

Bacheloropdracht

Coaching/begeleiding van adolescenten lichtverstandelijk beperkten naar een betaalde baan: Vanuit het perspectief van de zorgboerderij en toekomstig werkgever

Naam: Thomas Binnenmars
Studentnummer: s0184365
Opleiding: Bedrijfskunde
Begeleider: Dr. M.L. Ehrenhard
Meelezer: Dr. J.M.J. Heuven
Datum: 25-05-11

Voorwoord

Dit onderzoek is de afsluiting van de bachelor bedrijfskunde die ik volg aan de Universiteit Twente. Ik moet nog een klein opdrachtje doen en dan ontvang ik mijn diploma. Het onderzoek heeft veel meer tijd gekost dan ik verwacht had. Dit ligt uiteraard ook aan mij zelf, maar ook aan het onderwerp. Aangezien ik verder vrijwel niets wist over lichtverstandelijk beperkten, moest ik me er goed in verdiepen voordat ik er grip op kreeg. Doordat ik de opleiding Bedrijfskunde volg, moet het onderzoek wel bedrijfskundige theorieën of in ieder geval gedeeltelijk bevatten. Dat is uiteindelijk gelukt door een model uit het Academy of Management Review (AMR) toe te passen. Anders zou het onderzoek teveel neigen naar een onderzoek dat zich vooral bezig houdt met verzorging/psychologie in plaats van bedrijfskunde. Met dit onderzoek hoop ik dat SOTO meer houvast en inzichten heeft met betrekking tot de coaching en begeleiding van de lichtverstandelijk beperkten. Elk individu is anders, dat zal niet uit het oog moeten worden verloren. Het is niet altijd zo dat wanneer lichtverstandelijk beperkte op een bepaalde manier begeleidt worden, een goed resultaat wordt geboekt. Er moet altijd in het achterhoofd worden gehouden dat elk individu anders is en wellicht een andere benadering vereist.

Ik wil Dhr. J. van Weers (secretaris van SOTO) en Dr. R. van Wissen (voorzitter SOTO) bedanken dat ik de bacheloropdracht mocht uitvoeren voor SOTO. Ze hebben mij geholpen in hoeverre dat mogelijk was. Tevens wil ik de zorgboerderijen bedanken die ruim de tijd namen en zeer open waren in de gesprekken. De medewerkers van de Soweco die ik gesproken heb wil ik daarnaast ook bedanken voor hun tijd en moeite.

Dr. Michel Ehrenhard van de Universiteit Twente wil ik bedanken voor zijn intensieve en zorgvuldige begeleiding. Daarnaast wil ik hem ook bedanken zijn geduld, omdat het allemaal wat langer heeft geduurd dan verwacht.

Dr. Joris Heuven van de Universiteit Twente wil ik bedanken voor de begeleiding die hij geboden heeft.

Enschede, 25 mei 2011

Managementsamenvatting

Het aantal zorgboerderijen groeien de laatste jaren erg sterk in Nederland. De Stichting Onderwijs Twente Oekraïne (SOTO) is mede daardoor op het idee gekomen om een zorgboerderij op te richten in Oekraïne. Doordat SOTO veelvuldig hulpgoederen aflevert in Oekraïne, zijn ze erachter gekomen dat lichtverstandelijke adolescenten vanaf hun 17^e levensjaar geen opvang meer krijgen in een tehuis of internaat. Daardoor raken ze aan lager wal waarbij de kans groot is dat ze in het criminele circuit terechtkomen. SOTO wil daarom een zorgboerderij oprichten in Oekraïne om adolescente lichtverstandelijk beperkten op te vangen vanaf hun 17^e tot en met hun 20^e levensjaar.

Dit onderzoek geeft weer hoe lichtverstandelijk beperkten het beste gecoacht en begeleidt moeten kunnen worden zodat ze klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. Er zijn 6 eigenaren/managers van zorgboerderijen bezocht om te onderzoeken wat volgens hen de belangrijkste coachelementen zijn die zij toepassen om lichtverstandelijk beperkten voor te bereiden op een betaalde baan. Tevens is er bij de Soweco onderzoek gedaan (interview met de algemeen directeur en 2 medewerkers die direct betrokken zijn bij de lichtverstandelijk beperkten) naar hoe de toekomstig werkgever zich het beste kan voorbereiden en openstellen voor lichtverstandelijk beperkten. Om de validiteit meer te waarborgen en om te zien of de respondenten van de Soweco zich kunnen vinden in de resultaten van de zorgboerderijen, zijn de resultaten van de respondenten van de zorgboerderijen voorgelegd aan de respondenten van de Soweco.. Dit kwam grotendeels wel overeen. Per deelvraag is er in de conclusie een lijst met aanbevelingen gemaakt die te groot is om in deze management samenvatting op te nemen. Maar een aantal zeer prominente aanbevelingen die altijd gelden zijn dat er veel structuur in het werk moet zitten, oftewel weinig afwijken van bewandelde paden. Verder moet de coach zich altijd realiseren dat hij of zij het goede voorbeeld moet geven. Lichtverstandelijk beperkten zijn erg gevoelig voor hiërarchie en willen hierdoor snel de eigenschappen van de coach of begeleider imiteren. Dus ook de negatieve dingen! Verder moet men over veel geduld beschikken, het komt vaak voor dat taken herhaaldelijk moeten worden uitgelegd. Wanneer de coach de taak voordoet volstaat dit over het algemeen wel. Desnoods kan de coach beelden of leerplaten gebruiken, maar dit blijkt in de praktijk niet vaak nodig. De taken opbreken in kleine stukjes werkt ook zeer bevorderlijk. Op deze manier hebben de lichtverstandelijk beperkten meer controle over wat ze uitvoeren. Er is ook onderzoek gedaan naar hoe een lichtverstandelijk beperkte het best kan worden opgenomen in de organisatie. Een lichtverstandelijk beperkte kan wel goed zijn voorbereid op een betaalde baan, maar als een organisatie niet open staat vanwege bepaalde (vaak negatieve) verwachtingen heeft het nog weinig zin. Daar kwam uit naar voren dat het moeilijk te verwachten valt dat lichtverstandelijk beperkten vanuit zichzelf wat doen aan de stereotyperingen en verwachtingen uit de omgeving. Ze hebben over het algemeen hun handen al vol aan zichzelf. De meest prominente zaken die de toekomstig werkgever kan doen om de integratie van lichtverstandelijk beperkten te vlotten is het creëren van een beter beeld van lichtverstandelijk beperkten. Dit kan door uit te stralen dat het belangrijk is om lichtverstandelijk beperkten in dienst te nemen. Daarnaast kan het bedrijf normen en waarden binnen het bedrijf opleggen en handhaven die bevorderlijk zijn voor de integratie van lichtverstandelijk beperkten. Tevens kan het bedrijf cursussen aan medewerkers (niet-beperkten) aanbieden die inhoudt biedt om de afstand tussen lichtverstandelijk beperkten en niet-beperkten te verkleinen. Ten slotte kan de toekomstig werkgever meer flexibiliteit aanbieden in het werk zodat de taken kunnen worden aangepast aan de lichtverstandelijk beperkten waar nodig.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Managementsamenvatting	3
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
1.1 Opdrachtgever	6
1.2 Statistieken arbeidsmarkt beperkten	7
1.3 Statistieken zorgboerderijen Nederland (relevantie)	8
1.4 Algemene informatie over zorgboerderijen	9
1.5 Definitie beperkten in dit onderzoek	9
1.6 Probleemstelling	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	13
2.1 Doorloopfasen	13
2.2 Algemene (gedrags)eigenschappen van verstandelijk beperkten	14
2.3 Factoren die werkparticipatie bevorderen en belemmeren	16
2.4 Coaching om met stereotypering en verwachtingen om te gaan van zowel uit de positie van de lichtverstandelijke beperkte en de organisatie	17
2.5 Implicaties theorieën op lichtverstandelijk beperkten	23
2.6 Samenvatting theoretisch kader	24
Hoofdstuk 3: Methodologie	25
3.1 Onderzoeksontwerp (hoofddijn)	25
3.2 Selectie en steekproef van respondenten	25
3.3 Meting	26
3.4 Uitvoering dataverzameling	26
3.5 Data-analyse	27
Hoofdstuk 4: Onderzoek	28
4.1 Algemene informatie van onderzochte zorgboerderijen	28
4.2 Hoe om te gaan met eigenschappen van lichtverstandelijk beperkten die van belang zijn voor het coachen naar de arbeidsmarkt	29
4.3 Hoe om te gaan met factoren die arbeidsparticipatie bevorderen en belemmeren	31
4.4 Hoe om te gaan met stereotyperingen en verwachtingen vanuit zowel de positie van de beperkte als de organisatie	33
Hoofdstuk 5: Conclusies en beperkingen van het onderzoek	37
5.1 Implicaties voor de gebruikte theorieën	37
5.2 Conclusie	41
5.3 Beperkingen	43

Referenties	44
Bijlagen	48
Bijlage 1A: Welke werkzaamheden er worden uitgevoerd door zorgboerderijen.	48
Bijlage 1B: Welke nevenactiviteiten worden uitgevoerd door zorgboerderijen.	49
Bijlage 2: Onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren met betrekking tot arbeidsparticipatie voor mensen met een handicap	50
Bijlage 3: Interview zorgboerderijen in schematisch overzicht.....	51
Bijlage 4: Interview eigenaren zorgboerderijen.....	52
Bijlage 5: Interview Soweco	54

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Opdrachtgever

De opdrachtgever van dit onderzoek is SOTO (Stichting Onderwijs Twente Oekraïne), waarbij Jan van Weers (secretaris) en Jan Wissen (voorzitter) de contactpersonen zijn. SOTO houdt zich tot nu toe voornamelijk bezig met de volgende activiteiten:

1. Inzamelen, controleren en eventueel repareren en verzenden van goederen waarmee onderwijsinstellingen en ziekenhuizen in Oekraïne gebaat zijn. Bijvoorbeeld elementaire leermiddelen, school-, laboratoriummeubilair, computers en printers, verlichtingsarmaturen, elektronische test- en meetapparatuur, fysisch - en chemisch laboratorium apparatuur, ziekenhuisbedden, matrassen, bedkastjes, medische apparatuur, rolstoelen en rollators.

De volgende scholen, ziekenhuizen en instellingen worden ondersteund door SOTO. Deze staan in het Westen van Oekraïne, vlak over de grens van Polen (zie figuur 1).

- BLO-internaat Krakovets
- Lyceum in Novojavorivsk
- Technisch Lyceum in Novojavorivsk
- Kombinat (ROC) in Novojavorivsk
- Rode Kruis in Novojavorivsk
- Ziekenhuis in Novojavorivsk
- Sociale Dienst in Novojavorivsk
- Technisch Lyceum in L'viv
- Diverse pastoors in omgeving

2. Initiëren van uitwisselingsprogramma 's.

De organisatie bestaat in 2011 dertien jaar. In deze dertien jaren is er geconstateerd dat jongeren met een lichtverstandelijke beperking vanaf hun 17^e jaar op zichzelf zijn aangewezen. SOTO wil daarom een zorgboerderij oprichten. Deze zorgboerderij moet gericht zijn op jongeren van 17 tot en met 20 jaar. In deze tijd moeten ze (grotendeels) zelfstandig worden en een vak leren waarmee ze in de toekomst voor zichzelf kunnen zorgen. De zorgboerderij moet erop gericht zijn dat ze zelfvoorzienend kan zijn. Dat de producten die er worden geproduceerd verkocht kunnen worden, waardoor de zorgboerderij niet afhankelijk wordt van subsidies. Bij het oprichten van de zorgboerderij moet er natuurlijk wel eerst geld worden aangetrokken d.m.v. subsidies, particuliere initiatieven etc.



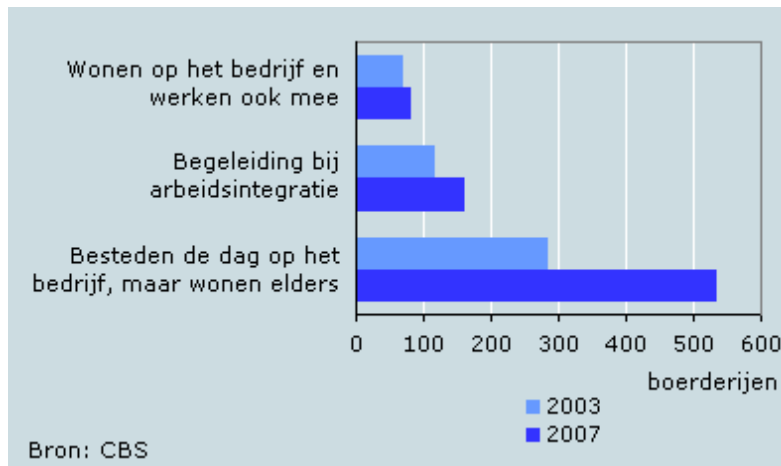
Figuur 1: Gebied waar SOTO zich op focust

1.2 Statistieken arbeidsmarkt beperkten

De wereld gezondheidsorganisatie schat dat ongeveer 10% van de wereldbevolking te maken heeft met enige vorm van lichamelijk of geestelijke beperkingen. Dit zijn 650 miljoen individuen, waarvan 200 miljoen kinderen/jongeren (WHO, 2005). Beperkte kinderen/jongeren ervaren meer barrières bij toetreding op de arbeidsmarkt dan niet beperkten (Ireys et al, 1996; Fiedler et al, 1996). Dit uit zich in een onderzoek dat in Amerika is gehouden. 32% van de beperkten in Amerika werken, vergeleken met 81% niet beperkten (Blomquist, 2006). Natuurlijk moet er wel rekening worden gehouden dat er gehandicapten zijn die echt niet kunnen werken, maar een groot deel wil en kan wel werken.

1.3 Statistieken zorgboerderijen Nederland (relevantie)

Volgens de statistieken groeien de zorgboerderijen sterk in Nederland. Tussen 2003 en 2007 is het aantal zorgboerderijen met 2/3 toegenomen. In 2003 telde Nederland 372 zorgboerderijen, en in 2007 ruim 600 (CBS, 2008).



Figuur 2: Groei zorgboerderijen in Nederland tussen 2003 en 2007

De groei zet zich nog steeds door. Het aantal zorgboerderijen is in 2009 met 10% gestegen ten opzichte van 2008 (CBS, 2009).



Figuur 3: Groei die aanhoudt tussen 2008 en 2009

Aangezien zorgboerderijen steeds meer een rol gaan spelen bij voorzieningen voor lichtverstandelijk beperkten, is het een goed idee om voor de coaching/begeleiding een programma te maken, of in ieder geval een aantal zaken inzichtelijk maken voor de coaching/begeleiding. Hierdoor heeft de opdrachtgever inzicht in hoe verstandelijk beperkten gecoacht moeten worden. Het is niet alleen ideaal voor de opdrachtgever, maar ook voor huidige zorgboerderijen. Tevens kunnen nieuwe toetreders op de markt hier hun voordeel uit halen. De barrière om een zorgboerderij op te zetten wordt kleiner als je meer weet over hoe verstandelijk beperkten gecoacht moeten worden. Dit onderzoek is wel bedoeld voor een zorgboerderij in Oekraïne, maar de basis blijft hetzelfde. Iemand

die een lichtverstandelijke beperking heeft in Oekraïne, Nederland of waar dan ook, zal neurologisch gezien dezelfde beperkingen en eigenschappen hebben. Dit leidt dus ook tot dezelfde begeleiding/coaching inspelende op de desbetreffende beperkingen.

1.4 Algemene informatie over zorgboerderijen

Om uit te zoeken hoe een lichtverstandelijk beperkte het best gecoacht kan worden, is het een goed idee om eerst vast te stellen welke werkzaamheden er uitgevoerd gaan worden. De opdrachtgever heeft aangegeven om zorgboerderijen in Nederland als voorbeeld te gebruiken bij het onderzoek. Vanwege het feit dat er in Oekraïne nog vrijwel geen zorgboerderijen zijn, kan er dus moeilijk empirisch onderzoek worden gedaan op het gebied van zorgboerderijen in Oekraïne. Op basis hiervan is onderzocht met welke werkzaamheden zorgboerderijen in Nederland zich het meeste bezighouden (bijlage 1A en 1B). Naar onderzoek is gebleken dat de meeste zorgboerderijen in Nederland zich richten op zuivel of zuivel gerelateerde werkzaamheden, 109 van de 363. En een zorgboerderij die voornamelijk met geiten en schapen werkt komt het minst voor 13 van de 363 (bijlage 1A, 2010). SOTO zal moeten kijken wat er mogelijk is in Oekraïne, er dient te worden gekeken naar de vraag in de regio naar agrarische producten. Wanneer bijvoorbeeld zuivelproducten in Oekraïne al in overvloed beschikbaar zijn, zal het onverstandig zijn om de zorgboerderij zich te laten richten op zuivelproducten.

Er is nu dus gekeken naar wat voor activiteiten het meest gedaan worden door zorgboerderijen in Nederland. Het is ook relevant om te kijken welke nevenactiviteiten er worden uitgevoerd door de desbetreffende zorgboerderijen. Veel voorkomende nevenactiviteiten zijn recreatie en verkopen/bewerken van producten (zie bijlage 1B). Denk bij recreatie bijvoorbeeld aan een kinderboerderij, of een cursusje verwerken van producten. Het zou ook een idee kunnen zijn om meerdere nevenactiviteiten uit te gaan voeren, maar dat moet SOTO nog beslissen.

1.5 Definitie beperkten in dit onderzoek

Dit onderzoek baseert zich op jongeren met een lichtverstandelijke beperking. In het Engels mental retardation. Er worden hiervoor in Nederland veel termen gebruikt; geestelijke gehandicapt, verstandelijke beperking, verstandelijke handicap en mentale retardatie. Dit komt allemaal op hetzelfde neer, alleen geestelijk gehandicapt wordt in de medische wereld als incorrect gezien (Babylon, 2010). Mensen met een verstandelijke beperking zijn individuen die bepaalde beperkingen hebben in het geestelijk functioneren. Bijvoorbeeld beperkingen met communicatie, het verzorgen van zichzelf en sociale capaciteiten. Deze beperkingen leiden ertoe dat de ontwikkeling vertraging oploopt vergeleken met een "normaal" kind. Vertragingen bij het leren van praten, lopen en het verzorgen van hun behoeftes zoals eten en aankleden. Logischerwijze zullen er hierdoor problemen ontstaan op school. Extra begeleiding is nodig om de vertragingen op te vangen. Uiteindelijk kunnen de beperkten veel leren, maar dat kost meer tijd. Er zullen altijd dingen zijn die ze zich niet goed kunnen aanleren. Drie van de honderd mensen zijn geestelijk beperkt. En zelfs 1 op de 10 welke speciaal onderwijs volgt heeft een vorm van een geestelijke beperking (Medterms, 2010).

