)

Leger des Heils / Magis020:

1. Naaiatelier (BSN Werkervaringsbedrijf) (Sociale firma)
2. Timmeren ((BSN Werkervaringsbedrijf) (Sociale firma)/ Houtwerk (SNWA) (Sociale firma)
3. Budget store Middenweg (Leger des heils)
4. Food (Leger des Heils)

Landzijde

1. Kwekerij Osdorp (Sociale Firma)
2. Boerderij de Eilandstal
3. Komt en gaat in vrede
4. Zorgboerderij Konijn

De Loods

1. 1) Loods 1 (Sociale Firma)
2. 2) Loods 4 (Sociale Firma)
3. 3) Loods 5 (Sociale Firma)

Bijlage 6 Genodigden werkconferentie

De onderstaande genodigden hebben aangegeven aanwezig te zijn op de werkconferentie.

Marieke Klasing	(Groot MO/GGz Overleg)
Dennis Lahey	(Groot MO/GGz Overleg)
Edo Paardekooper Overman	(Groot MO/GGz Overleg)
Marko de Haan	(Groot MO/GGz Overleg)
Reinier Schippers	(Groot MO/GGz Overleg)
Sonja Groot Obbink	(onderzoekspartner)
Arend Noordman	(onderzoekspartner)
Peter van der Pol	(onderzoekspartner)
Fred Schiphorst	(onderzoekspartner)
Ulrich Straal	(onderzoekspartner)
Elly Burgering	(Straatconsulaat den Haag)
Sandra van Laar	(Achterban den Haag)
Wil Kleeser	(Achterban den Haag)
Eliza Huizinga	(Achterban den Haag)
Majone Steketee	(Verwey-Jonker Instituut)
Freek Hermens	(Verwey-Jonker Instituut)
Maarten Davelaar	(PAJA!)
Nienke Boesveldt	(Gemeente Amsterdam Zorg)
Willem Polak	(Gemeente Amsterdam Werk Participatie Inkomen)
Marianne Volkers	(Gemeente Amsterdam Meedoen werkt)
Gerda van der Meer	(Cordaan)
Birgit Nieuwburg	(Regenboog)
Vanessa Nassi	(ROADS)
Wander Reitsma	(Watereuvel)
Jaap Hoek Spaans	(Landzijde)
Freek Jalhay Amsterdam underground	(HI5)
Petra Langezaal	(Magis)
John Bocxe	(Leger des Heils)
Jeroen Rijpkema Kwekerij Osdorp	(Landzijde)
Nicole Baas	(Loods)
Hans Schuitema	(Leger des Heils)
Ad Warnar	(Cliëntenbelang Amsterdam)
Jenny de Jeu	(Cliëntenbelang Amsterdam)
Emma Vreugdenhil	(Cliëntenbelang Amsterdam)
Harrie van Haaster	(IGPB)
Fedde Bergsma	(Resultaat Meet Groep)

Colofon

Opdrachtgever	Dienst Wonen Zorg en Samenleven, Gemeente Amsterdam
Auteurs	Drs. D. Bulsink F. Hermens Dr. M. Steketee
Met medewerking van	R. Schipper L. Tonus
Onderzoekspartners:	A. Noordman S. Groot Obbink F. Schiphorst P. van der Pol U. Straal
Omslag Uitgave	Ontwerppartners, Breda Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-722-4

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Van medio 2013 tot eind 2014 liep in Amsterdam de Pilot dagbesteding (O)GGz. Met het oog op de toekomst werd daarin verkend hoe het Amsterdamse dagbestedingsaanbod effectiever, efficiënter en klantgerichter kon worden georganiseerd. Belangrijkste pijlers waren de mate waarin deelnemers zelf vorm kunnen geven aan hun eigen behandeltraject en dagbesteding (zelfsturing). En het binnen de dagbesteding inzetten van ervaringskennis van deelnemers voor het ondersteunen van andere deelnemers (inzet van ervaringsdeskundigheid).

Het Verwey-Jonker Instituut evalueerde de pilot met hulp van de cliënten zelf. Dit verhoogt de kwaliteit, want juist zij krijgen gemakkelijker contact met de onderzoeksgroep. En het draagt bij aan hun eigen empowerment. Uit het onderzoek blijkt dat deelnemers aan dagbesteding ervaren dat zowel zelfsturing als de inzet van ervaringsdeskundigheid een positieve uitwerking heeft op bijvoorbeeld hun zelfvertrouwen en motivatie voor zowel deelname aan de dagbesteding als om te werken aan eigen herstel. Ook blijkt dat de aanbieders van het dagbestedingsaanbod in de pilot hun beloftes over zelfsturing en inzet ervaringsdeskundigheid grotendeels hebben waargemaakt. In dit rapport wordt omschreven hoe de pilot is verlopen en wat de opbrengsten waren. Daarnaast bevat het een aantal aanbevelingen hoe voorzieningen de zelfsturing en inzet van ervaringsdeskundigheid kunnen vergroten.