Om vast te stellen wanneer iemand een verstandelijke beperking heeft kan er worden gekeken naar het IQ. Oftewel, de mogelijkheid van een individu om te leren, denken, problemen te kunnen oplossen en te begrijpen hoe de wereld enigszins in elkaar steekt. Wanneer deze lager is dan 70 kan er gesproken worden van een verstandelijke beperking (gemiddelde IQ is 100 van een individu). De

zwaarte van de beperking wordt aangegeven in verschillende gradaties. De World Health Organisation (WHO, 2007) biedt een instrument aan om een verstandelijke beperking te categoriseren, en zo ook een globaal overzicht te krijgen van wat een persoon zelfstandig kan, en op welke gebieden hij of zij hulp nodig heeft. De vier belangrijkste categorieën uit deze International Classification of Diseases (ICD) zijn:

- Licht verstandelijk beperkt (IQ 50-69). Individuen met deze beperking hebben een mentale leeftijd tussen de negen en twaalf. Deze Individuen hebben vaak moeilijkheden met leren, maar zijn in staat om te werken, een bijdrage te leveren aan de maatschappij en er goede sociale relaties op na te houden. Ze kunnen vaak zelfstandig wonen zonder permanente begeleiding.
- Matig verstandelijk beperkt (IQ 35-49). Dit is vergelijkbaar met een mentale leeftijd van zes tot negen jaar. Deze individuen kunnen tot op zekere hoogte zelfstandig functioneren, zoals zichzelf aankleden, eten en drinken en aangeven wat ze willen, maar kunnen niet zelfstandig werken, wonen of reizen. Op alle levensgebieden hebben zij ondersteuning nodig.
- Zwaar verstandelijk beperkt (IQ 20-34). Deze mate van handicap is vergelijkbaar met een mentale leeftijd van drie tot zes jaar. Deze individuen hebben een continue behoefte aan zorg.
- Ernstig verstandelijk gehandicapt (IQ onder 20). Met een vergelijkbare mentale leeftijd van drie jaar of minder, hebben deze individuen continu zorg nodig. Ze ervaren ernstige beperkingen in bijvoorbeeld communicatie en mobiliteit.

Gradatie	IQ
Lichte verstandelijke beperking	IQ tussen 50 tot 70
Middelmatige verstandelijke beperking	IQ tussen 35-tot 49
Zware verstandelijke beperking	IQ tussen 20- tot 34
Diepgaande verstandelijke beperking	IQ lager dan 20

Dit onderzoek zal voornamelijk bedoeld zijn voor lichtverstandelijk beperkten. Zij kunnen met een goede begeleiding op den duur zichzelf goed redden met weinig supervisie. De zware en diepgaande verstandelijk beperkten hebben constante supervisie nodig, en dat is niet de bedoeling van dit onderzoek. De groep van middelmatige verstandelijke beperking heeft vaak nog teveel supervisie nodig om enigszins op eigen benen te kunnen staan, dus daar zal ook geen onderzoek naar worden gedaan.

1.6 Probleemstelling

Na jarenlange ervaring die SOTO heeft opgedaan met het verzenden van hulpgoederen, zijn ze erachter gekomen dat jongeren met een lichtverstandelijke beperking vanaf hun 17^e aan hun lot worden overgelaten. Vanaf die leeftijd kunnen ze niet langer verblijven in een weeshuis of internaat. Ze zijn niet beperkt genoeg om opgevangen te worden in een tehuis, maar ze zijn ook niet in staat om zelfstandig een bestaan op te bouwen. Hierdoor raken ze aan lager wal en leven ze vaak op straat en gaan zich bezighouden met criminele activiteiten. Denk hierbij vooral aan het stelen van voedsel, of andere primaire levensmiddelen. Dit heeft ertoe geleid dat SOTO een zorgboerderij wil oprichten die deze lichtverstandelijk beperkten opvangt. Aangezien SOTO geen ervaring heeft met het oprichten van een zorgboerderij is er gevraagd om een ondernemingsplan te schrijven die dit mogelijk maakt. Een ondernemingsplan is veel te groot om een bachelorscriptie over te schrijven. Samen met een ander bedrijfskunde student (Kolkman, D.M.) hebben we gereageerd op de opdracht van SOTO. Na overleg bleek dat het vooral van belang was om de financiële kant uit te zoeken, en hoe lichtverstandelijk beperkten het best begeleidt/gecoacht kunnen worden. Dit onderzoek zal zich richten op het begeleiden/coachen van lichtverstandelijk beperkten. SOTO heeft de intentie om voor opvang te zorgen vanaf het 17^e tot en met het 20^e levensjaar. De bedoeling is dat ze dan grotendeels op eigen been kunnen staan en een eenvoudig beroep kunnen uitoefenen. Een soortgelijk project is ook uitgevoerd door een Nederlandse vrouw die in Wit-Rusland een zorgboerderij heeft opgericht. De omstandigheden zijn in Wit-Rusland ten opzichte van Oekraïne nog wat slechter, dus als het daar mogelijk is, zal het in Oekraïne met de nodige inspanning ook moeten lukken. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Hoe adolescente lichtverstandelijk beperkten te coachen/begeleiden in zowel een zorgboerderij als bij de toekomstig werkgever om hen voor te bereiden op een entree op de arbeidsmarkt?”.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zullen er een aantal deelvragen moet worden opgesteld en onderzocht worden. Iedereen gedraagt zich anders, maar een lichtverstandelijk beperkte heeft een aantal karaktereigenschappen die kenmerkend zijn voor hen. Dit betekent dus ook dat er in situaties anders gehandeld moet worden dan bij een “normaal” individu.

- I. *Hoe om te gaan met basiseigenschappen van lichtverstandelijk beperkten en andere relevante informatie die belangrijk zijn voor het coachen?*

Voordat een lichtverstandelijk beperkte een betaalde functie kan uitoefenen, moet er eerst gekeken worden welke factoren bevorderlijk zijn voor het uitvoeren van betaald werk. Daarentegen zal het ook verstandig zijn om factoren te identificeren die de voorbereiding op een betaalde functie belemmeren. Zodat deze factoren uit de weg kunnen worden gegaan, of hier op een bepaalde manier mee om te kunnen gaan.

- II. *Op welke manier coach je factoren die de voorbereiding op een betaalde functie bevorderen?*

Lichtverstandelijk beperkten zijn onderhevig aan bepaalde (vaak negatieve) verwachtingen en stereotyperend gedrag uit de omgeving. Het is van belang om uit te zoeken hoe de lichtverstandelijk beperkte hier het best mee om kan gaan en deze verwachtingen en stereotyperingen om te buigen naar een positiever beeld van een lichtverstandelijk beperkte. Tevens is het van belang dat

organisaties maatregelen nemen om deze stereotyperingen en verwachtingen zelf ook om te buigen naar een positiever beeld.

III. Hoe om te gaan met stereotyperingen en verwachtingen vanuit zowel de positie van de beperkte als de organisatie?

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Doorloopfasen

SOTO is erop gericht om een dienstverlenend bedrijf op te richten (zorgboerderij) en kan getypeerd worden als een HSO (Human Service Organisation) (Hasenfeld, P.1, 2007). Een HSO is anders vanwege de volgende twee karakteristieken: 1). De zorgboerderij is direct bezig met de personen die ze willen "shapen", en de lichtverstandelijk beperkten zijn hun "raw material". 2). De zorgboeren zijn gemandateerd, en rechtvaardigheden hierbij hun bestaan, om de verstandelijk beperkte te beschermen en hun levens te verbeteren. Om de cliënten die opgevangen worden door de zorgboerderijen in goede banen te leiden, zullen er een aantal fasen moeten worden doorlopen (Hasenfeld, 2007, p.113-114). De volgende fasen geven SOTO een globaal beeld om de activiteiten die ze doen een plaats te kunnen geven en niet zomaar in het wilde weg dingen te gaan doen.

Recruitment and selection

Deze fase bestaat uit een set van procedures die er toe moeten leiden dat de juiste cliënten (lees: lichtverstandelijk beperkten) worden gerekruteerd en geselecteerd. Deze procedure definieert over welke mensen SOTO de leiding gaat nemen. Hiermee kan SOTO de "raw material" (Hasenfeld, 2007) vaststellen. Raw material is een ongelukkige benaming wanneer je spreekt over individuen, deze benaming zal verder niet gebruikt worden in dit onderzoek. Dit is alleen om aan te geven dat in de literatuur van Hasenfeld (2007) cliënten als raw material worden gedefinieerd wanneer deze nog een proces moeten doorlopen. Deze fase zal niet moeilijk zijn voor SOTO door de jarenlange ervaring met Oekraïne. SOTO is erachter gekomen dat er veel vraag is naar een degelijke opvang/begeleiding van lichtverstandelijk beperkten.

Assessment and classification

Deze fase bestaat uit een set van procedures om cliënten te evalueren. Dit leidt tot het classificeren en labelen van cliënten. Labelen voorschrijft ook op zijn beurt waar SOTO uiteindelijk naar toe wil met haar cliënten. Door het labelen van de cliënten weet je ook precies waar de problemen of moeilijkheden liggen en kun je dus veel makkelijker inspelen op de gebreken die de cliënt heeft.

Status transformation

Deze fase is erop gericht om de van tevoren vastgestelde veranderingen door te voeren in de lichamelijke, psychologische, sociale en culturele status van de cliënt. Dit is de kern van het proces. Deze zijn het meest gerelateerd aan de uitkomst van het project. Omdat het hier gaat om de bewuste manipulatie van cliënten. Om te kijken of de transformatie naar wens verloopt kunnen er bijvoorbeeld periodieke testen worden uitgevoerd en andere evaluaties. Dit zal het meest belangrijke en moeilijke zijn om te realiseren. Dit is de kern waar de zorgboerderij zich mee zal moeten bezighouden en waar dit onderzoek het meest om zal draaien. Oftewel de coaching en het voorbereiden van de lichtverstandelijk beperkten op een betaalde baan.

Termination and certification

Deze fase bestaat uit een set van procedures die er toe moeten leiden dat de cliënt SOTO verlaat door enigszins op eigen benen te kunnen staan. Door bijvoorbeeld een diploma aan de lichtverstandelijk beperkten te verstrekken wanneer ze een bepaald type opleiding/cursus hebben gevolgd. Dit voorziet de bevolking ook van een soort bevestiging dat de lichtverstandelijk beperkten op eigen benen kunnen staan. Waarschijnlijk zal er gemeenschapsgeld naar de zorgboerderij toe

gaan. Hierdoor wordt het ook meer geaccepteerd door de bevolking dat er een zorgboerderij is, omdat de lichtverstandelijk beperkten wordt geleerd om voor zichzelf te kunnen zorgen en een betaalde baan te kunnen gaan uitvoeren. Dat er dus geen beeld ontstaat dat de lichtverstandelijk beperkten op andermans zak teren.

2.2 Algemene (gedrags)eigenschappen van verstandelijk beperkten

Hacker (1998) onderscheidt drie verschillende niveaus waaraan mensen kunnen worden beheerst.

- Hoogste niveau, het intellectuele niveau van controle. Hier worden plannen, complexe activiteiten en lange termijn strategieën ontvangen, herzien en aangepast.
- Middelste niveau, het perceptieconceptuele niveau van controle. Hier kunnen simpele acties flexibel worden aangepast aan veranderende situaties.
- Laagste niveau, het sensomotorische niveau van controle. Dit is gekarakteriseerd bij het feit dat relatief uniforme vragen/situaties worden beantwoord met geautomatiseerde acties, processen of operaties.

Over het algemeen gedragen lichtverstandelijk beperkten zich op het middelste niveau. Ze,

- kunnen signalen verwerken als informatie;
- kunnen hun percepties en ideeën toewijzen aan aangeleerde concepten;
- hierdoor kunnen ze dus reageren op verbale communicatie;
- hebben algemene schema's bij de hand om te zorgen voor enig houvast;
- hiermee kunnen ze individuele situaties makkelijker uit elkaar houden;
- basisvormen van actie kunnen worden aangeleerd;
- welke ze kunnen samenvoegen tot simpele acties;
- en kunnen een actieplan in elkaar zetten dat in harmonie is met wat ze kunnen (Pitsch, 1999)

Uit bovenstaande opsomming komt duidelijk naar voren dat lichtverstandelijk beperkten erg geprikkeld wordt door de omgeving. Voor dit onderzoek is de opsomming over lichtverstandelijk beperkten het meest van belang, aangezien dit onderzoek draait om lichtverstandelijk beperkten. Het is zaak voor de coach om de belangrijke signalen duidelijk over te brengen en niet omringd moeten zijn met allemaal onnodige signalen. Om deze signalen goed over te brengen is praten erg belangrijk. De concepten die trainers in ogen hebben moeten worden gekoppeld aan bewuste acties die tot een doel leiden (Probst, 1981). Hierdoor weten lichtverstandelijk beperkten waar ze mee bezig zijn, en dus ook inhoudelijk kunnen reageren op instructies (Galperin, 1972). Wanneer communicatie door middel van spraak problematisch is, zijn modellen, figuren, tekeningen, pictogrammen een goede oplossing. Deze zijn vaak niet voorhanden en moeten door de coach zelf worden gemaakt. Het is dus een goed idee om meer aandacht te besteden aan het maken van bijvoorbeeld eenvoudige, simpele modellen, figuren, tekeningen en pictogrammen. In plaats van de meer theoretische benadering. Het is ook van belang dat deze modellen stap voor stap uitleggen wat precies de bedoeling is. En herhalen is hierbij erg belangrijk (Ackermann, 2001; Affolter, 1990) Verder is het van belang dat de coach niet bang is om fysiek contact te hebben met lichtverstandelijk beperkten. Het is wel eens nodig om bijvoorbeeld fysiek contact te gebruiken een handeling uit te moeten beelden. Er moet dus geen gevoel van walging ten opzichte van een lichtverstandelijke beperkte zijn (Pitsch, 1999). Het ook nodig om de stappen vaak te herhalen om het begrijpbaar te maken voor de lichtverstandelijk beperkten. Het is dan ook van belang dat je als coach over veel geduld moet beschikken. Lichtverstandelijk beperkten kunnen zo nu en dan heel traag reageren, waardoor het lijkt alsof ze weigeren of weerstand uitten aan de coach. De coach moet de

lichtverstandelijk beperkte volledig de tijd en ruimte geven om de taak uit te voeren. Wanneer het eindelijk lukt, is het van belang om de successen of stapjes die lichtverstandelijk beperkten onder de knie krijgen, te uitten in waardering als coach zijnde. Het is dan ook zaak om als coach de kleinste vooruitgangen te zien en aanmoedigen waar nodig. Wees als coach niet verrast wanneer de lichtverstandelijk beperkte de simpelste dingen niet meer kunnen. Ze raken dan in paniek en willen dan snel opgeven. Het is juist de taak van de coach om dan voor aanmoediging en motivatie te zorgen. Dit kan de lichtverstandelijk beperkte ook waarderen, want ze hebben een gebrek aan autonomie waardoor ze hunkeren naar leiding van de coach.

Als coach moet je analytisch sterk zijn. Het is voor een lichtverstandelijk beperkte erg moeilijk om taken, of complexere taken op te breken in kleinere eenvoudige stappen. Het is dus zaak om de coach te trainen in het analyseren van werkprocedures. Het is ook zaak om als coach wel het groter geheel, het doel in zicht te laten houden bij de lichtverstandelijk beperkte. Wanneer het allemaal te vaag wordt voor een lichtverstandelijk beperkte, is de motivatie snel verdwenen. Een lichtverstandelijk beperkte werkt nou eenmaal niet zo snel als een "normaal individu". Het is dus zaak om niet geïrriteerd te raken als het allemaal niet snel genoeg gaat. Tevens ligt het uithoudingsvermogen van lichtverstandelijk beperkten veel lager. Het is dan ook zaak om meer pauzes in te plannen, of in ieder geval niet snel gaan op je strepen gaan staan wanneer ze even aan het uitrusten zijn.

Het geheugen van lichtverstandelijk beperkten is over het algemeen niet goed. Om dit te trainen zijn er wel een aantal methoden die kunnen helpen.

- gebruik meerdere zintuiglijke waarnemingen tegelijkertijd: tegelijkertijd laten zien, aanraken en bewegen van objecten;
- begeleidt de activiteit met woorden;
- laat de activiteiten zien in beelden;
- uit deze beelden in woorden, ook al zijn het kinderlijk eenvoudige sleutelwoorden. Een reeks van verbale namen kan ook in het geheugen worden opgeslagen en later worden gebruikt voor de geplande activiteit (Pitsch, 1999)

Het is erg belangrijk om ervoor te zorgen dat situaties weinig veranderen. Lichtverstandelijk beperkten zijn gewend om op een bepaalde manier te reageren wanneer iets bekends zich voordoet. Wanneer ze iets onherkenbaars tegenkomen raken ze in paniek. Dus als er iets nieuws geïntroduceerd moet worden, is het aan te raden om hier goed op voor te bereiden en in te spelen als coach zijnde. Er kan wel gesteld worden dat er een enorm gebrek aan creativiteit en flexibiliteit heerst bij lichtverstandelijk beperkten. De coach moet ook af en toe laten zien dat hij of zij moeilijkheden heeft en dat het heel normaal is om je af en toe niet goed te voelen. De lichtverstandelijk beperkten zien de coach als rolmodel, waardoor de lichtverstandelijk beperkten kunnen leren van de coach om ook over hun eigen moeilijkheden te komen. Het is ook goed om als coach af en toe het conflict aan te gaan, om duidelijk aan te geven waar de grenzen liggen van de lichtverstandelijk beperkten. Meestal is het zo dat de lichtverstandelijk beperkte helemaal geen vertrouwen heeft in zichzelf of het tegenovergestelde. Zaak om als coach hier een juiste balans in te vinden (Pitsch, 1999).

2.3 Factoren die werkparticipatie bevorderen en belemmeren

Bevorderende factoren

Er is onderzoek gedaan naar welke factoren belangrijk zijn of helpen bij werkparticipatie voor individuen met een beperking (Achterberg; Wind; de Boer & Frings-Dresen, 2009). Wanneer deze factoren geïdentificeerd kunnen worden, kun je beter gebruik maken van hun mogelijkheden. Hierdoor zullen ze meer voorbereid zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt. In geval van dit onderzoek zal dat betekenen dat de zorgboerderij zelfvoorzienend zou kunnen worden. In het onderzoek van Achterberg et al. (2009) worden jongeren met een beperking als volgt gedefinieerd: a). Iemand die gediagnosticeerd is met een beperking voor hun 18^e levensjaar. En b). Beperkt wordt gedefinieerd als individuen die psychische of verstandelijke beperkingen hebben die hun functioneren in het dagelijks leven beïnvloeden/beperken. Er zijn 1.268 artikelen/studies bekeken (Achterberg et al, 2009) (zie bijlage 2). Uiteindelijk bleven er maar tien studies over die zich richtten op werk en jongeren. Dit geringe aantal komt omdat in het abstractie gedeelte vaak niet duidelijk was of de studie werk als uitkomst had en/of de study design was niet duidelijk. Vanwege het feit dat veel jonge mensen met een beperking nog niet zijn toetreden tot de arbeidsmarkt, kan ook een verklaring zijn dat er zo weinig studies zijn uitgevoerd naar de factoren die arbeidsparticipatie bevorderen. Deze individuen met een beperking staan aan het begin van hun carrière, wanneer ze nu niet toetreden tot de arbeidsmarkt zal hun arbeidsleven verloren kunnen gaan. De factoren die positief zijn met betrekking tot vinden van werk zijn: Geslacht, een man heeft een grotere kans op het vinden van werk (Broyer et al, 2004; Burker et al, 2004; Nagarajan et al, 2003; Pang et al, 2008). Opleidingsniveau, een hoger opleidingsniveau leidt tot een grotere kans op het vinden van werk (Burker et al, 2004; Nagarajan et al, 2003; Valtonen et al, 2006; Packham et al, 2002). En zelfs het opleidingsniveau van de ouders werkt positief bij het vinden van werk (Ireys et al, 1996). Beter psychosociaal functioneren, het beter omgaan met de beperking waardoor je meer vrede hebt met jezelf, leidt ook tot een grotere kans op het krijgen van werk (Pelkonen et al, 1998), lagere score op depressie schalen waardoor de verstandelijk beperkte minder snel uit het veld wordt geslagen bevordert ook het vinden van werk. Niet alleen heeft een depressie een negatieve uitwerking op de verstandelijk beperkte zelf, maar ook op de omgeving. Tenslotte een hoog niveau van dispositioneel optimisme (verwachting dat er goede dingen gebeuren, en dat er doelen bereikt worden. Ook als het tegenzit) werkt positief (Burker et al, 2004).

Belemmerende factoren

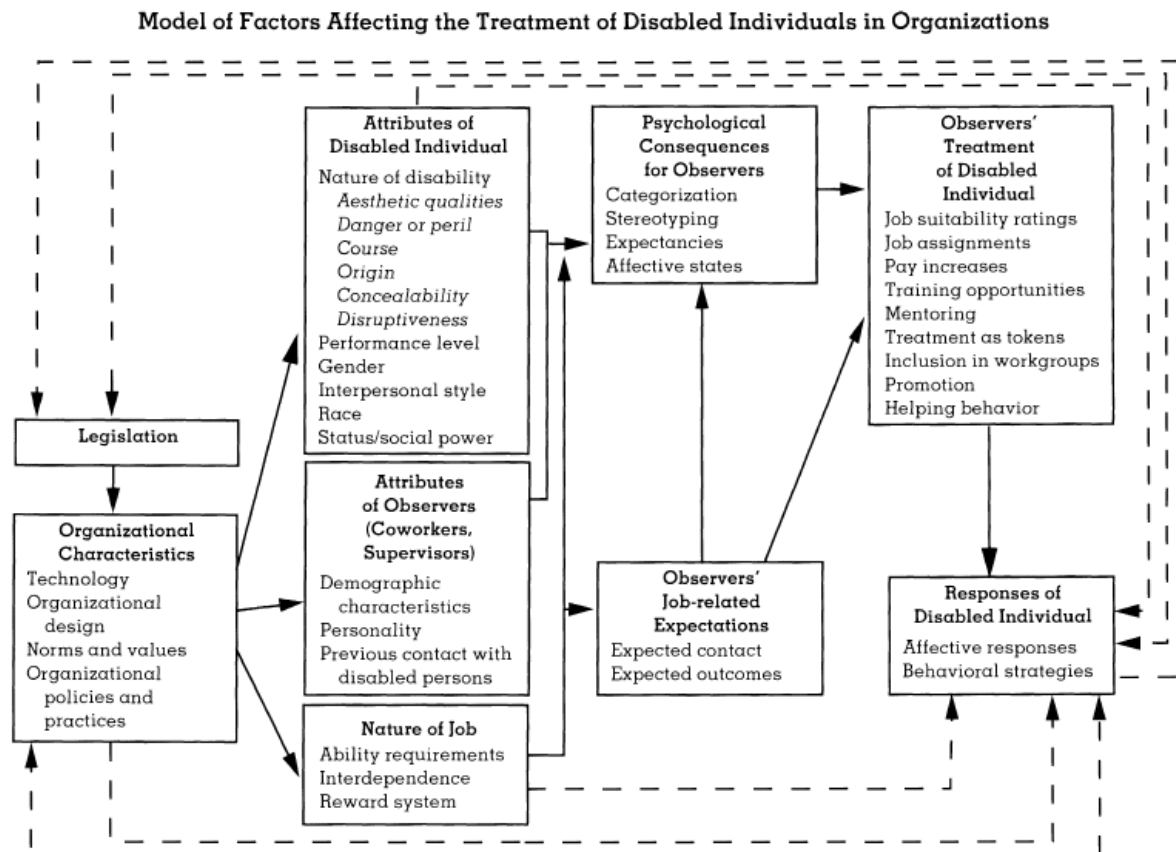
Er waren ook factoren die belemmerend waren: Primair, of zelfs nog lager onderwijs is hinderlijk vergeleken met secundair en tertiair onderwijs (Valtonen et al, 2006; packham et al, 2002). Vrouwen hebben over het algemeen minder kans op werk. Hulp bieden waarbij men ongeduldig te werk gaat werkt niet goed (Pelkonen et al, 1998). Je moet de verstandelijk beperkte wel de ruimte geven om zich op een rustige manier te ontwikkelen. Mensen zonder een beperking kunnen al slecht tegen ongedulden, laat staan lichtverstandelijk beperkten. Een IQ dat lager is dan 80 en epilepsie werkt ook niet positief (Macedoni-Lukšič et al, 2003). Motoriekverstoren, dat het lichaam niet precies doet wat de hersenen willen, het gebruik van een rolstoel, functionele beperkingen, comorbiditeit (het tegelijkertijd aanwezig zijn van verschillende aandoeningen) (Ireys et al, 1996; Groothoff et al, 2005; Valtonen et al, 2006; Macedoni-Lukšič et al, 2003).

Sommige factoren liggen erg voor de hand dat die parten kunnen gaan spelen bij het vinden/uitvoeren van werk. Zoals het gebruik van een rolstoel bijvoorbeeld. Tevens zijn een aantal factoren niet te veranderen, zoals het geslacht, opleidingsniveau van de ouders, motoriekverstoreningen, comorbiditeit, epilepsie en chronische aandoeningen bijvoorbeeld. Het heeft dan ook geen zin om hier verder onderzoek naar te doen voor dit onderzoek. Een aantal factoren die wel interessant zijn om verder te onderzoeken zijn: Het opkrikken van opleidingsniveau, beter psychosociaal functioneren (beter met ziekte om proberen te gaan, in harmonie komen met lichaam en geest). Het proberen te verlagen van depressie en het aanwakkeren van dispositioneel optimisme. En met veel geduld aan het werk gaan heeft een zeer positieve uitwerking op lichtverstandelijk beperkten.

Het is erg van belang om werkplekken te creëren voor jongeren met een beperking. Dit geeft hen de mogelijkheid om een volwaardig leven te kunnen leiden (Achterberg et al, 2009). Niet alleen is het financieel gezien een goed idee om mensen met een beperking in te zetten voor werk. Werken is niet alleen maar geld verdienen, het is ook een manier waardoor je het gevoel krijgt dat je erbij hoort. Dat je meedoet in een samenleving. Om dit te bereiken moet er wel het een en ander gebeuren aan het coachen.

2.4 Coaching om met stereotypering en verwachtingen om te gaan van zowel uit de positie van de lichtverstandelijke beperkte en de organisatie

Wanneer lichtverstandelijk beperkten willen integreren in de maatschappij, moet er niet alleen gekeken worden hoe een lichtverstandelijk beperkte gecoacht moet worden. Wanneer de perceptie van de organisatie, of beeld van lichtverstandelijk beperkten in het algemeen in een bepaalde organisatie, gemeenschap of land zodanig slecht is, heeft het nog weinig zin. Het moet dus ook van de andere kant komen. Evaluatie gegevens laten consequent zien dat mensen met een beperking (a) minstens net zo goed presteren als mensen zonder een beperking, (b) geen hoger percentage afwezigheid en (c) betere "safety records" hebben dan mensen zonder een beperking (Greenwood & Johnson, 1987). Verder heeft onderzoek aangetoond dat de aanpassingen die moeten worden uitgevoerd worden voor mensen met een beperking weinig geld kosten. 50% kost minder dan 50 dollar en 69% minder dan 500 dollar (Braddock & Bachelder, 1994). Het is dus duidelijk dat werkgevers/bedrijven nog niet volledig gebruik maken van de waardevolle talenten en capaciteiten die mensen met een beperking naar de werkvloer brengen.

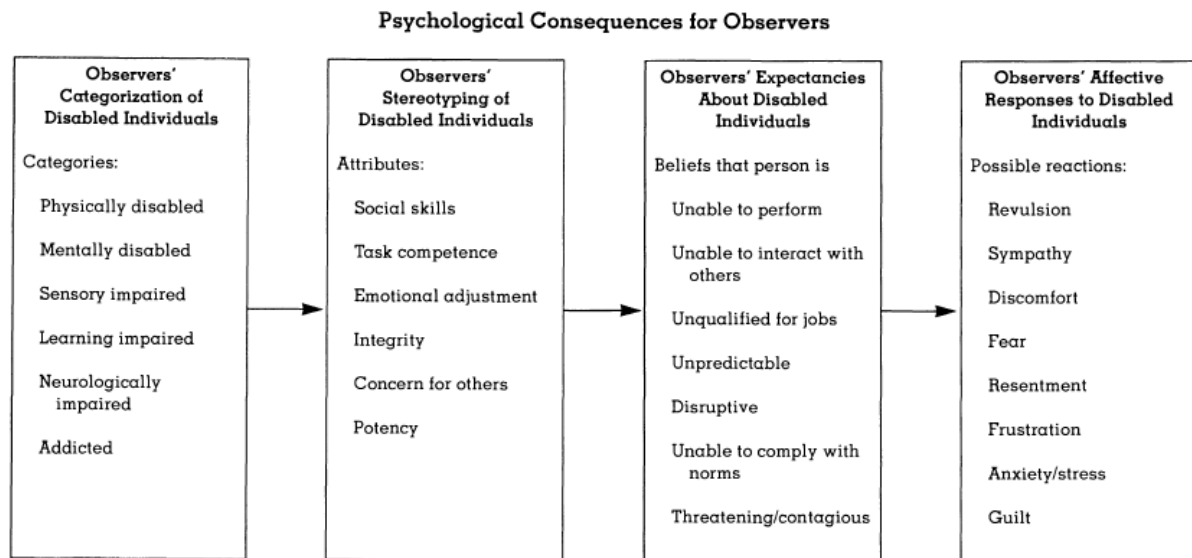


Figuur 4: Hoe beperkten in organisaties worden behandeld (Stone & Colella, 1996)

Bovenstaand model (figuur 4) heeft als doel om (a) een raamwerk te vormen om te begrijpen op welke manier factoren invloed hebben op beperkten en hoe mensen met een beperking behandeld worden, (b) zorgt voor meer interesse in mensen met een beperking en (c) als een nuttige gids voor verder onderzoek over het behandelen van mensen met een beperking in de werksferen (Stone & Colella, 1996). Het model is gericht op zowel mensen met een verstandelijke als lichamelijke beperking. In principe bestaat het model uit 3 onderdelen die grondslag bieden aan een bepaalde behandeling. Ten eerste, persoonlijke kenmerken (zowel van de beperkte als observer, de "normale" medewerkers). Ten tweede, factoren uit de omgeving (wetgeving). Ten derde, organisationele kenmerken (normen, waarden, beleid, het inhoudelijke werk en beloningssystemen).

Het is vooral van belang in dit model hoe de "observer" (de medewerker zonder een beperking) reageert of denkt over de persoon met een beperking. Vaak is de perceptie van de observer niet geheel juist, maar vormen wel het beeld en manier waarop de persoon met beperking wordt behandeld. Het basisproces van dit model komt dan ook voort vanuit theorie en onderzoek naar het sociaal kennen van mensen met een beperking (social cognition) (Brewer & Kramer, 1985; Higgins & Bargh, 1987). Social cognition focust zich op welke manier mentale representaties worden beïnvloed waardoor informatie over personen wordt opgeslagen, georganiseerd en gevormd (Stone et al., 1992, p. 391). Als gevolg hiervan ontstaan er allerlei stereotyperingen die over het algemeen foutief gegeneraliseerd worden en doorgaans ook negatief zijn (Ashmore & Del Boca, 1981; Brewer & Kramer, 1985; Jones et al., 1984). Het gevolg is dat er dan minder verwacht wordt van iemand met een beperking door de observer. De observer verwacht vooral minder van de capaciteiten, sociale vaardigheden en aanpassingsvermogen van het individu met een beperking (Fichten & Amsel, 1986).

Dit leidt uiteindelijk voor diegene met een beperking tot een verminderde kans op een baan, mogelijkheid tot promotie, ontvangen van beloningen of speciale mentorbegeleiding in de organisatie (Colella, DeNisi, & Lund, 1993; Krefting & Brief, 1976; Rose & Brief, 1979). Deze psychologische gevolgen voor observers ten opzichte van de persoon met een beperking ziet er dan als volgt uit:



Figuur 5: Eenvoudige weergave hoe de verwachtingen en stereotyperingen tot stand komen (Stone & Colella, 1996)

Zoals figuur 5 aangeeft, zijn er verschillende categorieën waarin een observer een individu met een beperking indeelt. Het is dus de bedoeling om uit te zoeken in hoeverre een lichtverstandelijk beperkte wordt ingedeeld in een bepaalde categorie/stereotype. Anticiperen door middel van bijvoorbeeld voorlichting geven door de zorgboerderij bij een toekomstig werkgever van de verstandelijk beperkten. Met als doel de negatieve stereotyperingen en verwachten bij de toekomstig werkgever/observer zoveel mogelijk in te perken. Het is niet reëel om te denken dat bedrijven uit zichzelf stereotyperingen over lichtverstandelijk beperkten gaat onderzoeken/aanpakken. Ook vanwege het feit dat deze bedrijven waarschijnlijk niet stil staan bij het fenomeen stereotypering. Het is in dit onderzoek dus de bedoeling om alleen te kijken naar de lichtverstandelijk beperkten, en niet naar andere beperkingen die ook in model 4 en 5 zijn opgenomen

Implicaties van persoonlijk georiënteerde factoren op de organisatie

Zie figuur 4, waarbij het in dit subhoofdstukje draait om de "Attributes of disabled individual" en "Attributes of observers (coworkers, supervisors)". Het is duidelijk wanneer de factoren begrepen worden dit belangrijke implicaties heeft voor organisaties. Hierdoor kunnen onduidelijkheden overwonnen worden en een eerlijke behandeling voor beperkten gegarandeerd worden. Stone & Colella (1996, p:370-371) stellen de volgende punten voor om dit tot goed gevolg kunnen brengen. A). Organisaties moeten trainingsprogramma's ontwikkelen om te benadrukken dat stereotyperingen niet altijd correct en toepasbaar zijn voor de meerheid met een beperking. B). Normen opstellen die duidelijk moeten maken hoe de beperkten moeten worden behandeld en hoe er gecommuniceerd moet worden. C). Verlaag angst die gepaard gaat met het werken met beperkten, voornamelijk het gevoel van kwetsbaarheid en bedreiging die sommige beperkingen opwekken. De organisatie moet dus nastreven om gekwalificeerde beperkten op hoge status posities neer te zetten, of wanneer dit

niet mogelijk is zal de organisatie het succes van het in dienst hebben van beperkten moeten promoten. Tenslotte zullen de persoonlijke karakteristieken en waarden van de observer van invloed zijn bij de acceptatie van beperkten. Hierdoor zal de organisatie managers moeten selecteren die de integratie van beperkten waardeert of de persoonlijkheid heeft om de beperkten te ondersteunen.

Implicaties van wettelijke en organisationele karakteristieken op de organisatie

Zie figuur 4, waarbij het in dit subhoofdstukje draait om de "Legislation" en "Organisational characteristics". Stone & Colella (1996, p:375-376) beweren dat zowel wettelijke als organisationele karakteristieken invloed hebben op de behandeling van beperkten in een organisatie. Ze beweren dat de volgende punten een positief effect hebben. Ten eerste, het hebben van wetten biedt veel voordelen voor de beperkten om toegang tot een organisatie te verkrijgen. Maar het biedt ook nadelen, het kan leiden tot negatieve houdingen naar beperkten. Aangezien ze een voorkeursbehandeling krijgen, in plaats van dat iedereen gelijk is. De organisatie moet dus goed communiceren wat de redenen zijn waarom de beperkten een speciale behandeling krijgen om enige wrok bij de observers weg te nemen. Tevens biedt het aanstellen van een manager die sociaal rechtvaardig is een voordeel bij het in dienst nemen van beperkten. Deze biedt de beperkte makkelijker de ruimte om zich bij een organisatie te voegen. Ten tweede stellen Stone & Colella (1996, p. 375) dat organisaties met normen en waarden die gericht zijn op standaardisatie en individualisme minder snel beperkten in dienst zullen nemen. Organisaties zullen dus meer nadruk moeten leggen op flexibiliteit en respect voor het individu om de integratie van beperkten te laten vlotten. Deze culturele veranderingen geven werkgevers ook de ruimte om alternatieve arbeidsstrategieën te implementeren, zoals flexwerken, telewerken, parttime werk en flexibel vertrekbeleid om beperkten meer de ruimte geven om hun werk uit te voeren. Deze cultuurverandering zal dan een meer ondersteunende werk omgeving tot gevolg hebben waarbij niet alleen beperkten van profiteren, maar ook de rest. Ten derde zullen sommige traditionele HRM beleidsmaatregelen en praktijken de kans op een baan voor een beperkte verkleinen. Organisaties zullen daarom hun HRM beleid moeten herzien om oneerlijke discriminatie tegen te gaan. Het herzien van bijvoorbeeld selectie procedures, baan toewijzingen, promoties, prestatiestandaarden en wervingsbeleid. Tenslotte, een aantal veranderingsstrategieën (top management duidelijk aanwezig om beleid te stimuleren en beloningssystemen) kunnen de acceptatie van beperkten bevorderen.

Implicaties aard van het werk en verwachtingen van de observers op de organisatie

Zie figuur 4, waarbij het in dit subhoofdstukje draait om de "Nature of job" en "Observers job-related expectations". Stone & Colella (1996, p:382-383) beweren dat zowel de aard van het werk en de werkgerelateerde verwachtingen invloed hebben op de behandeling van beperkten in een organisatie. Ten eerste zal het hebben van bepaalde verwachtingen en stereotyperingen een beperking leggen op accurate selectie en plaatsing van beperkten. Een reden hiervoor is dat de taken en verwachtingen al zo gespecificeerd zijn dat deze niet meer aangepast kunnen worden door bijvoorbeeld beperkten. Tevens zullen traditionele benaderingen meer achter de stelling staan dat er maar één beste manier is om een taak uit te voeren, en individuen die zich daar niet naar kunnen schikken daardoor niet gekwalificeerd zijn voor de taak. Het zou daarentegen juist van belang zijn dat er alternatieven bedacht worden om een taak uit te voeren, zodat beperkten ook een kans hebben. Meer flexibiliteit waardoor beperkten meer zelf kunnen bepalen hoe ze de taak uitvoeren zou beter zijn. Meer flexibiliteit heeft niet alleen voordelen voor de beperkte, maar ook voor de andere

medewerkers. Ten tweede, competitieve beloningssystemen hebben een negatieve invloed op hoe beperkten worden gezien en behandeld. Daarentegen zou een beloningssysteem dat is gebaseerd op samenwerking wel bevorderend werken. Ten derde, meer contact tussen beperkten en observers zal een positief effect hebben om de stereotyperingen te veranderen. Door de beperkten zowel in informele als formele netwerken te laten participeren. Bijvoorbeeld het hebben van organisationele en recreatieve activiteiten om de observers vertrouwd te maken met beperkten en laten inzien dat ze overeenkomende interesses en waarden hebben. Ten slotte, wanneer beperkten omgaan met observers, zal dit de werk gerelateerde verwachtingen van de observer positief beïnvloeden. Organisaties moeten dus strategieën hebben om persoonlijke problemen van de observer ten opzichte van de beperkte te laten overwinnen. Door bijvoorbeeld trainingen en opleidingen te geven om de angst voor het onbekende weg te nemen bij de observer en daardoor meer op zijn of haar gemak zal zijn. Een goede training zal bijvoorbeeld een rollenspel zijn. Op deze manier voelen de observers zich minder snel achtergesteld wanneer een beperkte een speciale behandeling krijgt, en het bevordert de teambuilding.

Emotionele reacties van observer op beperkte.

De emotionele eigenschappen van observers is natuurlijk ook van belang op beperkten, en deze verschillen per persoon. Stone & Colella (1996) delen ze in drie verschillende perspectieven in: Biosociale, cognitieve en tegenstrijdige respons perspectief.

Biosociale perspectief: Emotionele reacties zijn grotendeels automatisch, aangeboren en lastig om aan te passen (Zajonc, 1980). Dit perspectief gaat er vanuit dat meer training om met beperkten om te gaan niet zal werken om negatieve beeldvorming uit de weg te gaan. Dit neemt niet weg dat wanneer observers veel met beperkten om zullen gaan, de afkeer wat zal afzwakken.

Cognitieve taxatie perspectief: Dit perspectief gaat er vooral van uit dat de emotionele reacties vooral afhankelijk zijn in hoeverre het belang van de observer in het gedrang komt. Deze twee vragen staan centraal voor de observer: Ten eerste, wat zijn de implicaties voor mijn eigen situatie wanneer ik met een beperkte werk? Ten tweede, Hoe kan ik met deze situatie omgaan? (Lazarus et al, 1980; Lazarus, 1991)

Tegenstrijdige respons perspectief: Dit perspectief gaat er van uit dat niet alle reacties negatief zijn ten opzichte van beperkten, ze leiden meer tot conflicterende ambivalente reacties. Dit houdt in wanneer er bedreigingen zijn, de observers sneller geneigd zijn om de schuld bij de beperkten te leggen om hun eigen schuld en bedreiging te verminderen (Katz, 1981).

Strategieën die beperkten helpen om beperkten beter te laten integreren

Beperkten kunnen een scala aan cognitieve en gedragsstrategieën om het gevoel van ongelijkheid en oneerlijke behandeling in organisaties te veranderen (Stone & Colella, 1996).

Wettelijke strategieën : Beperkten kunnen klagen wanneer ze ongelijk behandeld worden. Hierdoor zouden organisaties aanklachten of processen uit de weg te gaan willen gaan die te maken hebben met gelijke behandeling. Op deze manier zouden organisaties hun fysieke structuren, policies en practices en trainingsprogramma's moeten gaan aanpassen om juridische procedures voor te zijn.

Strategieën om verwachtingen van observers te veranderen: Ten eerste, de beperking zoveel mogelijk verborgen houden, al kan dit bij een aantal beperkingen ook negatief werken. Ten tweede, het communiceren en erkennen van de beperking aan de collega's. Ten derde, het vragen om hulp aan collega's. Het vragen van hulp werkt doorgaans beter dan de beperking zoveel mogelijk

verborgen te houden (Belgrave & Mills, 1981). Ten vierde, beperkten kunnen collega's overtuigen dat ze dezelfde interesses, waarden en meningen hebben als hen. Ten slotte, beperkten kunnen collega's overtuigen door extra goed hun best te doen op het werk.

Strategieën om policies en practices van organisaties te veranderen: Beperkten kunnen actiegroepen opzetten om te benadrukken dat organisaties moeten aanpassen aan beperkten. De organisatie laten inzien dat het werken met beperkten ook voordelen heeft, zoals een lagere personeelsverloop bij beperkten dan anderen.

Strategieën om zichzelf te beschermen: Ongelijke behandeling leidt tot een lager zelfbeeld. Iedereen, ook beperkten gebruiken cognitieve strategieën om zich zelf te beschermen tegen ongelijke behandeling (Crocker & Major, 1989). Het nadeel hiervan is dat beperkten zich niet teveel moeten richten op hun beperking. Wanneer beperkten minder presteren dan moet er niet altijd direct de link worden gelegd met de beperking. Het kan zijn dat de beperkte in dit geval iets niet goed doet en voordeel kan halen uit de feedback.

Mechanismen die Stone & Colella voorstellen om beperkten beter te laten integreren in het arbeidsproces.

Op basis van het model van Stone & Colella (1996) (figuur 4: Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) zijn er een aantal mechanismen ontwikkeld welke zouden moeten helpen om het maximale uit de individuen met een beperking te halen vanuit de organisatiekant en vanuit de beperkte zelf. Deze 4 mechanismen vloeien voort uit de theorie die hierboven beschreven is. Deze mechanismen zijn verder niet onderzocht door Stone & Colella. Deze mechanismen zijn wellicht van toepassing om individuen met een beperking zo goed mogelijk te laten meedraaien op de werkvloer. Aangezien dit model gebaseerd is op individuen met een beperking in het algemeen, is het vooral van belang om uit te gaan zoeken hoe deze mechanismen invloed hebben op individuen met een lichtverstandelijke beperking.

Mechanisme 1: Veranderen van overtuiging die observers hebben ten opzichte van beperkten

Het eerste mechanisme heeft betrekking om meningen/gevoelens tegenover beperkten als individu te veranderen. Het is erg belangrijk dat organisaties goed weten wat een functie inhoudt, en welke capaciteiten de werknemer daarvoor nodig heeft. Tevens is het erg belangrijk dat organisaties (bijvoorbeeld overheid) onderwijsprogramma's aanbiedt die laten zien aan HRM managers dat stereotypen over beperkten vaak niet waar zijn. Dat beperkten werkgerelateerde capaciteiten hebben die een toegevoegde waarde zijn voor een bedrijf. Ook het aanpassen of bijschaven van organisationele karakteristieken (normen en waarden, technologie, creëren van werkplekken, HRM praktijken en beloningssystemen) kunnen helpen om meningen/gevoelens tegenover verstandelijk beperkten te veranderen. Er moeten dus zowel formele (bijv. het creëren van werk) als informele (bijv. sociale activiteiten) gebruikt worden.

Mechanisme 2: Veranderen van gedrag van observer ten opzichte van beperkten

Het tweede mechanisme heeft betrekking op het veranderen van het gedrag van personeel ten opzichte van beperkten. Onderzoek heeft uitgewezen dat het gedrag kan worden beïnvloed door bonussen (Porter et al, 1975). Een organisatie kan bijvoorbeeld hun managers (deels) beoordelen in hoeverre ze erin slagen om individuen met een beperking te laten integreren. En natuurlijk ook op lager niveau, dat het personeel ook beoordeeld in hoeverre ze effectief kunnen werken met beperkten. Verder zal het zeer positief werken als de top binnen het bedrijf zelf laat zien dat integratie van beperkten erg belangrijk is. Wanneer een eenheid eenmaal goed functioneert met

beperkten, moeten ze ook waardering en herkenning krijgen binnen het bedrijf. Hierdoor zullen anderen zien dat er minder problemen voordoen dan ze verwachten door het werken met beperkten.

Mechanisme 3: Veranderen van emotionele reacties van observers ten opzichte van beperkten

Het derde mechanisme heeft betrekking op het aanpassen van eerste indrukken of reacties tegenover beperkten. Wanneer je de eerste indrukken of reacties kunt aanpassen bij je medewerkers, zullen de beperkten zich al veel meer op hun gemak voelen. Dit is geen gemakkelijke opgave voor een bedrijf. Waarschijnlijk zijn de gedragspatronen er al zo ingeslepen bij de "gewone" medewerkers dat het een lastig verhaal wordt dit nog aan te passen. Een oplossing hiervoor is om ze te proberen laten in te zien dat het werken met beperkten een positieve uitkomst heeft. Door bijvoorbeeld (a) opleidingsprogramma's te ontwikkelen voor medewerkers die angst verminderen omtrent verschillende beperkingen. Door (b) geen competitieve beoordelingssystemen meer te gebruiken en door (c) iedereen eerlijk en gelijk te behandelen. Dat bijvoorbeeld "gewone" medewerkers niet opeens veel meer verantwoording krijgen als er beperkten worden ingehuurd. Er blijven altijd verschillen bestaan in hoe mensen omgaan met beperkten. Wanneer er beperkten in dienst worden genomen, is het wel handig dat managers en medewerkers wel enigszins comfortabel kunnen werken met beperkten in de buurt.

Mechanisme 4: Overtuigingen en gevoelens van de observer veranderen (het liefst beperkten zelf, anders met behulp van een zorgboerderij bijvoorbeeld)

Het vierde mechanisme heeft betrekking op het veranderen van de observeerder zijn overtuigingen en reacties op beperkten. Beperkten worden over het algemeen anders behandeld in een organisatie. Omdat managers vooringenomen percepties hebben over hun vaardig- en mogelijkheden. De aanwezigheid van beperkten kan leiden tot onzekerheid, spanning en ongemak. Beperkten kunnen hier zelf wat aan doen door hun werkgevers te imponeren, waardoor het foutieve vooringenomen beeld van de manager zal worden bijgeschaafd. Maar andersom kan er door de werkgever ook een actiegroep worden opgezet bestaande uit beperkten om hun imago op te krikken.

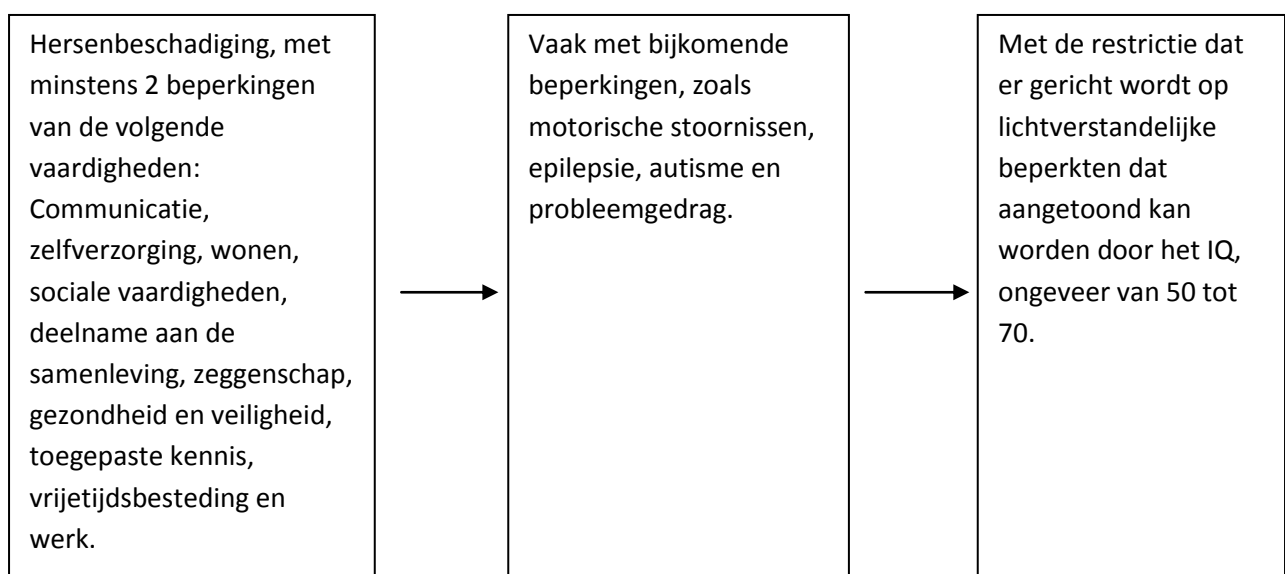
Wanneer dit onderzoek zich alleen zal richten op puur het opkrikken van de capaciteiten van de lichtverstandelijk beperkte, door middel van het zo goed mogelijk voorbereiden van lichtverstandelijk beperkten op de arbeidsmarkt, zal de overstap van zorgboerderij naar een bedrijf moeizaam verlopen. Ook al wil de lichtverstandelijke beperkte graag een baan hebben, organisaties moeten hier dan wel voor open staan en bovenstaande mechanismen kunnen hier goed bij helpen.

2.5 Implicaties theorieën op lichtverstandelijk beperkten

Het doel van deze theorieën is dat er een duidelijke doelgroep wordt geïdentificeerd die van belang is voor de toekomstige zorgboerderij in Oekraïne. Bij de meeste theorieën wordt er een te grote diversiteit van individuen met verschillende beperkingen onderzocht. Bij dit onderzoek is het de bedoeling om uit te zoeken in hoeverre de theorieën ook relevant zijn voor de juiste doelgroep. Wanneer duidelijk is welk deel van de theorieën/uitkomsten overeenkomen met de doelgroep, begint het onderzoek pas echt. Dan kan er meer in de diepte worden gegaan door te vragen hoe er gecoacht wordt op de juiste gebreken/mogelijkheden bij de zorgboerderijen. Paragraaf 2.2 is al redelijk gespecificeerd op lichtverstandelijk beperkten en behoeft hierdoor weinig extra onderzoek. Met de theorie uit paragraaf 2.2 kan er du gelijk de diepte in worden gegaan door precies te vragen hoe er gecoacht moet worden met betrekking tot de gedragseigenschappen die er staan beschreven.

Paragraaf 2.3 en 2.4 en behoeven toch een iets andere benadering. Hierin worden resultaten ten toon gespreid die niet alleen gelden voor lichtverstandelijk beperkten, maar ook andere vormen van beperkingen. Het is dus van belang dat er bovenop het eerder genoemde criteria, oftewel het IQ van de lichtverstandelijke beperking, ook nog verdere specificaties nodig zijn voor de doelgroep. Elke verstandelijke beperking wordt altijd veroorzaakt door een hersenbeschadiging. Vaak raken dan niet alleen de cognitieve functies beschadigd, maar ook andere hersendelen met bijkomende beperkingen als gevolg. De meest voorkomende zijn motorische stoornissen, epilepsie, autisme en probleemgedrag (bijvoorbeeld agressie, destructief gedrag en dwanghandelingen). Tegelijkertijd moet er sprake zijn van minstens twee beperkingen in twee of meer van de volgende vaardigheden: Communicatie, zelfverzorging, wonen, sociale vaardigheden, deelname aan de samenleving, zeggenschap, gezondheid en veiligheid, toegepaste kennis, vrijetijdsbesteding en werk.

Het volgende overzicht geeft duidelijk weer wat de doelgroep is voor het onderzoek:



2.6 Samenvatting theoretisch kader

De lichtverstandelijk beperkten zullen een bepaald proces moeten doorlopen voordat ze in staat zijn om betaald werk te kunnen uitoefenen. De fasen van Hasenfeld (2007) zijn gebruikt om dit proces in vorm te geven en is beschreven in paragraaf 2.1. Daarna is er in paragraaf 2.2 uitgezocht welke gedragseigenschappen / gedragingen veel voorkomend zijn bij lichtverstandelijk beperkten. Logischerwijze zal er anders moeten worden omgegaan met een lichtverstandelijk beperkte dan met een "normaal" individu. Aangezien dit onderzoek zich focust op een succesvolle toetreding tot de arbeidsmarkt van lichtverstandelijk beperkten, is er in paragraaf 2.3 uitgezocht welke factoren werkparticipatie bevorderen en belemmeren. Wanneer deze bevorderende en belemmerende factoren respectievelijk worden benadrukt en vermeden, zal een lichtverstandelijke beperkte meer kans hebben op een baan en deze langer kunnen behouden. Tevens is de beeldvorming erg belangrijk. Lichtverstandelijk beperkten wekken bepaalde (vaak onjuiste) verwachtingen en stereotyperingen op die niet altijd overeen komt met de werkelijkheid. Daarnaast zijn deze verwachtingen en stereotyperingen over het algemeen niet bevorderlijk voor de arbeidsparticipatie. Daarom is in paragraaf 2.4 uitgezocht op welke manier zowel lichtverstandelijk beperkten als de organisatie kan bijdragen aan een betere beeldvorming van beperkten. In paragraaf 2.5 wordt vooral de doelgroep verder gespecificeerd die onderzocht wordt in deze paper.

Hoofdstuk 3: Methodologie

3.1 Onderzoeksontwerp (hoofdlijn)

SOTO heeft gevraagd om uit te zoeken hoe lichtverstandelijk beperkten het beste gecoacht kunnen worden zodat ze na een paar jaar begeleiding (sec 3) voorbereid zijn voor de arbeidsmarkt. Hierbij mochten de zorgboerderijen die in Nederland gevestigd zijn als voorbeeld worden gebruikt. De bedoeling is dat de zorgboerderij in Oekraïne wordt gebouwd, maar het had volgens de opdrachtgever weinig zin om daar naar toe te gaan voor het onderzoek. De taalbarrière is een groot probleem, en de verkiezingen van afgelopen jaar in Oekraïne hebben er toe geleid dat de contactpersoon van SOTO hoogstwaarschijnlijk niet op z'n ministeriele post zal aanblijven. Tevens bestaan er (vrijwel) geen zorgboerderijen in Oekraïne, hierdoor wordt het onmogelijk onderzoek te doen naar zorgboerderijen in Oekraïne. De voornaamste databron zijn eigenaren/bestuurders van zorgboerderijen in Nederland, en in mindere mate een eigenaar/bestuurder uit Wit-Rusland. De eigenaar/bestuurder van de zorgboerderij in Wit-Rusland is een Nederlander, hierdoor is er geprobeerd om met diegene om tafel te gaan. Uiteindelijk is dit gelukt, en het voordeel hiervan is dat Wit-Rusland al iets meer lijkt op Oekraïne en dus een welkome toevoeging is op de informatie die we krijgen van Nederlandse zorgboerderijen. Daarbij was het voor SOTO ook ideaal om een aantal tips uit eerste hand te krijgen, hoe een zorgboerderij het best gesticht kan worden over de grens. En daarnaast wel zaken uit de weg moeten worden gegaan. Tevens was deze zorgboerderij zelfvoorzienend (bestaande uit gedeeltelijk overheidsgeld). SOTO streeft ook na om een zelfvoorzienende zorgboerderij op te richten, zodat ze eventueel in de toekomst zelf kunnen terugtreden aangezien SOTO voornamelijk bestaat uit gepensioneerden.

Om de validiteit van de resultaten van de zorgboerderij te controleren, is er ook gesproken met drie medewerkers van het Soweco (professioneel leerwerkbedrijf, die zich focust op het werk dat is gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid) in Almelo. Er is gesproken met de bedrijfsleider, en twee medewerkers (niet beperkten) die een groep van lichtverstandelijk beperkten aansturen. Tevens bleek uit de theorie dat het ook van belang was om met een bedrijf in contact te komen (In dit geval dus de Soweco) die vragen kon beantwoorden, die voortvloeiden uit het artikel van Stone & Colella (1996) die uitvoerig in hoofdstuk 2 is besproken.

Doordat dit onderzoek zich puur richt op coaching, zullen er waarschijnlijk een paar interessante vraagstukken voor SOTO onbeantwoord blijven die niets met het coaching of financiering (onderzoek van medestudent D.M. Kolkman) te maken heeft. Daarom gingen de bestuurders van SOTO ook een paar keer mee met het afnemen van interviews, zodat ze zelf ook een beter beeld kregen hoe ze een zorgboerderij moeten oprichten. Als het ware twee vliegen in één klap.

3.2 Selectie en steekproef van respondenten

Er bestaat een landelijke website waarop alle zorgboerderijen in Nederland beschreven staan (www.zorgboeren.nl). Er is bewust gekozen voor zorgboerderijen in Overijssel, omdat er geen logische verklaring te bedenken is waarom een zorgboerderij in bijvoorbeeld Gelderland de lichtverstandelijk beperkten anders zou moeten coachen. Dit was een stuk eenvoudiger qua reistijd, omdat de bestuurders van SOTO, medestudent D.M. Kolkman en ik allemaal in Overijssel wonen. Er bleven hierdoor 89 zorgboerderijen over van de 744. Daarna is er gekeken op welke manier de

geschikte zorgboerderijen eruit gefilterd konden worden. Op basis van twee zoekfuncties op zorgboeren.nl kon er beter gefocust worden op de juiste zorgboerderijen. Deze zijn “doelgroep=verstandelijk beperkten” en “vorm van zorg = arbeidstoeleiding”. Op deze manier bleven er 17 zorgboerderijen over in Overijssel die geschikt zijn. Na deze 17 zorgboerderijen te hebben nagelopen vielen er nog eens 5 af die toch niet voldeden aan de eisen (Boerderij in oprichting, alleen oudere verstandelijke beperkten etc). De 12 geschikte zorgboerderijen zijn gemaild en 5 daarvan waren bereid om een interview af te leggen (zie bijlage 3). Een response rate van 41,67 %. We hebben nog een andere eigenaar van een zorgboerderij gesproken op advies van SOTO. Dit betrof een eigenaar van een zorgboerderij in Wit-Rusland. De informatie van deze respondent waren vooral van nut voor de financiële kant en andere praktische tips bij het oprichten van een zorgboerderij in het buitenland. Deze informatie was heel waardevol voor SOTO zelf en is daaraan doorgegeven. Aangezien deze respondent zelf niet veel te maken heeft met de begeleiding/coaching naar de arbeidsmarkt zal er in dit onderzoek verder weinig gebruik van gemaakt worden.

De selectie van de respondenten bij de Soweco was erop gericht om in contact te komen met twee medewerkers die direct en continu aan het werk waren met de lichtverstandelijk beperkten, en een persoon die op meer abstracter niveau de vragen kon beantwoorden. De receptioniste van de Soweco heeft mij doorgestuurd naar de bedrijfsleider die ik geïnterviewd heb, en deze bedrijfsleider heeft weer twee medewerkers die direct en continu aan het werk waren met lichtverstandelijk beperkten aangesteld die ik mocht interviewen.

3.3 Meting

Om uit te zoeken hoe lichtverstandelijk beperkten het best gecoacht kunnen worden zijn er een aantal deelvragen opgesteld die de hoofdvraag moeten beantwoorden. Op basis van theorieën beschreven in het theoretisch kader zijn er open vragen opgesteld die moeten bijdragen aan het zo goed mogelijk beantwoorden van de hoofdvraag (en automatisch deelvragen). Aangezien de respondenten alle kanten op kunnen met hun antwoorden, en verder geen multiple choice vragen zijn opgesteld zullen er kwalitatieve metingen worden gedaan. Het onderzoek is cross-sectional van karakter, omdat de resultaten op de korte termijn weinig nieuwe inzichten zullen geven. Wellicht dat er over een paar jaar andere resultaten kunnen worden gemeten, maar dat past niet in het tijdsbestek van dit onderzoek. De unit of analysis wordt geen stimulus toegebracht dus het uitvoeren van een tweede of meerdere interviews zal weinig toegevoegde waarde hebben.

3.4 Uitvoering dataverzameling

Steinar Kvale (1996:88) beschrijft zeven stappen die in acht moeten worden genomen om een interview succesvol te kunnen uitvoeren. 1). Thematiseren: Het duidelijk hebben wat de bedoeling is en de daarbij behorende concepten. 2). Ontwerpen: Het uitstippelen van het proces waardoor je je doel bereikt, met in achtneming van ethische waarden. 3). Interviewen: Het daadwerkelijk uitvoeren van het interview. 4). Overschrijven: Het maken van een geschreven tekst van de interviews. 5). Analyseren: Het vaststellen van de betekenis van de verzamelde informatie in relatie met het doel van het onderzoek. 6). Verifiëren: Het controleren van de betrouwbaarheid en validiteit van de verzamelde informatie. 7). Rapporteren: Resultaten kenbaar maken.

De stappen die beschreven zijn waren over het algemeen geen probleem. Alleen stap 6 is nooit met zekerheid te zeggen of de informatie wel helemaal betrouwbaar en valide is. Daarom zijn er ook meerdere interviews afgelegd om enige vorm van bias te ontwijken. Daarbij komend hebben

zorgboerderijen waarschijnlijk geen voordeel om informatie achter de hand te houden. De processen van zorgboerderijen zijn niet-complex en eenvoudig te imiteren. Tevens zijn de resultaten van de zorgboerderijen ook voorgelegd aan de Soweco, om de validiteit te controleren, of ze zich (grotendeels) kunnen vinden in de resultaten van de zorgboerderijen.

3.5 Data-analyse

Het analyseren van de data die verkregen wordt uit de interviews worden naast elkaar gelegd en gekeken naar overeenkomsten. Er wordt verwacht dat er veel overeenkomsten zullen zijn in het coachen van lichtverstandelijk beperkten bij de verschillende zorgboerderijen. Wanneer er dus overeenkomsten zijn zullen deze resultaten sneller overgenomen worden dan wanneer er bepaalde uitschieters zijn. De resultaten zullen in een beschrijvende kwalitatieve manier weergegeven, aangezien er geen gebruik wordt gemaakt van statistische methodologie. Er wordt geen gebruik gemaakt van statistiek omdat bij de open vragen het ingewikkeld is om dit statistisch te onderbouwen. Zeker wanneer er een lage N (9) is, 6 zorgboerderijen en 3 medewerkers van de Soweco in dit geval. Wanneer er bij de zorgboerderijen een minimum van 3 (van de 6) een antwoord in een bepaalde richting geeft, wordt dit in de resultaten opgenomen. Wanneer er bij de Soweco een minimum van 2 (van de 3) een antwoord in een bepaalde richting geeft, wordt dit in de resultaten opgenomen.

Hoofdstuk 4: Onderzoek

4.1 Algemene informatie van onderzochte zorgboerderijen

In dit deel zijn gaat het om basisinformatie die van belang kan zijn bij het coachen van lichtverstandelijk beperkten in zorgboerderijen. Dit is gebaseerd op vraag 1 tot en met 4 (zie bijlage 4).

Bij het onderzoek kwam duidelijk naar voren dat er verschil zit tussen de verstandelijk beperkten die gebruik maakten van de diensten van de zorgboerderij. Er waren verstandelijk beperkten die alleen kwamen voor een dagbesteding als een leuke vorm van tijdsinvulling in hun leven, maar ook lichtverstandelijk beperkten die werden voorbereid om een eenvoudig (agrarisch) beroep uit te gaan voeren. Er is duidelijk aangegeven dat dit onderzoek zich voornamelijk richt op adolescenten met een lichtverstandelijke beperking. Met als doel een betaalde functie te kunnen gaan uitvoeren. Er werd verzocht aan de respondenten te antwoorden voor de groep lichtverstandelijk beperkten die worden voorbereid op een betaalde functie. De werkzaamheden waren heel divers en verschilde per zorgboerderij. De essentie van de werkzaamheden was dat ze een vak of bepaalde taken daarvan onder de knie kregen waardoor ze niet alleen vormen van werk konden uitvoeren, maar dat ze ook meer verantwoordelijkheden kregen. Op deze manier kunnen ze in de toekomst wellicht een betaalde baan uitvoeren. Het is verstandig om even het verschil aan te geven tussen de vijf zorgboerderijen in Nederland en de zorgboerderij in Wit-Rusland. De respondent van de zorgboerderij in Wit-Rusland werkte op een iets andere manier dan de Nederlandse zorgboerderijen. Het grote verschil was dat de overheid en de zorgboerderij in Wit-Rusland op veel fronten samenwerkten. De scholing en uiteindelijk diplomering op de zorgboerderij werd in heel Wit-Rusland erkent. Waardoor de lichtverstandelijk beperkten makkelijker aan een baan konden komen. Tevens financierde de overheid ook grotendeels de zorgboerderij. De zorgboerderij heeft de overheid laten inzien dat het voor elke partij het beste is dat de lichtverstandelijk beperkten opgevangen en opgeleid worden voor een eenvoudig beroep. Aangezien de overheid een verzorgende rol heeft ten opzichte van haar bevolking is het positief en het feit dat de lichtverstandelijke beperkten van de straat worden gehaald en dus stoppen met criminele activiteiten zoals het stelen van eten is ook alleen maar positief. De zorgboerderijen in Nederland werken toch iets anders, vaak is het in Nederland zo dat de zorgboerderijen er meer zijn om het leven van de lichtverstandelijke beperkten een extra dimensie te bieden door middel van een dagvoorziening. De nadruk ligt veel minder op het aan het werk krijgen van lichtverstandelijk beperkten. Over het algemeen zijn de sociale voorzieningen in Nederland stukken beter waardoor er altijd wel een vangnet is voor lichtverstandelijk beperkten. In Wit-Rusland (en Oekraïne) is het bittere noodzaak dat lichtverstandelijk beperkten zich ten minste van onderdak en eten worden voorzien.

De zorgboerderijen geven aan dat ze het liefst personeel hebben dat meer affiniteit heeft met het agrarische gedeelte, dan het verzorgingsgedeelte. Over het algemeen is het personeel van zichzelf agrariër, en heeft er geen problemen mee om met lichtverstandelijk beperkten te werken. Het gaat tenslotte om de agrarische vaardigheden die moeten worden aangeleerd, en als daar verzorgers werken dan leren de lichtverstandelijk beperkten nog niets. Er zat veel verschil in het aantal lichtverstandelijk beperkten per zorgboerderij. De ene had er bijvoorbeeld 4 en de andere 25. Maar gemiddeld werkt er 1 begeleider op 6 lichtverstandelijk beperkten bleek uit de interviews. Maar naast de begeleiders die het vak doceren/uitleggen, zijn er ook nog andere personeelsleden nodig.

De respondenten gaven aan dat het in dienst hebben, of mogelijkheid hebben van een psycholoog of sociaal pedagoog nodig is. Wanneer lichtverstandelijk beperkten tegen iets aanlopen kunnen ze met deze mensen erover praten.

4.2 Hoe om te gaan met eigenschappen van lichtverstandelijk beperkten die van belang zijn voor het coachen naar de arbeidsmarkt

Bij de beschrijving in het theoretisch kader kwamen een aantal eigenschappen naar boven die anders waren met betrekking tot “normale” mensen. De vraag is hoe je hier als coach mee om moet gaan. Om dit uit te gaan zoeken zijn er een aantal vragen opgesteld op basis van het theoretisch kader, vraag 5 tot en met 11 (zie bijlage 4).

Het uitleggen van een bepaalde taak of opdracht om iets uit te voeren werd als eerst onderzocht. Er wordt aangegeven dat werken met voorbeelden erg bevorderlijk is, en het werken met groepjes werd ook omschreven als effectief. Doordat er gewerkt wordt in groepjes, kan een coach (lees: agrariër) in de gaten houden wat er gebeurt. En waar nodig extra hulp geven of afstand houden. Hierdoor voelt de lichtverstandelijk beperkte zich op zijn gemak, doordat er altijd iemand is om op terug te vallen. Het werken met beelden, modellen en foto's een goede ondersteuning zou zijn voor lichtverstandelijk beperkten. Dit wordt door de respondenten ook gedaan, maar over het algemeen volstaat het voordoen van de taak door de coach.

Creëren van een rustige werkplek/omgeving zou een positief effect hebben, omdat prikkels uit de omgeving niet altijd even gemakkelijk verwerkt kunnen worden door lichtverstandelijk beperkten. De respondenten geven aan dat het werk op de zorgboerderij rustgevend is. De grote open ruimtes om de boerderijen heen zorgen voor weinig prikkels. Wanneer lichtverstandelijk beperkten zouden moeten werken in kleine ruimtes raken ze juist snel gefrustreerd. Dit moet zoveel mogelijk vermeden worden. Er werd ook aangegeven dat het creëren van een rustige omgeving niet alleen maar positief is. Het is juist goed om iets meer in de samenleving te staan, omdat de lichtverstandelijk beperkten in de toekomst ook mee moeten draaien in de samenleving. Prikkel hoeven dus niet uit de weg worden gegaan, in tegendeel zelfs dus volgens een aantal respondenten. Als het werk maar overzichtelijk blijft. Hoe overzichtelijker het werk wordt gemaakt, hoe meer prikkels de lichtverstandelijk beperkte aan kan uit de omgeving.

Wanneer een nieuwe situatie zich voordoet kunnen lichtverstandelijk beperkten hier slecht mee om gaan. De respondenten geven aan dat het van belang is om dan als coach rustig te blijven. De lichtverstandelijk beperkten zien de coach als rolmodel, en als diegene al niet meer rustig kan blijven is het einde zoek. Deze situaties worden ook opgevangen door een sociaal pedagoog als deze in dienst was van een zorgboerderij. Verder werd er unaniem gezegd dat structuur essentieel is voor lichtverstandelijk beperkten. Wanneer er dus een nieuwe situatie optreedt, blijf dan gestructureerd te werk gaan. En zorg er als coach voor dat de lichtverstandelijk beperkte zichzelf aanleert om gestructureerd bezig te zijn.

Over het algemeen werken lichtverstandelijk beperkten trager dan “normale” mensen, of raken snel afgeleid. De respondenten geven aan dat het heel belangrijk is om heel veel geduld te hebben, en niet te snel in te grijpen. Het gaat meer om de kwaliteit dan om de kwantiteit. Natuurlijk is het goed dat er doorgewerkt wordt, maar aangezien de producten moeten worden verkocht aan consumenten, moet kwaliteit op de eerste plek komen. Het helpt ook dat de begeleiders zelf ook

doorwerken, of in ieder geval bezig zijn met werkzaamheden. Zoals eerder aangegeven zien de lichtverstandelijk beperkten de begeleiders als hun rolmodel, en als die al niet doorwerkt, dan zullen de lichtverstandelijk beperkten zelf ook niet veel doen.

De theorie vertelt ons ook dat fysiek contact erg belangrijk is om iets uit te leggen. Omdat de motoriek niet altijd helemaal perfect. Alle respondenten geven aan dat zelf niet doen en hier ook het voordeel niet van inzien. Volgens de respondenten heeft het geen zin om lichtverstandelijk beperkten te begeleiden met fysiek contact. Op deze manier zullen ze niet beter functioneren op de arbeidsmarkt. Integendeel zelfs.

Lichtverstandelijk beperkten hebben over het algemeen behoefte aan een rolmodel. Vaak hebben ze een gebrek aan autonomie. Het is daarom erg belangrijk om aan te geven dat ze hun werk goed of niet goed doen, zodat ze zelf ook meer vertrouwen hebben. De respondenten geven aan dat het erg belangrijk is om waardering te uiten wanneer ze hun werk goed doen, maar voegen daar ook aan toe dat je ze geen compliment moet geven of een andere vorm van blijk van waardering als ze hun werk niet goed doen. Aangezien veel lichtverstandelijk beperkten vaak erg achterdochtig zijn. Wanneer je ze dus complimenteert met iets wat ze eigenlijk niet zo goed gedaan hebben verliezen ze hun vertrouwen in hun rolmodel en gaan ze dus ook hun structuur missen die van essentieel belang is. Wanneer je dus als coach eerlijk en open bent over de gang van zaken vertrouwen de lichtverstandelijk beperkten je meer en zullen hun werk dan ook beter uitvoeren.

Het geheugen van een lichtverstandelijk is over het algemeen een stukje minder, dit kan volgens de theorie worden gecocht door meerdere zintuiglijke waarnemingen tegelijkertijd aan de lichtverstandelijk beperkte ten toon te spreiden, bijvoorbeeld activiteit in beelden, begeleiden met woorden. De respondenten geven aan dat structuur hier weer een heel belangrijke rol speelt. De respondenten maken gebruik van leerplaten of eenvoudige afbeeldingen als lichtverstandelijke beperkten dat nodig hebben. De respondenten zijn het er over eens dat dit zeer bevorderlijk is voor het geheugen. En zoals het woord structuur al aangeeft, helpt herhaling ook erg goed bij het trainen van het geheugen. Wanneer er structuur in het werk zit presteren ze ook beter op de arbeidsmarkt.

Er kan dus geconcludeerd worden dat een aantal zaken die door de theorie beschreven werd als bevorderlijk volgens de respondenten niet altijd overeenkomen. Het komt heel duidelijk naar voren dat structuur heel erg belangrijk is. Dit komt in elk aspect weer terug. Volgens de theorie moeten prikkels uit de weg worden gegaan, dit wordt door de respondenten tegengesproken. Aangezien de lichtverstandelijk beperkten in de toekomst ook genoeg prikkels zullen krijgen bij hun toekomstige baan is het naïef om ze uit de weg te gaan. Zo lang het werk maar overzichtelijk blijft zijn prikkels geen probleem. De respondenten geven aan dat een rolmodel heel belangrijk is voor een lichtverstandelijk beperkte. Dit vanwege het feit dat ze een gebrek aan autonomie hebben. De rolmodel moet zowel op de zorgboerderij zijn en bij het toekomstige bedrijf/instelling waar de lichtverstandelijk beperkte gaat werken. Om het geheugen te trainen zijn afbeeldingen/leerplaten erg bevorderlijk volgens de respondenten, en met een beter geheugen hebben ze een betere kans op een arbeidsmarkt. De taken voordoen werkt ook erg bevorderlijk voor lichtverstandelijk beperkten, op deze manier pikken ze veel sneller op wat de bedoeling is. Het is ook essentieel dat er eerlijk wordt omgegaan met lichtverstandelijk beperkten. Ze raken snel achterdochtig wanneer ze het gevoel hebben dat er iets niet klopt. Er kan geconcludeerd worden dat het meest belangrijk bij de

coaching is te focussen op het creëren van structuur en daarmee overzicht, een goede rolmodel die de taken zelf goed uitbeeld en alles eerlijk en duidelijk uitlegt om achterdocht uit de weg te gaan.

4.3 Hoe om te gaan met factoren die arbeidsparticipatie bevorderen en belemmeren

In het theoretisch kader zijn factoren die bevorderlijk en belemmerend zijn voor werkparticipatie. Op basis van de theorie zijn er een aantal vragen opgesteld waarbij getracht wordt te achterhalen hoe zorgboerderijen deze factoren coachen of juist niet coachen. Deze vragen omhelzen vraag 12 tot en met 17 (bijlage 4).

Het beter omgaan met de verstandelijke beperking werkt zeer positief op het functioneren van een lichtverstandelijk beperkte. De respondenten geven aan dat het heel belangrijk is om hun eigenwaarde in te laten zien. Dit kan op meerdere manieren, bijvoorbeeld lichtverstandelijk beperkten die al een baan hebben laten fungeren als voorbeeld, zodat de lichtverstandelijke beperkten zien dat ze zelf ook een baantje kunnen uitvoeren in de toekomst. Tevens wordt de theorie enigszins tegengesproken door de respondenten, volgens twee van de zes respondenten moet je het juist omdraaien. De lichtverstandelijk beperkten kijken ook om hun heen en zien dat ze in vergelijking met andere beperkten nog best wel prima functioneren. Dus wanneer je een groep met een aantal lichtverstandelijk beperkten hebt, krijgen ze wel het gevoel dat ze in een aantal dingen wel goed zijn en in een aantal niet. Net zoals bij "normale" mensen, waarbij er ook altijd wel verschil is.

Het is af en toe moeilijk om positief te blijven, de lichtverstandelijke beperkten hebben meer last van stemmingswisselingen dan "normale" mensen. Of in andere woorden, ze kunnen minder goed met stemmingswisselingen omgaan. Hierdoor is het lastig om positief te blijven en de juiste mentaliteit te behouden. Wanneer dit teveel weerslag zal vinden op het werk zal dit hun positie niet ten goede komen. Een eenvoudige oplossing hiervoor volgens de respondenten is om de lichtverstandelijke beperkten te laten kiezen in taken die moeten worden uitgevoerd. Wanneer ze in hun ogen de leukste taken mogen doen zal ze dit opvrolijken en kunnen ze dus beter kunnen presteren in het werk. Het nadeel hiervan is dat de minder leuke taken blijven liggen, maar dit zal je als werkgever dan maar voor lief moeten nemen. Als werkgever kun je hier weer op inspelen om ze een keuze te laten maken in de taken die overblijven en minder leuk zijn. Dan krijgen de lichtverstandelijk beperkten het gevoel dat ze waardevol zijn en dat ze ook zelf dingen kunnen beslissen. Dit leidt dan weer tot trots en een betere arbeidsmoraal.

Wanneer een lichtverstandelijke beperkte een diploma, certificaat of iets dergelijks kan behalen, zal dit ook leiden tot een positieve invloed voor het vinden van werk. De respondenten geven aan dat er door het verstrekken van certificaten de kans groter is op het vinden van werk. Werkgevers kunnen dan logischerwijze zien dat er bepaalde handelingen of taken zijn die de lichtverstandelijke beperkten onder de knie hebben. Bovendien raakt de lichtverstandelijke beperkte meer overtuigd van zijn kwaliteiten, dit leidt weer tot een beter moraal. Het verstrekken van certificaten heeft ook een symbolische waarde. Een aantal respondenten geven aan dat hun certificaten geen waarde hebben buiten de zorgboerderij zelf, hierbij wordt de certificaat dus alleen gebruikt ter bevordering van hun eigenwaarde.

Het is erg belangrijk om het zelfvertrouwen hoog te houden bij de lichtverstandelijk beperkten. De lichtverstandelijk beperkten hebben sneller moeite om door te gaan, of een goede eigenwaarde te behouden wanneer het tegenzit. De respondenten geven aan dat een positieve benadering erg bevorderlijk is om het zelfvertrouwen op te krikken. De negatieve dingen moeten uiteraard niet worden genegeerd, maar probeer het altijd vanuit de positieve kant te benaderen. Daarnaast werkt het volgens de respondenten zeer goed om blij van waardering te uiten. De lichtverstandelijk beperkten hebben bevestiging nodig in wat ze doen. Verder zeggen de respondenten dat wanneer ze taken met goed gevolg uitvoeren, het zelfvertrouwen toeneemt. Het is dus zaak om de lichtverstandelijk beperkten werk te laten doen dat ze volledig onder controle hebben.

Uit de theorie kwam ook naar voren dat het moeilijk is om een bepaalde taak of opdracht mee te geven aan een lichtverstandelijk beperkte. Dit werd ook aangegeven door de respondenten. De respondenten geven hier meerdere oplossingen voor. Alles staat of valt met duidelijkheid. Wanneer er enige onduidelijkheid is raken de lichtverstandelijk beperkten in paniek. Structuur is in dit geval ook weer essentieel. Ook het opbreken van taken in kleine stukjes is bevorderlijk volgens de respondenten. Hierdoor ontstaat er meer structuur en duidelijkheid. Dan kan er op termijn ook grotere delen van een taak worden toevertrouwd aan de lichtverstandelijk beperkten. Op deze manier kunnen de lichtverstandelijk beperkten worden aangeleerd om steeds meer taken onder de knie te krijgen. Het komt erop neer dat er per individu gekeken moet worden tot hoever ze een takenpakket kunnen aanleren en uitvoeren. Zolang ze het maar onder controle hebben. Tenslotte werkt het heel erg motiverend dat er een begeleider aanwezig is of in ieder geval in de buurt is. Lichtverstandelijk beperkten zijn erg gevoelig voor hiërarchie, en zullen hierdoor snel dingen doen die hun worden opgedragen door hun autoriteit.

Vanzelfsprekend zullen er op de werkvloer tussen lichtverstandelijk beperkten en begeleider of collega ook conflicten ontstaan. De respondenten geven aan dat het essentieel is om zelf rustig te blijven, aangezien lichtverstandelijk beperkten de begeleider als rolmodel ziet. Duidelijk aangeven wat er mis gaat zodat de lichtverstandelijk beperkten weten waar ze aan toe zijn, geen tegengestelde informatie ten toon spreiden waardoor ze in verwarring raken.

Er kan geconcludeerd worden dat er een aantal manieren zijn om factoren die werkparticipatie bevorderen bij lichtverstandelijk beperkten te coachen. Het beter laten omgaan met de beperking kan er bijvoorbeeld een lichtverstandelijk beperkte die al een baan heeft als voorbeeld laten fungeren. Bijvoorbeeld het desbetreffende bedrijf opzoeken waar de lichtverstandelijk beperkte werkt zodat de lichtverstandelijk beperkten zien dat een betaalde functie uitvoerbaar is. Om beter om te gaan met de stemmingswisselingen van lichtverstandelijk beperkten kun je ze laten kiezen welke taken ze willen uitvoeren. Op deze manier hebben de lichtverstandelijk beperkten zelf ook controle over het werk dat ze doen, of wordt deze indruk op zijn minst gevoed. Om het zelfvertrouwen te bevorderen helpt het verstrekken van certificaten, en wanneer het zelfvertrouwen hoger is zullen de prestaties op arbeidsmarkt ook toenemen. Verder moeten lichtverstandelijk beperkten het werk dat ze gaan uitvoeren volledig onder controle hebben. Op deze manier zijn ze veel zelfverzekerder en minder snel van slag. Tevens werkt het opbreken van taken in kleine stukjes bevorderlijk voor de arbeidsprestaties. Ten slotte is structuur essentieel en zullen de collega's/werkgever eenduidige informatie moeten verstrekken. Wanneer de informatie tegenstrijdig is of ruimte laat voor eigen invulling, kan het snel fout gaan.

4.4 Hoe om te gaan met stereotyperingen en verwachtingen vanuit zowel de positie van de beperkte als de organisatie

In het theoretisch kader is beschreven dat het niet alleen gaat om de arbeidspotentie volledig te benutten, maar dat er ook rekening moet worden gehouden met de stereotyperingen en verwachtingen uit de omgeving waar lichtverstandelijk beperkten mee te maken gaan krijgen. Dit zal waarschijnlijk niet altijd even prettig zijn. Stone & Colella (1996) hebben op basis van hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) een aantal mechanismen ontwikkelt die zouden moeten bijdragen aan een betere integratie in het arbeidsproces en staan beschreven in het theoretisch kader. Op basis van de 4 mechanismen zijn er vragen opgesteld die gesteld zijn aan zowel zorgboerderijen als de Soweco. Mechanisme 4 zal bij de zorgboerderijen worden onderzocht, en mechanismen 1, 2 en 3 bij de Soweco. Mechanisme 4 is meer vanuit het perspectief van de lichtverstandelijk beperkte (zorgboerderij), en mechanismen 1,2 en 3 meer vanuit het perspectief van de toekomstig werkgever (Soweco). Deze vragen moeten antwoord geven op onderzoeksvraag 3. Deze vragen omhelzen vraag 18 tot en met 22 (bijlage 4) en vraag 1 tot en met 14 (bijlage 5). Deze vragen gaan over mechanisme 4 waarbij het hele model gebruikt zal worden, behalve het onderdeel "legislation". Omdat je daar bij het coachen nauwelijks rekening mee kan houden.

Het vierde mechanisme van Stone & Colella (1996) onderzocht bij zorgboerderijen

Mechanisme 4 (*Overtuigingen en gevoelens van de observer veranderen, zie theoretisch kader*) die Stone & Colella (1996) op basis van het hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) hebben voorgesteld wordt hier onderzocht (vraag 18 tot en met 22, zie bijlage 4). Mechanisme 1, 2 en 3 kunnen niet door de zorgboerderijen worden beantwoord. Mechanisme 1,2 en 3 worden onderzocht aan de hand van interviews bij de Soweco. Deze resultaten staan in het volgende subhoofdstuk (De eerste drie mechanismen onderzocht bij de Soweco). Drie van de zes zorgboerderijen die geïnterviewd waren konden de vragen niet beantwoorden aangezien ze niets deden aan stereotyperend gedrag vanuit de omgeving. Hierdoor ontstonden er omtrent deze onderzoeksvragen problemen met de respondens. Drie van de zes konden de vragen wel beantwoorden, maar de betrouwbaarheid van deze deelvraag zal minder zijn aangezien de N lager is (3).

Het is van belang dat de zorgboerderijen of welke instelling dan ook in contact kom(en)(t) met toekomstige bedrijven, of lokale overheidsorganen waar betaald werk kan worden verricht. Om eventuele fricties tussen lichtverstandelijke beperkten en "normale" mensen bespreekbaar te maken en op deze manier stereotyperend gedrag tegenover lichtverstandelijk beperkten in te perken. Daarom is er aan de respondenten gevraagd of er informele activiteiten worden gehouden tussen hun zorgboerderij en bedrijven/lokale overheden zodat lichtverstandelijk beperkten aan de toekomstige collega's kunnen laten zien dat bepaalde stereotyperingen en verwachtingen niet geheel juist zijn. Dat wordt niet echt gedaan. Er wordt wel ongeveer een half jaar lang regelmatig contact gehouden tussen zorgboerderij en gemeentes (bij de gemeente kreeg een lichtverstandelijke beperkte een baan aangeboden), om eventuele problemen of andere zaken te bespreken met elkaar.

Verder is het van belang dat toekomstige collega's hulp krijgen om met lichtverstandelijk beperkten om te gaan wanneer ze dit nodig hebben. Deze hulp wordt aangeboden door de drie zorgboerderijen. De zorgboerderijen doen de volgende dingen: Van tevoren duidelijk uitleggen wat de vaardigheden zijn en hoe hier mee om te gaan; de specifieke zwakheden van de individuele

lichtverstandelijk beperkte duidelijk aangeven, maar ook de algemene zwakheden zoals bijvoorbeeld het tonen van weinig initiatief; hulp met sociale omgang; en altijd de mogelijkheid bieden om contact op te nemen met de zorgboerderij om problemen te bespreken.

Vervolgens is het van belang hoe toekomstige werkgever/collega's reageren op het in dienst nemen van lichtverstandelijk beperkten. De respondenten zeggen dat het erg tegenvalt. Ze reageren vaak angstig of oncomfortabel op lichtverstandelijk beperkten. Zoals in de vorige alinea te lezen is bieden de respondenten hulp aan waar nodig, maar nog blijven ze terughoudend omdat ze vanwege onwetendheid niet goed weten hoe ze met lichtverstandelijk beperkten om moeten gaan. Wat je als manager kan doen is richtlijnen opstellen voor je werknemers waarin vastgesteld staat dat er normaal of zo goed mogelijk met de lichtverstandelijk beperkte moet worden omgegaan. En dat scheve ogen niet worden getolereerd.

Daarnaast moeten de lichtverstandelijk beperkten worden voorbereid om met de vooringenomen stereotyperingen van de toekomstige collega's/werkgever om moeten gaan. De respondenten geven aan dat ze zelf ook goed door hebben dat ze anders zijn dan anderen. Maar zo lang ze serieus worden genomen, is dit geen probleem. Een logische oplossing die de respondenten hebben is het creëren van zelfvertrouwen bij de lichtverstandelijk beperkten. Maar over het algemeen zijn het vaak de "normale" mensen die de meeste problemen hebben om met lichtverstandelijk beperkten om te gaan. De "normale" mensen weten dan niet hoe ze om moeten gaan met lichtverstandelijk beperkten. De respondenten draaien het probleem dus eigenlijk om.

Er kan geconcludeerd worden dat de respondenten een aantal manieren hebben om stereotyperend gedrag in te perken bij toekomstige medewerkers van lichtverstandelijke beperkten. Het regelmatig contact houden tussen zorgboerderij en bedrijf om problemen bespreekbaar te maken. Van tevoren als zorgboerderij duidelijk aangeven waar problemen liggen bij het in dienst nemen van lichtverstandelijk beperkten. Zodat de toekomstige collega's van lichtverstandelijk beperkten weten waar ze aan toe zijn. Tevens kun je als manager zijnde gedragsrichtlijnen voor de "normale" werknemers, zodat de lichtverstandelijk normaal behandeld worden. Over het algemeen ligt het probleem van stereotyperingen meer bij de "normale" collega's, in plaats van de lichtverstandelijke beperkten. De "normale" collega's weten zich vaak moeilijker een houding te geven. Al met al is het voorgestelde 4^e mechanisme van Stone & Colella (1996) lastig te implementeren. De lichtverstandelijk beperkte weet zelf dat hij of zij anders is, maar om ook nog eens te verwachten dat zij stereotyperingen en verwachtingen van toekomstige collega's bewust aan te passen is wellicht te veel gevraagd. Hooguit onbewust wanneer de lichtverstandelijk beperkten het werk op een goede manier uitvoert en daardoor stereotyperingen en verwachtingen van toekomstige collega's kan aanpassen.

De eerste drie mechanismen onderzocht bij de Soweco

Mechanisme 1, 2 en 3 die Stone & Colella (1996) op basis van het hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) hebben voorgesteld worden hier onderzocht. De vragen 1 tot en met 14 omhelzen mechanisme 1, 2 en 3 (bijlage 5). Bij deze vragen zal het hele model gebruikt worden, behalve het onderdeel "legislation". Omdat daar bij het coachen nauwelijks rekening mee kan worden gehouden.

Mechanisme 1

Mechanisme 1 (*Veranderen van overtuiging die observers hebben ten opzichte van beperkten, zie theoretisch kader*) die Stone & Colella (1996) op basis van het hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) hebben voorgesteld wordt hier onderzocht bij de Soweco (vraag 1 tot en met 5, zie bijlage 5).

In de theorie is beschreven dat het aanbieden van cursussen of onderwijsprogramma's waarin het stereotyperende beeld over beperkten wordt ontkracht, een positief effect heeft. De respondenten gaven aan dat ze hier geen cursussen of onderwijsprogramma's over hebben gekregen. In ieder geval geen cursus op dit gebied.

Tevens zou het hebben van informele activiteiten (bedrijfsuitjes en dergelijke) een positief effect hebben. Dit werd regelmatig ondernomen en werd als positief ervaren. Zo zijn er bijvoorbeeld uitstapjes waarbij de lichtverstandelijk beperkten naar het bedrijf toe gaan waar de producten geleverd worden, om te laten zien dat het werk dat ze doen waardevol is. Daarnaast wordt er bijvoorbeeld met kerst een diner gegeven zodat de lichtverstandelijk beperkten met elkaar en met de niet-beperkten een betere verstandshouding kunnen opbouwen.

Het bijschaven van normen en waarden zou tot een betere verstandshouding moeten leiden tussen de beperkte en niet-beperkte. De respondenten gaven aan dat ze de afgelopen maanden bezig waren met een project waarbij het volgende centraal stond: "hoe gaan we met elkaar om?". Daarbij stonden de volgende kernwoorden centraal: veiligheid, verantwoordelijkheid, geen intimidatie, openheid, betrokkenheid, voorbeeldgedrag, niet schelden/kwetsen en respectvol omgaan met elkaar. Dit project helpt een betere verstandshouding tot stand te brengen, alleen moet dit wel herhaald worden zodat het niet verwatert.

Nadruk leggen op standaardisering van taken werkt niet positief. De respondenten is gevraagd of ze meer nadruk leggen op flexibiliteit of standaardisering van taken. De respondenten gaven aan dat er nadruk werd gelegd op flexibiliteit. De taken worden wel opgedeeld in kleine stukjes, waarbij per individu wordt bekeken wat ze aan kunnen en wat ze zelf willen. Hierdoor hebben ze ook het gevoel dat ze zelf controle hebben op wat ze doen. Maar de kern blijft wel dat taken in kleine delen worden verdeeld en aan elkaar worden doorgeschoven, waarbij de beperkte die meer kan, meerdere delen mag uitvoeren.

Mechanisme 2

Mechanisme 2 (*Veranderen van emotionele reacties van observers ten opzichte van beperkten*) die Stone & Colella (1996) op basis van het hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) hebben voorgesteld wordt hier onderzocht bij de Soweco (vraag 6 tot en met 9, zie bijlage 5).

Wanneer niet-beperkten zelf laten zien, of uitten in welke vorm dan ook dat het belangrijk is om beperkten in dienst te nemen, zal de integratie van beperkten beter verlopen. De respondenten gaven aan dat dit heel belangrijk is. Dit wordt vooral geuit in de vorm van respect richting de beperkten. Dit respect wordt gevormd door het hebben van duidelijkheid en structuur over allerlei zaken waardoor iedereen, zowel beperkt als niet-beperkt, gelijk is in het bedrijf.

Het in dienst nemen van beperkten promoten heeft ook een positief effect. Dit wordt niet echt gedaan volgens de respondenten. De beperkten die in dienst worden genomen zijn in principe door andere instanties doorgestuurd naar de Soweco. De Soweco heeft zelf geen invloed op de aanwas van beperkten. De respondenten geven zelf dan ook aan dat promotie van het in dienst nemen geen extra positief effect zal geven.

Het uitkeren van (groeps) beloningen aan niet-beperkten wanneer beperkten succesvol geïntegreerd zijn in het werkproces werkt positief. De respondenten geven aan dat er geen (groeps) beloning wordt uitgekeerd. Er wordt gewerkt op basis van een standaard salaris en verder geen beloningen die prestatiegericht zijn.

Wanneer de niet-beperkten worden beoordeeld in hoeverre ze er in slagen om lichtverstandelijk beperkten te laten integreren, zal dit een positief effect hebben. De respondenten gaven aan dat ze hier zelf niet op beoordeeld worden. De niet-beperkten hadden een vrij autonome positie binnen het bedrijf, waarbij ze aan een groep van ongeveer 15 a 20 personen leiding gaven. Er waren verder geen beoordelingssystemen met betrekking tot het succesvol integreren van beperkten. Een dergelijk beoordelingssysteem zal ook erg moeilijk te implementeren zijn.

Mechanisme 3

Mechanisme 3 (*Veranderen van gedrag van observer ten opzichte van beperkten*) die Stone & Colella (1996) op basis van het hun eigen model (Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations) hebben voorgesteld wordt hier onderzocht bij de Soweco (vraag 10 tot en met 13, zie bijlage 5).

Wanneer de niet-beperkten meer verantwoordelijkheden zou krijgen doordat er gewerkt wordt met lichtverstandelijk beperkten, zal dit een negatief effect hebben. De respondenten geven aan dat ze juist wel meer verantwoordelijkheden krijgen. Maar dit werd niet als negatief ervaren. De respondenten vonden het juist een meer natuurlijk proces dat ze de leiding op zich namen omdat ze een voorbeeldfunctie hadden.

Bij het in dienst nemen van niet-beperkten, is het van belang om uit te zoeken of deze mensen ook sociaal aangelegd zijn om met beperkten te werken. Er werd hier volgens de respondenten goed naar gekeken. Bijvoorbeeld het bekijken van de cv en bij gesprekken goed op letten of ze sociaal aangelegd zijn. Centraal staat de (beperkte) mens bij de Soweco, dus de niet-beperkten moeten oprecht in mensen geïnteresseerd zijn.

Het aanbieden van cursussen die inhoudt moeten geven hoe je met beperkten om moet gaan, zou een positief effect hebben. Dit werd volgens de respondenten wel gedaan. Er waren speciale cursussen waarbij niet-beperkten onderwezen kregen wat het verschil was tussen een "normaal" individu en een lichtverstandelijk beperkte. Waarbij de nadruk werd gelegd op psychische verschillen en hoe hier mee om te gaan.

Het gebruiken van competitieve beoordelingssystemen zal een negatief effect hebben op de integratie van lichtverstandelijk beperkten in het arbeidsproces. De respondenten gaven aan dat ze geen gebruik maakten van een dergelijk competitief beoordelingssysteem.

Hoofdstuk 5: Conclusies en beperkingen van het onderzoek

5.1 Implicaties voor de gebruikte theorieën

De resultaten zullen nu naast de theorie worden gelegd om te kijken of ze overeenkomen. Daarnaast zijn de resultaten van de zorgboerderijen ook bij de Soweco voorgelegd. Dit is gedaan om de te kijken of ze het eens zijn met de resultaten, en om de validiteit van het onderzoek te verbeteren.

Algemene coachelementen

Deze elementen komen voort uit Hoofdstuk 4.1 en 4.2 en zijn daarbij schematisch weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: Algemene coachelementen

Theorie	Zorgboerderijen	Soweco
Affiniteit met zorg (zorg minstens zo belangrijk als het werk).	Overeen	Overeen
Fysiek contact nodig bij het uitleggen van taken.	Niet overeen	Niet overeen
Rolmodel die autoriteit uitstraalt en het goede voorbeeld geeft.	Overeen	Overeen
Gebruik maken van leerplaten en beelden bij het uitleggen van taken.	Overeen	Overeen
Continu een bepaalde taak blijven uitleggen (veel herhalen).	Overeen	Overeen
Prikkels uit de weg gaan uit de omgeving (rustige werkomgeving).	Niet overeen	Overeen
Structuur in het werk aanbrengen, geen verassingen bij de uitvoering van taken.	Overeen	Overeen

Over het algemeen komen de resultaten overeen met de theorie, alleen het fysieke contact dat nodig is om een taak uit te leggen komt niet overeen. En prikkels dienen volgens de zorgboerderijen niet uit de weg te moeten worden gegaan.

Hoe om te gaan met factoren die arbeidsparticipatie bevorderen en belemmeren

Deze elementen komen voort uit Hoofdstuk 4.3 en zijn schematisch weergegeven in tabel 2.

Tabel 2: Bevorderende en belemmerende factoren

Theorie	Zorgboerderijen	Soweco
Lichtverstandelijk beperkten eigenwaarde laten inzien	Overeen	Overeen
Lichtverstandelijk beperkten zelf taken laten uitkiezen die ze	Overeen	Niet overeen

willen uitvoeren.		
Het verstrekken van diploma's en certificaten. Hierdoor bewijs van competentie en goed voor eigenwaarde.	Overeen	Overeen
Positieve benadering ter bevordering van zelfvertrouwen.	Overeen	Niet Overeen
Conflicten niet uit de weg gaan.	Overeen	Overeen
Werk op maat aanbieden, lichtverstandelijke beperkten moeten volledige controle hebben over de taken.	Overeen	Overeen

De resultaten van de zorgboerderijen komen geheel overeen met de theorie. Maar bij de resultaten van de Soweco niet. De Soweco laat de lichtverstandelijk beperkten niet kiezen welke taken ze willen uitvoeren. Er wordt daar gewerkt op basis van de indeling die de begeleider maakt. Waarbij wel wordt gekeken wie wat kan uitvoeren. Maar daar hebben de lichtverstandelijk beperkten in principe geen zeggenschap over. Verder zou een positieve benadering bevorderlijk zijn voor de prestaties. Bij de Soweco werkt dat iets anders. Daar zijn strikte regels die opgevolgd moeten worden. Bij bijvoorbeeld te laat komen wordt er verlof ingenomen. Bijvoorbeeld een half uur te laat is een uur verlof inleveren.

Mechanisme 1, 2 en 3 van Stone & Colella (1996) onderzocht bij de Soweco

Deze elementen komen voort uit Hoofdstuk 4.4 en zijn schematische weergegeven in tabel 3. De resultaten van deze mechanismen zijn niet voorgelegd aan de zorgboerderijen, aangezien dit deel van het onderzoek alleen gevraagd kan worden bij de Soweco, de eventuele toekomstige werkplek van lichtverstandelijk beperkten.

Tabel 3: Mechanisme 1, 2 en 3 onderzocht

Theorie (Mechanisme 1)	Soweco
Het krijgen van een bepaalde die cursus die helpt om stereotyperingen over lichtverstandelijk beperkten te ontkrachten.	Niet overeen
Het hebben van informele activiteiten zoals een bedrijfsuitje.	Overeen
Bijschaven van normen en waarden om verstandshouding tussen lichtverstandelijk beperkte en niet beperkte te bevorderen.	Overeen
Nadruk leggen op flexibiliteit in plaats van standaardisering.	Overeen
Theorie (Mechanisme 2)	Soweco
Niet-beperkten duidelijk laten zien dat het in dienst hebben van lichtverstandelijk beperkten belangrijk is.	Overeen
Het in dienst nemen van lichtverstandelijk beperkten promoten.	Niet overeen
Uitkeren van groepsbeloningen wanneer lichtverstandelijk beperkten succesvol geïntegreerd zijn in het bedrijf.	Niet overeen
Een niet-beperkte beoordelen op het succesvol laten integreren van lichtverstandelijk beperkten.	Niet overeen
Theorie (Mechanisme 3)	Soweco
Niet-beperkten niet meer verantwoordelijkheden geven wanneer ze met lichtverstandelijk beperkten gaan werken.	Niet overeen
Niet-beperkten proberen aan te trekken die sociaal aangelegd zijn om integratie van lichtverstandelijk beperkten te vlotten.	Overeen
Het aanbieden van cursussen hoe er om moet worden gegaan met lichtverstandelijk beperkten.	Overeen
Geen gebruik maken van competitieve beoordelingssystemen.	Overeen

De resultaten van de Soweco komen bij mechanisme 1 en 3 vrij veel overeen met de theorie. Maar mechanisme 2 niet. Er wordt dus blijkbaar weinig gedaan om emotionele reacties van observers (normale medewerkers) te veranderen ten opzichte van de lichtverstandelijk beperkten.

Mechanisme 4 van Stone & Colella (1996) onderzocht bij zorgboerderijen

Deze elementen komen voort uit Hoofdstuk 4.4 en zijn schematisch weergegeven in tabel 4. De resultaten van dit mechanisme zijn niet voorgelegd aan de Soweco, aangezien dit deel van het onderzoek alleen gevraagd kan worden bij de zorgboerderijen, en niet bij het toekomstige bedrijf.

Tabel 4: Mechanisme 4

Theorie	Zorgboerderij
Zorgboerderij blijft in contact met het bedrijf om problemen bij lichtverstandelijk beperkten bespreekbaar te houden.	Overeen
Toekomstige bedrijven krijgen een cursus om met stereotyperingen richting de lichtverstandelijke beperkten om te gaan.	Niet overeen
Toekomstige bedrijven krijgen hulp van zorgboerderijen om met lichtverstandelijk beperkten in het algemeen om te gaan.	Niet overeen
Lichtverstandelijk beperkten worden getraind om met stereotyperingen uit de omgeving om te gaan.	Niet overeen

De theorie komt niet overeen met de resultaten die er bij de zorgboerderij gevonden zijn. Over het algemeen blijft er contact bestaan tussen de zorgboerderij en het bedrijf waar de lichtverstandelijk beperkte gaat werken. Maar er is geen sprake van hulp in hoe er met stereotyperingen en algemene eigenschappen moeten worden om gegaan. De lichtverstandelijk beperkten worden zelf ook niet voorbereid om stereotyperend gedrag uit de omgeving om te gaan. De respondenten draaien het juist om, de “normale” toekomstige collega’s hebben vaak meer moeite om met een lichtverstandelijk beperkte om gaan dan andersom.

Concluderend kan er gesteld worden dat er uit dit onderzoek blijkt dat er veel overeenkomsten zijn tussen theorie en praktijk. Zo hier en daar komt de theorie niet overeen met de praktijk zoals te zien is in bovenstaande tabellen. Wat wel opvalt is dat het zogenaamde mechanisme 4 van Stone & Colella (1996) bijna geheel niet overeen komt met de theorie (zie tabel 4). Dit betekent niet gelijk dat de theorie verworpen moet worden. Dit kan ook betekenen dat de zorgboerderijen niet stil staan bij de punten uit tabel 4.

5.2 Conclusie

In het theoretisch kader zijn de vier fasen (recruitment and selection, assessment and classification, status transformation & termination and certification) van Hasenfeld (2007) beschreven die van begin tot eind door de cliënt, in dit geval lichtverstandelijk beperkte, moet worden doorlopen. Oftewel het opnemen van de lichtverstandelijk beperkte in de zorgboerderij tot het verlaten van de zorgboerderij met als ideaal doorstromen naar een baan. Het onderzoek heeft zich voornamelijk gefocust op stap 3 (status transformation).

Status transformation

Dit is het belangrijkste gedeelte. Het onderzoek dat gedaan is draait in feite om deze fase. Het onderzoek heeft getracht te achterhalen wat het belangrijkste is om een lichtverstandelijk beperkte klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Maar ook vanuit de kant van het bedrijf waar de lichtverstandelijk beperkte gaat werken. Het moet van twee kanten komen.

Deelvraag 1: Hoe om te gaan met basiseigenschappen van lichtverstandelijk beperkten en andere relevante informatie die belangrijk zijn voor het coachen?

- Het personeel dat aangenomen wordt voor de zorgboerderij moet over het algemeen meer affiniteit hebben met het agrarische gedeelte dan het verzorgingsgedeelte. Uiteraard moet coach wel sociaal aangelegd zijn om te kunnen omgaan met de lichtverstandelijk beperkten, maar dat is van ondergeschikt belang.
- Het aanleren van structuur. Dit kan gedaan worden door de taken telkens op dezelfde manier uit te voeren en uit te leggen. Niet afwijken van bepaalde patronen die de lichtverstandelijk beperkten gewend zijn.
- Prikkel of enige vorm van afleiding voor lichtverstandelijk beperkten is geen probleem, zolang het werk maar overzichtelijk blijft.
- Er moet een rolmodel aanwezig zijn, in de vorm van een collega/manager of iets dergelijks om het gebrek aan autonomie op te vangen.

Deelvraag 2: Op welke manier coach je factoren die de voorbereiding op een betaalde functie bevorderen?

- Lichtverstandelijk beperkten uit de arbeidsmarkt laten werken als voorbeeld voor de nog in opleiding licht verstandelijk beperkte. Bijvoorbeeld de werkende lichtverstandelijk beperkte een presentatie of uitleg laten geven over hun prestaties op de arbeidsmarkt, waardoor de nog op te leiden lichtverstandelijk beperkte meer zelfvertrouwen krijgt.
- De lichtverstandelijk beperkte laten bepalen welke taken ze willen uitvoeren. Vanwege het feit dat ze sneller last hebben van stemmingswisselingen dan "normale" mensen, zal dit positief werken. Op deze manier krijgen ze het gevoel dat ze controle hebben en dat leidt weer tot trots en een beter arbeidsmoraal.
- Het werk dat lichtverstandelijk beperkten gaan uitoefenen moeten ze volledig onder controle hebben. Er moeten geen onduidelijkheden of tegenstrijdige informatie worden verstrekt, anders gaat het mis.
- Het opbreken van de taken in kleine stukken werkt ook bevorderlijk voor de arbeidsprestaties. Wanneer ze taken onder controle hebben, kun je het takenpakket uitbreiden en op deze manier aankijken wat ze aankunnen. Per individu zal dit verschillend zijn.

- Het verstrekken van certificaten of diploma's wanneer de lichtverstandelijk beperkte heeft laten zien door middel van bijvoorbeeld een praktijkexamen dat hij of zij een bepaald beroep of een deel daarvan kan uitvoeren.

Deelvraag 3: Hoe om te gaan met stereotyperingen en verwachtingen vanuit zowel de positie van de beperkte als de organisatie?

Vanuit de zorgboerderij

- Regelmatig contact houden tussen zorgboerderij en het bedrijf waar lichtverstandelijk beperkten gaan werken om problemen bespreekbaar te houden.
- Van tevoren duidelijk aangeven aan de nieuwe werkgever waar de problemen liggen bij het in dienst nemen van een lichtverstandelijk beperkte. Zodat de toekomstig werkgever en collega's weten waar ze aan toe zijn.
- Werkgever kan richtlijnen voor gedragsregels opstellen voor werknemers, zodat de lichtverstandelijk beperkte normaal wordt behandeld.
- Over het algemeen hebben "normale" mensen meer last om met lichtverstandelijk beperkten te werken dan andersom. Omdat "normale" mensen zich moeilijk een houding weten te geven tegenover lichtverstandelijk beperkten.

Vanuit het toekomstige bedrijf (in dit geval de Soweco als voorbeeld)

- Het houden van informele activiteiten wordt als zeer positief ervaren. Op deze manier kunnen de lichtverstandelijk beperkten en niet-beperkten op een relaxte manier een betere verstandhouding creëren.
- Het hebben van normen en waarden die ook daadwerkelijk worden nagestreefd, waarbij respectvol met elkaar om gaan in hoog vaandel moet staan.
- De nadruk leggen op flexibiliteit in plaats van standaardisering van taken. Per individu moet er gekeken worden wat ze aankunnen.
- Het bestuur moet duidelijk uitstralen dat het belangrijk is om lichtverstandelijk beperkten in dienst te nemen. Op deze manier zullen andere medewerkers sneller accepteren dat er lichtverstandelijk beperkten in dienst worden genomen.
- Als werkgever zijnde cursussen aanbieden die inhoudt bieden hoe er met lichtverstandelijk beperkten om moet gaan. Ook de psychische verschillen uitleggen zodat men ook meer begrip kan opbrengen voor de lichtverstandelijk beperkte.
- De werkgever zou personeel moeten aannemen dat sociaal aangelegd is wanneer hij of zij besluit om lichtverstandelijk beperkten in dienst te nemen. Er blijven altijd wel individuen die niet willen werken met lichtverstandelijk beperkten.

De onderzoeksvraag die aan het begin van deze paper is gesteld (*Hoe adolescente lichtverstandelijk beperkten te coachen/begeleiden in zowel een zorgboerderij als bij een toekomstig werkgever om hen voor te bereiden op een entree op de arbeidsmarkt*) kent geen korte eenduidige conclusie. Het zijn de elementen die in de deelvragen zijn beantwoord die vorm moeten geven aan de coaching/begeleiding van de lichtverstandelijk beperkten. Wanneer de elementen die in dit onderzoek stapsgewijs zijn uitgelegd worden nageleefd door de coach of begeleider, zal dit de adolescente lichtverstandelijk beperkten een beter perspectief op een baan moeten geven.

5.3 Beperkingen

Dit onderzoek kent natuurlijk ook een aantal beperkingen. Het onderzoek is gedaan in Nederland in plaats van in Oekraïne. Op zich maakt dit weinig uit, aangezien het om het coachen gaat van individuen met een lichtverstandelijke beperking. De neurologische beperkingen zullen in den beginne overal in de wereld hetzelfde zijn. Maar er zullen natuurlijk wel verschillen zijn in normen en waarden met betrekking tot coaching en andere culturele verschillen. Tevens ben ik geen expert op het gebied van beperkingen en probeer vanuit een bedrijfskundig perspectief een oplossing te brengen tot dit vraagstuk. Waarschijnlijk zullen er nog wel een aantal haken en ogen zitten aan de conclusies die ik in dit onderzoek bied. Daarnaast was het lastig om te bepalen wat nu lichtverstandelijk beperkten zijn. In dit onderzoek is er gekozen om onderscheid te maken aan de hand van een bepaald IQ waar lichtverstandelijk beperkten in zijn ingedeeld. Maar dat wil niet zeggen dat iedereen uit die categorie hetzelfde is. Elke lichtverstandelijk beperkte is een individu die zijn of haar eigen plus en minpunten heeft op het gebied van arbeid. Ten slotte is er veel gebruik gemaakt van toegepaste wetenschappen, zoals

Referenties

Achterberg, T.J. Wind, H. De Boer, M. & Frings-Dresen, M.H.W. 2009. Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review. Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center, University of Amsterdam.

Ackermann, H. 2001. Das Konzept von Félicie Affolter und Seine Bedeutung für die Geistigbehindertenpädagogik. Luzern: Schweizerische Zentralstelle für heilpädagogik.

Affolter, F. 1990. Wahrnehmung, Wirklichkeit und Sprache. Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag.

American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision. Washinton, DC, American Psychiatric Association, 2000.

Anonymous, 2003. Agricultural Statistics 2003. Agricultural Economics Research Institute (LEI) & Statistics Netherlands (CBS), The Hague, 272 pp. (in Dutch)

Ashmore, R.D. Del Boca, F.K. 1981. Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. In D.L. Hamilton (Ed.). Cognitive process in stereotyping and intergroup behavior: 1-35. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Babylon. 2010. Babylon translation. Verkregen op 14 juli, 2010 van:
http://www.babylon.com/definition/mental_retardation/Dutch

Belgrave, F.Z. Mills, J. 1981. Effect upon desire for social interaction with a physically disabled person of mentioning the disability in different contexts. *Journal of Applied Social Psychology*. 14:147-161.

Blomquist, K.B. 2006. Health, education, work and independence of young adults with disabilities. *Orthop Nurs*. 25:168-87.

Braddock, D. Bachelder, L. 1994. The glass ceiling and persons with disabilities. Washington, DC: Glass Ceiling Commission, U.S. Department of Labor.

Brewer, M.B. Kramer, R.M. 1985. The psychology of intergroup attitudes and behavior. *Annual Review of Psychology*, 36: 259-271.

Broyer, M. Le Bihan, C. Charbit, M. Guest, G. Tete, M. Gagnadoux, M.F. et al. 2004 Long-term social outcome in children after kidney transplantation. *Transplantation*. 77:1033-7.

Burker, E.J. Sedway, J. Carone, S. 2004. Psychological and educational factors: better predictors of work status than FEV in adults with cystic fibrosis. *Pediatr Pulmonol*. 38:413-8.

CBS. Dutch size unit. 2010. Verkregen op 12 mei 2010 van:
http://www.cbs.nl/CmsSiteEngine/Presentation/Functional/Template/SpecialPageTemplate.aspx?NRMODE=Published&NRORIGINALURL=%2Fen-GB%2Fmenu%2F_unique%2F_concept%2Fdefault.htm%3Fpostinguid%3D%257B12321014-6CF2-4BC2-830C-C5991D269418%257D%26concept%3DAids&NRNODEGUID=%7B501D02D8-1F9D-4E90-9ECB-57A2FC12F6C2%7D&NRCACHEHINT=Guest&concept=Dutch+size+unit&postinguid=%7B61028A49-AB10-4E70-826B-D13BD8C2A17F%7D

CBS. Statistieken zorgboerderijen. 2008. Verkregen op 8 juni, 2010 van:
http://www.google.nl/imgres?imgurl=http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E9F0FC55-83EF-4BCB-993C-70490A9FFB76/0/90138g1.gif&imgrefurl=http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/landbouw/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-90138-wk.htm&usg=__9KGdT-XCD4fv67BJ91L0iHTUj30=&h=232&w=396&sz=4&hl=nl&start=8&um=1&itbs=1&tbnid=dBXD4MZNxiMumM:&tbnh=73&tbnw=124&prev=/images%3Fq%3Dstatistieken%2Bzorgboerderij%2Bnederland%26um%3D1%26hl%3Dnl%26sa%3DN%26rls%3Dcom.microsoft.*:IE-SearchBox%26rlz%3D1I7GPEA_nINL296%26tbs%3Disch:1

CBS. Statistieken zorgboerderijen. 2009. Verkregen op 8 juni, 2010 van:
http://www.google.nl/imgres?imgurl=http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4FC2571F-FB42-41D3-B2C2-2CEAECAAEF82/0/2961g1.gif&imgrefurl=http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/landbouw/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2961-wm.htm&usg=__Xh2TyUyt6j0kyCdreKD3HdGyClw=&h=301&w=396&sz=5&hl=nl&start=5&um=1&itbs=1&tbnid=7XmPOFixfCIH2M:&tbnh=94&tbnw=124&prev=/images%3Fq%3Dstatistieken%2Bzorgboerderij%2Bnederland%26um%3D1%26hl%3Dnl%26sa%3DN%26rls%3Dcom.microsoft.*:IE-SearchBox%26rlz%3D1I7GPEA_nINL296%26tbs%3Disch:1

Colella, A., DeNisi, A.S., & Lund, M. 1993. The job socialization of employees with disabilities: The role of expectations. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA

Crocker, J. Major, B. 1989. Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma, *Psychological Review*, 96: 608-630

Fichten, C.S. & Amsel, R. 1986. Trait attributions about college students with a physical disability: Circumplex analyses and methodological issues. *Journal of Applied Social Psychology*, 16: 410-427

Fiedler, I.G. Indermuehle, D.L. Drobac, W. Laud, P. 2002. Perceived barriers to employment in individuals with spinal cord injury. *Top Spinal Cord Inj. Rehabil.* 73-82

Galperin, P.J. 1972. Die geistige Handlung als Grundlage für die Bildung von Gedanken und Vorstellungen. In *Probleme der Lerntheorie*. Berlin. pp.33-49

Greenwood, R. Johnson, V.A. 1987. Employer perspectives on workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*. 53: 37-45.

Groothoff, J.W. Grootenhuys, M.A. Offringa, M. Stronks, K. Hutten, G.J. Heymans, S.A. 2005. Social consequences in adult life of end-stage renal disease in childhood. *J. Pediatr.* 146:512-7

Hacker, W. 1998. *Allgemeine Arbeitspsychologie: psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. (Schriften zur Arbeitspsychologie, 58). Bern: Huber.

Hassink, J. Zwartbol, CH. Agricola, H.J. Elings, M. Thissen, J.T.N.M. 2007. Current Status and potential of care farms in the Netherlands. *Plant Research International*, Wageningen University and Research Centre, PO Box 16

Higgins, E.T. Bargh, J.A. 1987. Social cognition and social perception. *Annual Review of Psychology*, 38: 369/425

- Ireys, H.T. Salkever, D.S. Kolodner, K.B. Bijur, P.E. 1996. Schooling, employment, and idleness in Young adults with serious physical health conditions: effects of age, disability status, and parental education. *J. Adolesc Health*. 19: 25-33.
- Jones, E. E. Farina, A. Hastorf, A.H. Markus, H. Miller, D.T. Scott, R.A. & de Sales-French, R. 1984. *Social Stigma: The psychology of marked relationships*. San Francisco: W.H. Freeman & Co.
- Katz, I. 1981. *Stigma: A social psychological analysis*. Hillsdale. NJ. Erlbaum
- Katz, D. Kahn, R.L. 1978. *The social psychology of organizations* (2nd edition). New York: Wiley
- Krefting, L.A., & Brief, A.P. 1976. The impact of applicant disability on evaluative judgment in the selection process. *Academy of management journal*, 19: 675-680.
- Kvale, Steinar. 1996. *Interviews: An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lazarus, R.S. 1991. *Emotion and adaption*. New York: Oxford University Press
- Lazarus, R.S. Kanner, A.D. & Folkman, S. 1980. Emotions a cognitive-phenomenological analysis. In R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.). *Emotion: Theory, research and experience*, vol. 1: 189-214. New York: Academic Press.
- Macedoni-Lukšič, M. Jereb, B. Todorovski, L. 2003. Long-term sequelae in children treated for brain tumors: impairment, disability, and handicap. *Pediatr Hematol Oncol*. 20:89-101.
- Medterms. Definition of mental retardation. 2010. Verkregen op 14 juli, 2010 van: <http://www.medterms.com/script/main/art.asp?articlekey=20174>
- Nagarajan, R. Neglia, J.P. Clohisey, D.R. Yasui, Y. Greenberg, M. Hudson, M. et al. 2003. Education, employment, insurance and marital status among 694 survivors of pediatric lower extremity bone tumors. *Cancer*. 97:2554-64
- Packham, J.C. Hall, M.A. 2002. Long-term follow-up of 246 adults with juvenile idiopathic arthritis: education and employment. *Rheumatol*. 41:1436-9.
- Pang, J.W.Y. Friedman, D.L. Whitton, J.A. Stovall, M. Mertens, A.C. Robison, L.L. et al. 2008. Employment status among adult survivors in the childhood cancer survivor study. *Pediatric Blood Cancer*. 50:104-10
- Pelkonen, M. Marttunen, M. Pulkkinen, E. Laippala, P. Lönnqvist, J. Aro, H. 1998. Disability pensions in severely disturbed in-patient adolescents. Twenty-year prospective study. *Br. J. Psychiatry*. 172:159-63
- Pitsch, H. 1999 *Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten*. Oberhausen: Athena Verlag.
- Probst, H. 1981. *Zur Diagnostik und Didaktik der Oberbegriffsbildung*. Solms-Oberbiel:Jarrick

Rose, G., & Brief, A. 1979. Effects of handicap and job characteristics on selection evaluations. *Personnel Psychology*, 32: 385-392

Stone, D.L. Colella, A. 1996. A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of management review*. 2: 352-401

Stone, E.F. Stone, D.L., Dipboye, R.L. 1992. Stigmas in organizations: Race, handicaps, and physical unattractiveness. In K. Kelly (Ed.). *Issues, theory, and research in industrial and organizational psychology*:385-444. Amsterdam, the Netherlands: Elsevier

Valtonen, K. Karsson, A. Alaranta, H. Viikari-Juntura, E. 2006. Work participation among persons with traumatic spinal cord injury and meningomyelocele. *J. Rehabil. Med.* 38:192-200

WHO. 2005. Concept note World report on disability and rehabilitation. Geneva: World Health Organization.

WHO. 2007. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision. Verkregen op 6 april, 2011 van: <http://apps.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/> WHO

Zajonc, R.B. 1980. Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35: 151-175.

Bijlagen

Bijlage 1A: Welke werkzaamheden er worden uitgevoerd door zorgboerderijen.

Type of holding	Care farms ^I	
	Number	Percentage
Arable farms	25	0.2
Horticultural farms	67	0.4
Dairy farms	109	0.5
Goat or sheep farms	13	1.9
Other grassland-based farms	96	0.5
Intensive livestock farms	30	0.4
Mixed farms	23	0.6
Total	363	0.4

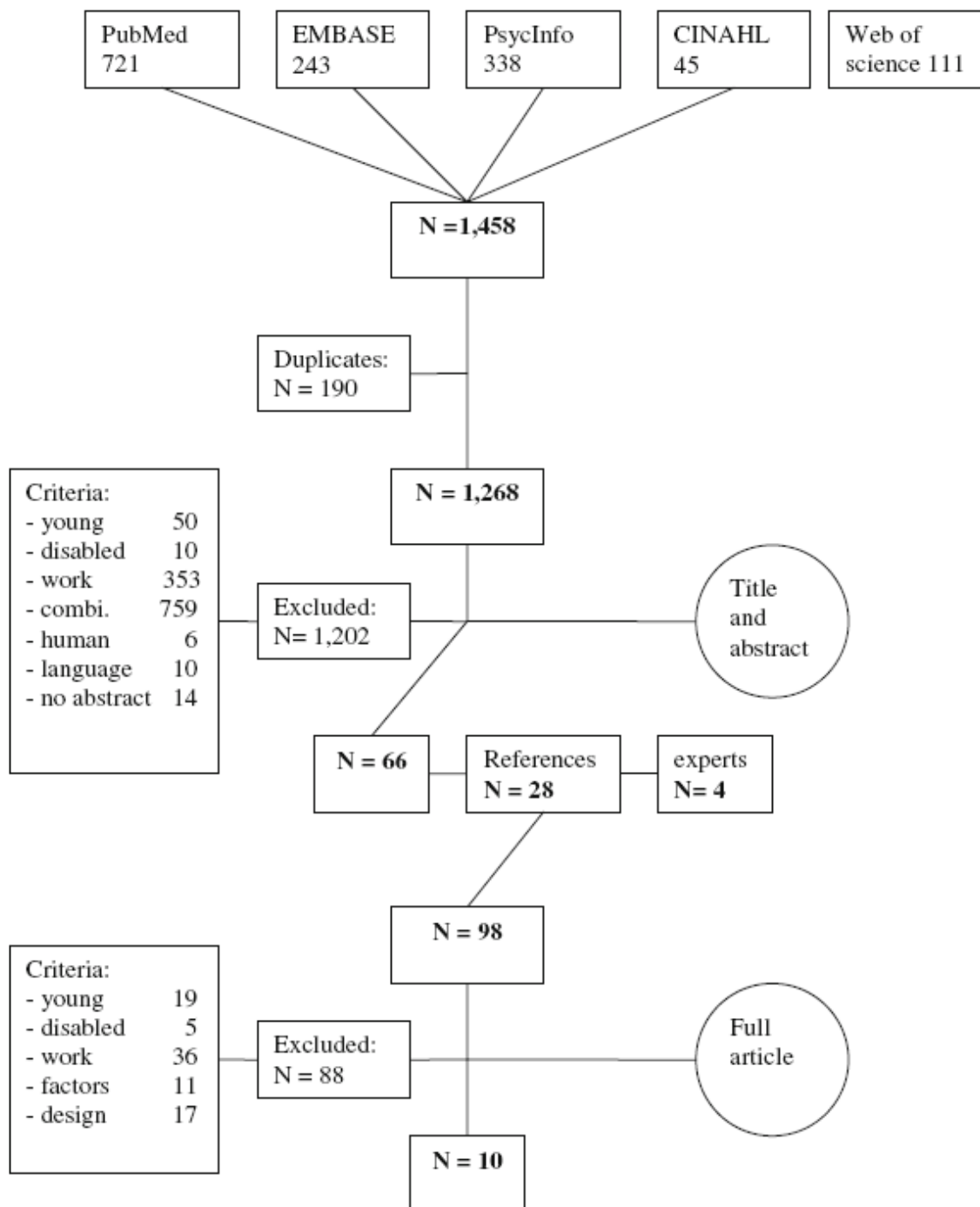
^I Farms larger than 3 DSU (Dutch Size Unit). For explanation see text.

Bij het onderzoek van Hassink et al(2007), is alleen gekeken naar zorgboerderijen die groter dan drie DSU(Dutch Size Unit) zijn. De DSU is een economische eenheid die bepaalt hoe groot een boerderij is(CBS,2010). Eén DSU is 1.400 euro, dus drie DSU's is dus 4.200 euro. Er dus alleen gekeken naar zorgboerderijen die een bruto toegevoegde waarde creëren van minstens 4.200 euro. Deze waarde is alsnog heel laag, met een bruto toegevoegde waarde lager dan 9.600 euro behoort een boerderij tot heel klein. Een boerderij van 3 DSU stelt weinig voor, volgens het CBS zijn de land- en tuinbouw boerderijen het kleinst met een DSU tussen de 3 en 16 DSU. Het onderscheidt dat er dus alleen onderzoek is gedaan naar zorgboerderijen met een DSU vanaf 3 maakt dus niet veel uit, aangezien er vrijwel geen kleinere boerderijen zijn.

Bijlage 1B: Welke nevenactiviteiten worden uitgevoerd door zorgboerderijen.

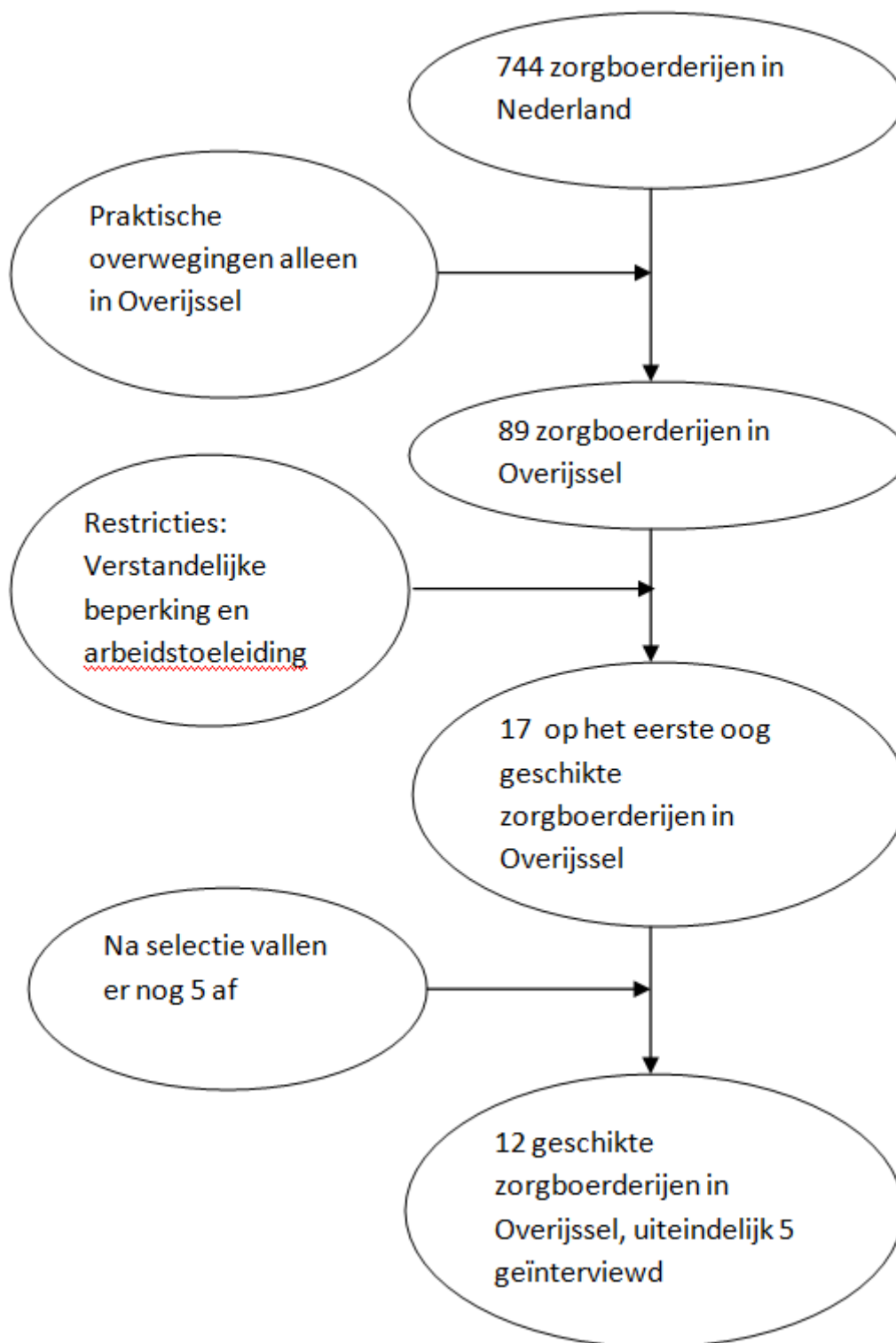
Type of holding	Extended activities					
	Several	Recreation	Processing or selling products	Nature conservation	Caravan storage	Contracting
	----- (%) -----					
Arable farms	60	28	32	12	20	12
Horticultural farms	72	25	55	6	6	4
Dairy farms	68	28	18	35	6	8
Goat or sheep farms	62	31	46	15	15	0
Other grassland-based farms	79	39	29	39	36	7
Intensive livestock farms	37	20	10	7	7	3
Mixed farms	65	30	52	13	9	4
Overall	68	30	31	25	16	7

Bijlage 2: Onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren met betrekking tot arbeidsparticipatie voor mensen met een handicap



Uiteindelijk bleven er maar 10 van de 1.268 studies over in het artikel die Achterberg et al(2009) konden gebruiken.

Bijlage 3: Interview zorgboerderijen in schematisch overzicht



Bijlage 4: Interview eigenaren zorgboerderijen

Zorgboerderij:

Naam geïnterviewde:

Datum:

De vragen zijn opgedeeld in de verschillende deelvragen die onderzocht moeten worden, hier en daar zal er enig overlap kunnen zijn.

Algemene informatie

1. Welke werkzaamheden voeren de lichtverstandelijk beperkten uit?
2. Hoeveel lichtverstandelijk beperkten maken er gebruik van uw zorgboerderij?
3. Hoeveel aan coaches/trainers per lichtverstandelijk beperkten?
4. Werken er op uw zorgboerderijen mensen die een verzorging/coachopleiding hebben gehad? Of komen ze allemaal uit de agrarische wereld?

Deelvraag 1

5. Hoe legt u een taak uit? Vb: modellen, spraak, beelden. Stap voor stap?
6. Creëren jullie een rustige omgeving om prikkels uit de weg te gaan?
7. Lichtverstandelijk beperkten kunnen over het algemeen niet zo goed tegen nieuwe situaties, die zijn vaak bedreigend. Hoe bereidt u zich voor wanneer er een nieuwe situatie op de boerderij op gaat treden?
8. Kunt u lichtverstandelijk beperkten een soort van opdracht meegeven die ze zelf aanpassen aan de situatie? Of moet u alles tot in detail uitleggen elke keer?
9. Wordt er gebruik gemaakt van fysiek contact? Om ze bijvoorbeeld voor te doen hoe ze iets moeten uitvoeren?
10. Wanneer lichtverstandelijk beperkten iets voor elkaar krijgen, wordt dat dan ook geuit in enige vorm?
11. Hoe traint u het geheugen van een lichtverstandelijk beperkten? Om bijvoorbeeld een paar eenvoudige stappen onder de knie te krijgen?(beelden, woorden, bewegen objecten, samenhang daarin)

Deelvraag 2

12. Wat doet u allemaal zodat lichtverstandelijk beperkten beter met hun handicap om kunnen gaan?
13. Als het tegenzit is het lastig om positief te blijven, vooral voor lichtverstandelijk beperkten. Wat doet u eraan om in te laten zien dat het wel goed komt? Dat doelen wel gehaald worden?
14. Krijgt de lichtverstandelijk beperkte een diploma wanneer ze iets onder de knie krijgen, of een anders tastbaar bewijs dat ze bepaald vak of onderdeel daarvan beheersen?
15. Hoe creëert u zelfvertrouwen bij de lichtverstandelijk beperkten?
16. Hoe motiveert u lichtverstandelijk beperkten? Ook als het niet helemaal goed loopt.
17. Heeft u wel eens conflicten met lichtverstandelijk beperkten? Waarschijnlijk wel, hoe gaat u hier mee om? Tenslotte zien de lichtverstandelijk beperkten u als rolmodel.

Deelvraag 3 (Mechanisme 4 van Stone & Colella, 1996)

18. Worden er bij toekomstige werkgevers ook informele activiteiten gehouden, zodat werkgevers en lichtverstandelijk beperkten zich beter op hun gemak voelen?
 19. Krijgen toekomstige collega's hulp om om te gaan met lichtverstandelijk beperkten?
 20. Hoe reageren toekomstige werkgevers/collega's op het in dienst nemen van lichtverstandelijk beperkten? Bijvoorbeeld angst, sympathisch, oncomfortabel, frustratie, stress. En hoe worden lichtverstandelijk beperkten hierop gecoacht.
 21. Hoe worden lichtverstandelijk beperkten voorbereid om met de vooringenomen stereotyperingen van toekomstige collega's/werkgevers om te gaan?
 22. Hoe worden bedrijven benaderd om lichtverstandelijk beperkten in dienst te nemen?
-
23. Heeft u nog iets toe te voegen, of heb ik iets niet gevraagd in uw ogen met betrekking tot coaching?

Bijlage 5: Interview Soweco

Deelvraag 3 (Mechanisme 1,2 en 3 van Stone & Colella, 1996)

Mechanisme 1

1. Biedt u onderwijsprogramma's of cursussen aan medewerkers, zodat er wordt laten zien dat (vaak negatieve) stereotyperingen over lichtverstandelijk beperkten niet waar zijn?
2. Houdt u als werkgever informele activiteiten, zodat beperkten beter kunnen integreren in het bedrijf? Welke activiteiten?
3. Probeert u normen en waarden bij te schaven binnen het bedrijf die moeten leiden tot een betere verstandshouding tussen beperkten en normale medewerkers. Hoe? (normen en waarden, creëren van werkplekken, HRM praktijken).
4. Legt u meer nadruk op flexibiliteit of standaardisering van taken? Waarom?
5. Hoe anders is uw wervingsbeleid dan normaal?

Mechanisme 2

6. Laat u zelf duidelijk zien dat u het belangrijk vindt om beperkten in dienst te nemen? Op welke manier?
7. Wordt het in dienst nemen van beperkten gepromoot? Op welke manier?
8. Krijgen medewerkers een (groeps)beloning in welke vorm dan wanneer een beperkte medewerker na een bepaalde tijd goed functioneert?
9. Wordt een medewerker beoordeeld in hoeverre ze er in slagen om lichtverstandelijk beperkten te laten integreren?

Mechanisme 3

10. Krijgt de niet beperkte medewerker meer verantwoordelijk wanneer deze werkt met een beperkte?
11. Houdt u er bij het aannemen van personeel die met lichtverstandelijk beperkten gaan werken rekening mee dat ze sociaal aangelegd moeten zijn?
12. Biedt u onderwijsprogramma's of cursussen aan medewerkers die inhoudt moeten geven hoe de medewerkers om moeten gaan met lichtverstandelijk beperkten?
13. Wordt er gebruik gemaakt van competitieve beoordelingssystemen?
14. Heeft u nog iets toe te voegen, of heb ik iets niet gevraagd wat in uw ogen belangrijk is met betrekking tot een goede arbeidsintegratie van beperkten met niet beperkten?